



På jobb for et godt arbeidsliv

Årsrapport 2014



I. Leders beretning

Årsrapporten for 2014 gir et godt bilde av de mange og varierte oppgavene Arbeidstilsynet har utført, samt de utfordringer vi har løst gjennom året. Flere arbeidstakere har fått tryggere tilsettingsforhold og mange virksomheter har blitt bedre til å forebygge arbeidsrelaterte ulykker, skader og sykdom. Seriøse virksomheter har fått en bedre konkurransesituasjon, og useriøse og kriminelle aktører har fått en vanskeligere hverdag.

Parallelt med de mer tradisjonelle arbeidsmiljøutfordringene har vi de siste årene sett en kraftig dreining mot økt useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Det har vært viktig for oss som arbeidstilsyn å finne den gode balansen mellom å føre tilsyn og motivere virksomheter til å få på plass det systematiske HMS-arbeidet, og å være offensiv i de stadig mer komplekse sakene knyttet til organisert kriminalitet.

Vanskeligere å være useriøs

I 2014 har innsatsen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet vært Arbeidstilsynets hovedprioritering og antall tilsyn innenfor temaet har økt med 15 prosent. Disse tilsynene er uanmeldte, og må i mange tilfeller gjennomføres raskt på grunn av fare for at lovbrøtterne forsvinner.

Et godt tilsyn mot sosial dumping er ressurskrevende. Det tar tid å områ seg i et skjult marked for å finne de verste, og vi erfarer at de kriminelle er villig til å strekke seg langt for å skjule lovbrudd og hindre undersøkelser. Av sikkerhetshensyn er over halvparten av disse tilsynene gjennomført med mer enn én inspektør.

Vellykket etatssamarbeid

Det er i løpet av det siste året avdekket flere omfattende saker innen økonomisk og annen ulovlig organisert kriminalitet. Vi har sett eksempler på trygdesvindel, hvitvasking og ikke minst grov utnyttelse av mennesker som tvinges til arbeid, til å unndra skatter og til å svindle. Dette er et alvorlig samfunnsproblem, og viktig at vi bekjemper i fellesskap med andre myndigheter. Arbeidstilsynet er svært glad for at det er økt fokus på denne type samarbeid, og vi opplever at utfordringene blir tatt mer alvorlig nå enn tidligere. I fjor ble dette samarbeidet styrket og vi ser nå at det sprer seg til hele landet. Foreløpige resultat viser at piloten i Bergen hvor Skatteetaten, politiet, kemneren og Arbeidstilsynet jobber sammen med felles risikovurderinger og felles bruk av virkemidler, har svært god effekt. En samtidig innsats fra de ulike etatene gir kriminelle virksomheter et større press som gjør det vanskelig å fortsette sin aktivitet.



Flerårige satsinger mot utvalgte næringer

Vi har i 2014 satt et særskilt søkelys på næringene bygg og anlegg, helse- og sosial, renhold og nye i arbeidslivet. Dette er alle flerårige satsinger, og vi erfarer at vårt arbeid har vært vellykket. Kombinasjonen av langsiktige satsinger og årlig prioritert aktivitet gir oss både et langsiktig og spisset fokus, samtidig som vi beholder en fleksibilitet til løse andre problemstillinger som oppstår underveis. Som direktør er jeg fornøyd med at vi har greid å tilpasse oss de utfordringene vi ser, og har funnet nye måter å utføre arbeidet på.

Når vi i 2014 har økt innsatsen på sosial dumping har dette skjedd gjennom næringsatsingene. I tillegg er det egen prioritert aktivitet rettet mot sosial dumping i alle regioner.

Treparts bransjeprogram

Arbeidstilsynet fikk i 2014 ansvaret for treparts bransjeprogram innen næringene transport, uteliv og renhold. Målet er å utvikle en felles forståelse av sentrale utfordringer i de aktuelle næringene samt strategier, tiltak og handlingsplaner. I 2014 ble dette arbeidet også konkretisert i Arbeidstilsynets renholdssatsing. I 2015 har Arbeidstilsynet planlagt aktiviteter innen transport og uteliv.

Vår tilstedeværelse gir resultater

Det viktigste Arbeidstilsynet har oppnådd i renholdsnæringen er økt kunnskap om og etterlevelse av regelverket om kjøp av renholdstjenester. Vår innsats har ført til at mange virksomheter endrer sine kontrakter med renholdsvirksomhetene slik at de ivaretar de krav som settes. Vi erfarer at vår innsats gir en mer seriøs næring, samtidig som driftsgrunnlaget for de useriøse virksomhetene blir vanskeligere.

I bygg- og anleggsnæringen ser vi at store entreprenører og byggherrer endrer rutiner og praksis etter veiledning fra Arbeidstilsynet om sentrale krav til arbeidsmiljøet og informasjon om hvorfor skader og ulykker skjer. Vi har ved å være synlig på arenaer der bygg- og anleggsnæringen er, fått formidlet vårt HMS-budskap. Dette har bidratt til at Arbeidstilsynet blir sett på som en samarbeidspartner i forbedringsarbeidet. Vår innsats fører til at store virksomheter setter en standard som sperrer seg videre til mindre aktører og underleverandører.

Arbeidstilsynets store satsing i helse- og sosialsektoren ble avsluttet i 2014. Flere virksomheter er nå bedre i stand til å forebygge selv, blant annet ved mer hensiktsmessig bruk av BHT. Vi erfarer også at mange virksomheter arbeider mer systematisk med tiltak rettet mot vold og trusler enn tidligere og at samarbeid mellom verneombud, tillitsvalgte og ledelse er effektivt.

I tillegg til bransjesatsinger har vi også hatt et spesielt fokus på unge og nye arbeidstakere. Vår innsats har bidratt til en bevisstgjøring av hvilke krav arbeidsgivere som sysselsetter unge arbeidstakere må forholde seg til, og vi har økt bevisstheten om at unge arbeidstakere ikke har den samme risikoforståelsen som voksne og derfor må ivaretas særskilt. Flere unge arbeidstakere har blitt bevisst sine rettigheter og plikter, og flere virksomheter har fått det grunnleggende på plass for å sikre et godt arbeidsmiljø for unge.

Forebygging er viktig

Arbeidstilsynet jobber for et godt arbeidsmiljø, for alle. Det norske arbeidslivet er bra, men for mange faller utenfor, enten på grunn av langvarig sykefravær, uføretrygd, tidlig pensjonering eller at de ikke kommer inn i arbeidslivet. Mange virksomheter har høyt fravær av eldre arbeidstakere eller arbeidstakere



med nedsatt funksjonsevne. Dette viser at forebygging og tilrettelegging for å skape et arbeidsliv med plass til alle fortsatt er en svært viktig oppgave. En stor del av arbeidet med inkluderende arbeidsliv fokuserer på hva som skal til for å få syke og uføre tilbake i arbeid. Det er viktig. Enda viktigere er det likevel å forebygge slik at arbeidstakere ikke blir syke eller uføre. Vår erfaring er at arbeid med å utvikle kunnskap og systematikk i virksomhetene om hva som bidrar til et inkluderende og godt arbeidsmiljø, gir de beste resultatene.

Et effektivt arbeidstilsyn

Arbeidstilsynet har de siste årene hatt stort fokus på effektivisering, og vi gjennomfører betydelig flere tilsyn nå enn for få år siden. I 2014 er det gjennomført 17 434 tilsyn, en økning på 23 prosent de siste tre årene. Et styrket fokus på det utadrettede arbeidet samt IKT-utvikling har forenklet arbeidet for inspektørene. Flere administrative støttefunksjoner er også sentralisert for at regionene skal kunne rendyrke sine kjerneaktiviteter. Ledere og medarbeidere har bidratt med stor innsats og vist stor evne til omstilling. Det er denne samlede innsatsen som fører til at Arbeidstilsynet kan vise til gode resultater i 2014.

Arbeidstilsynet er avhengig av å ha tillit og troverdighet for å lykkes med samfunnsoppdraget. På Synovates årlige omdømmemåling beskrives etatens omdømme som godt, og Arbeidstilsynet er på femteplass av 86 vurderte etater, tilsyn og direktorat. Selv om Arbeidstilsynets innsats allerede har god effekt og det skapes viktige forbedringer i virksomhetene, skal vi ha stort fokus på videreutvikling de kommende årene. Riktig bruk av virkemidler og metoder er viktig for å kunne nå våre målsettinger best mulig. På denne måten kan vi tilpasse oss de utfordringene som norsk arbeidsliv til enhver tid har.



Ingrid Finboe Svendsen
direktør



Innholdsfortegnelse

| | |
|---|--------------------|
| I. Leders beretning | 2 |
| II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall | 8 |
| III. Årets aktiviteter og resultater | 12 |
| 3.1 Overordnede risikovurderinger, bruk av virkemidler og metoder | 12 |
| 3.2 Innsats mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet | 19 |
| 3.3 Treparts bransjeprogram og tilhørende næringsrettede satsinger | 28 |
| 3.4 Arbeidstilsynets satsinger | 30 |
| 3.4.1 Satsing rettet mot renholdsnæringen | 30 |
| 3.4.2 Satsing rettet mot bygg og anlegg | 33 |
| 3.4.3 Satsing rettet mot helse og sosial | 37 |
| 3.4.4 Satsing rettet mot ny i arbeidslivet | 39 |
| 3.5 Tilsynsaktivitet basert på årlige prioriteringer | 42 |
| 3.6 Inkluderende arbeidsliv | 46 |
| 3.7 Utvikling av ny kunnskap om arbeidsmiljø, arbeidshelse og sikkerhet | 47 |
| 3.8 God og samordnet innsats på HMS-området | 54 |
| 3.9 Tillit og troverdighet og enhetlig opptreden | 57 |
| 3.10 Metodeutvikling og tilsynspraksis | 58 |
| 3.11 Andre mål og oppgaver | 59 |
| IV. Styring og kontroll i virksomheten | 64 |
| 4.1 Styring- risiko- og internkontrollsystemer | 64 |
| 4.2 Planlagte endringer i systemer | 66 |
| 4.3 Effektiv ressursbruk | 66 |
| 4.4 Eventuelle merknader Riksrevisjonen | 69 |
| V. Vurdering av framtidsutsikter | 71 |
| VI. Årsregnskap | 74 |



Arbeidstilsynets årsrapport er begrunnelser for prioriteringer, redegjørelse for oppnådde resultater, vurdering av samfunnseffekter og vurdering av om styring og ressursbruk er hensiktsmessig i forhold til mål gitt i tildelingsbrevet.

Mange faktorer kan påvirke arbeidstakernes arbeidsmiljø, det er derfor utfordrende å vurdere effekten av Arbeidstilsynets tiltak. Men ulik forskning og alle etatens effektmålinger bekrefter at tilsyn har signifikant effekt¹. Dette gjør det rimelig å anta at Arbeidstilsynets pålegg fører til endringer i virksomhetene, og det er rimelig å anta at tilsyn og andre tiltak rettet mot en næring vil

ha effekt for næringen. Disse sammenhengene er utgangspunkt for årsrapportens vurdering av samfunns- og brukereffekter effekter.

Årsrapporten for 2014 er tilpasset nye krav og ny mal for årsrapport gitt i reglement for økonomistyring i staten og bestemmelser om økonomistyring i staten, jmfør bestemmelsenes punkt 1.5.1 og 2.3.3.

¹-Lindblom, Lars; Hansson, Sven Ove 2004: Policy and Practice in Health and Safety, Issue 2, pp. 77-91(15).

-Levine DI, Toffel MW, Johnson MS. 2012. Randomized government safety inspections reduce worker injuries with no detectable job loss. Science 336(6083):907-911.

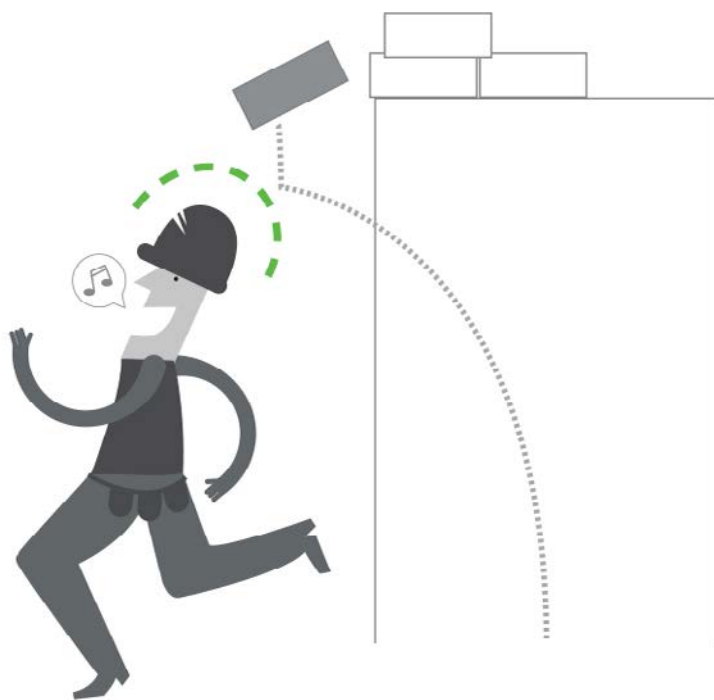
-Dahl Øyvind and Marius Sørberg: Safety Science Monitor, Issue 2 2013, Article 3, VOL 17. (Labour Inspection and its Impact on Enterprises' Compliance with Safety Regulations).

-Arbeidstilsynet 2014: Tilsyn gir positiv effekt i virksomhetene, <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=245954>





II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall



Forebygge

Bidra til at virksomhetene gjør det de skal for at de ansatte ikke skal bli syke eller skadet på jobben.

Arbeidstilsynet er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet. Etatens overordnede mål er å arbeide for et seriøst, trygt og inkluderende arbeidsliv med trygge tilsettingsforhold, og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte. Et godt arbeidsmiljø er en forutsetning for virksomhetenes resultatevne. Arbeidstilsynets mål og tiltak skal underbygge regjeringens mål for arbeidsmiljø- og sikkerhetspolitikken.

Arbeidstilsynets kjernevirksomhet er å føre tilsyn med at virksomhetene i Norge følger kravene i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter, jmf arbeidsmiljøloven § 18.1. Dette for å styrke det seriøse arbeidslivet i Norge. Tilsyn er etatens viktigste virkemiddel og prioriteres særskilt i de mest risikoutsatte bransjer og virksomheter. I tillegg til tilsyn benyttes veiledning, premissgivning og samarbeid med andre som virkemiddel for å heve arbeidsmiljøtilstanden i Norge. En målrettet kombinasjon av virkemidler benyttes for å gi størst effekt slik at etaten når flere, har større slagkraft, bruker ressursene effektivt og benytter etatens kompetanse på alle fagområder. Arbeidstilsynet utfører en rekke lovpålagte saksbehandlings- og kontrollopgaver, blant annet byggesaksbehandling, dispensasjonssøknader

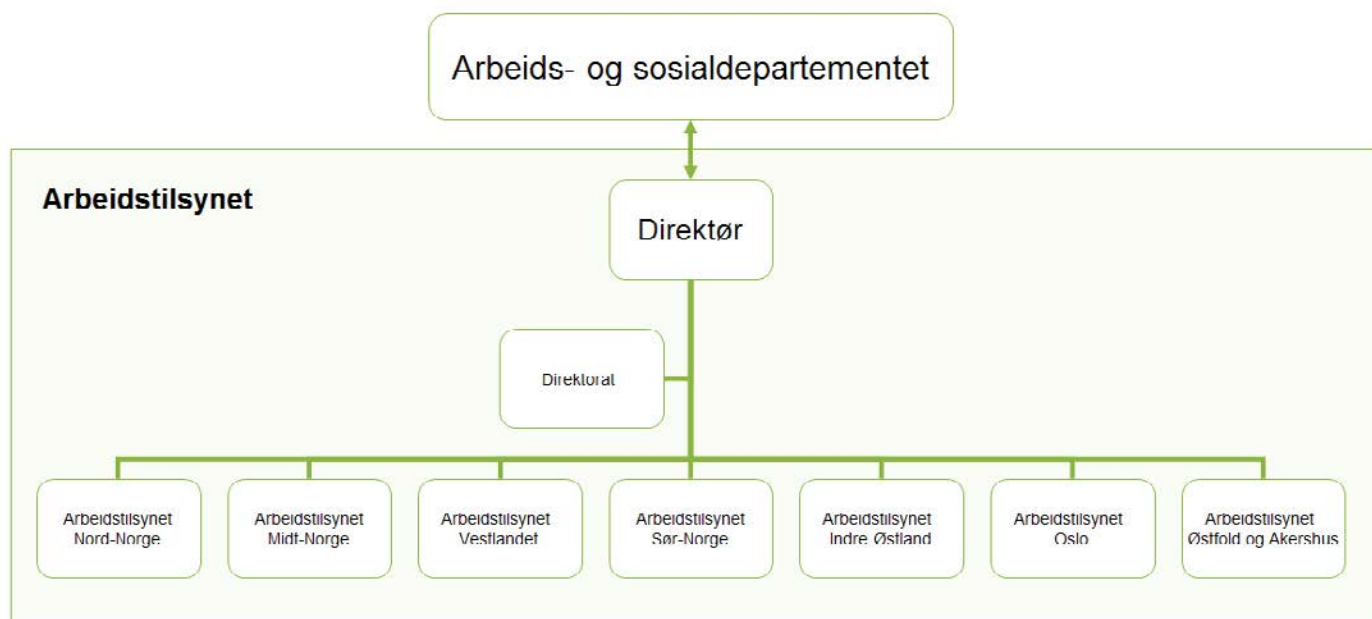


og mottak og håndtering av meldinger og tips. Etaten har også ansvar for godkjenningssenheten for bedriftshelsetjenester og renhold, og etatens Svartjeneste besvarer spørsmål om arbeidsmiljø, rettigheter og plikter fra publikum.

Arbeidstilsynet er organisert med et direktorat og syv regioner med tilsynskontor spredd over hele landet. Etaten ledes av direktør Ingrid Finboe Svendsen. Direktoratet ligger i Trondheim og har ansvar for blant annet strategi, planer, regelverk og kommunikasjon. Direktoratet er klageinstans for enkeltvedtak fattet av regionene. Regionene har ansvar for å føre tilsyn, gi veiledning og informasjon til

virksomheter i deres områder. Hver region ledes av en regiondirektør. Etaten har per 1. januar 636 ansatte.

Økte økonomiske rammer og intern effektivisering har gjort det mulig å øke tilsynstallene ytterligere de siste årene. I 2014 ble det gjennomført 17 434 tilsyn. Selv om de fleste virksomhetene har ordnede forhold og arbeider systematisk og godt med sitt arbeidsmiljø, er det fremdeles mange virksomheter som ikke kan eller ikke vil følge loven.



Arbeidstilsynets hovedtall for budsjett, tilsyn og reaksjoner

| Hovedtall | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|
| Saldert budsjett | 419 800 | 431 690 | 479 850 | 505 000 | 525 700 |
| Tilsyn | 14 834 | 14 208 | 15 168 | 15 964 | 17 434 |
| Andel tilsyn hvor det gis en eller flere reaksjoner (reaksjonsprosent) | 61 % | 60 % | 61 % | 65 % | 65 % |

Et godt arbeidsmiljø er verdifullt både for den enkelte arbeidstaker, for virksomhetene og for verdiskaping og velferd i det norske samfunnet. Arbeidstilsynet jobber for at alle arbeidstakere i Norge skal ha et godt og trygt arbeidsmiljø, derfor er vår visjon *Arbeidstilsynet – for et godt arbeidsliv*.





III. Årets aktiviteter og resultater

Årsrapportens kapittel tre omhandler Arbeidstilsynets viktigste aktiviteter, resultater og effekter. I tillegg redegjør vi kort for begrunnelser av prioriteringer, blant annet i forhold til virkemidler, metoder, tema, næringer og valg av reaksjoner. Prioriteringene er gjort med utgangspunkt i kunnskap om utfordringer i arbeidslivet og hvordan bruken av virkemidler og metoder vil få effekt.

Aktiviteter omtalt under kapittel tre skal underbygge hovedmål i Prop. 1 S (2013- 2014) og etatens tildelingsbrev:

- Et seriøst, trygt og inkluderende arbeidsliv.

Aktiviteten underbygger også regjeringens mål og Arbeidstilsynets egne mål for strategisk planperiode 2013- 2016:

- Arbeidstakere skal ha lovlige arbeidsbetingelser.
- Arbeidsrelaterte helseplager, sykdom, skader og ulykker skal reduseres.
- Virksomhetene skal arbeide systematisk for å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

- Virksomhetene skal sikre inkludering og tilrettelegging for arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

3.1 Overordnede risikovurderinger, bruk av virkemidler og metoder

Overordnede risikovurderinger

Arbeidstilsynets oppgave er å bidra til et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Vi skal nå flest mulig virksomheter og arbeidstakere, og være ute i virksomhetene der utfordringene er. Arbeidstilsynet skal kontrollere og gi nødvendig veiledning slik at arbeidsgivere og arbeidstakere selv kan gjøre en innsats for å forbedre eget arbeidsmiljø. Aktivitetene våre innrettes slik at vi oppnår best mulig effekt ute i virksomhetene, det vil si en varig forbedring av arbeidsmiljøet.

Selv om arbeidsmiljøsituasjonen i norsk arbeidsliv i hovedsak er god, er det fortsatt mange virksomheter som ikke har det mest grunnleggende innenfor helse-, miljø og sikkerhet på plass



- Hvert år dør det mellom 40-50 arbeidstakere som følge av arbeidsulykker²
- Det anslås at om lag 400 dør hvert år som følge av kjemikalieeksponering i arbeidslivet.³
- En vesentlig del av sykefraværet (om lag 20 prosent) har sammenheng med arbeidsforhold.⁴

I sum skaper dette betydelige helsemessige og økonomiske belastninger for arbeidstakere, arbeidsgivere og for samfunnet.

Helsebelastninger som skyldes arbeidsforhold kan forebygges dersom virksomhetene følger kravene i arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet har derfor fokus på kravene til arbeidsmiljøet og det forebyggende HMS-arbeidet i tilsynsvirksomheten. Arbeidsgiver har ansvar for arbeidsmiljøet, men for å sikre et godt arbeidsmiljø har også ansatte en medvirkningsplikt.

Parallelt med de mer tradisjonelle arbeidsmiljøutfordringene ser vi også en kraftig dreining mot økt useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Problemer er større i enkelte næringer, og gjerne der det er stort innslag av utenlandsk arbeidskraft.

Virkemidler og metoder

Arbeidstilsynet benytter kombinasjoner av virkemidlene tilsyn, veiledning, premissgivning og samarbeid med andre for å heve arbeidsmiljøstandarden i Norge. Tilsyn er etatens viktigste virkemiddel. Gjennom arbeidsmiljølovens § 18-6 er vi gitt mulighet til å fatte enkeltvedtak i tråd med arbeidsmiljøloven. Tilsyn gir god effekt, det viser både flere av effekttilsynene som etaten har gjennomført og forskning. Hvis

vi skal løfte tilstanden innen en næring er det likevel sentralt at vi benytter en kombinasjonen av virkemidler. Det vil si at det også gjennomføres veiledning, aktiviteter i samarbeid med andre etater og partene, samt at det jobbes med bedring av regelverk. Under følger en kort redegjørelse av hvordan virkemidlene er benyttet i 2014, og hvilke virkemidler som antas å gis best effekt.

Det benyttes ulike metoder for tilsynsgjennomføring. Hva Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med, gjennomføring av kontrollen og bruk av reaksjonsmidler er underlagt lovregulering i arbeidsmiljøloven, forvaltningsloven og offentlighetsloven.

Arbeidstilsynet skal ved ethvert tilsyn ta kontakt med arbeidsgiver og verneombud/ansattes representant. I tråd med forvaltningsloven skal Arbeidstilsynet skal også sørge for at saken er så godt opplyst som mulig før vi fatter vedtak. I de fleste tilfeller består tilsynene også av dokumentasjonsgjennomgang.

Arbeidstilsynet har rett til å kreve opplysninger, jf. arbeidsmiljølovens § 18-5. I enkelte tilfeller vil det i tillegg til samtale med verneombud og leder også være behov for å snakke med flere arbeidstakere. Befaring er særlig aktuelt der hvor teknisk ulykkesrisiko er et tema.

Et pålegg er et enkeltvedtak, noe som betyr at saksbehandlingen følger forvaltningslovens bestemmelser om saksforberedelse ved enkeltvedtak. Forvaltningslovens § 16 sier at den eller de som er part i en sak skal varsles før vedtak treffes, og gis anledning til å uttale seg innen en nærmere angitt frist. Formålet

² Arbeidstilsynets offisielle statistikk over arbeidsskadedødsfall i landbasert arbeidsliv

³ <http://tidsskriftet.no/article/2066197> (artikkel fra STAMI publisert i legetidsskriftet)

⁴ Estimat beregnet av Arbeidstilsynet basert på tall fra kreftregisteret.



med varslingsbestemmelsen er å gi mottaker mulighet til å komme med innsigelser før vedtak blir fattet. Innsigelsene kan gjøre at Arbeidstilsynet må revurdere det varslede pålegget, for eksempel om vi har forstått faktum riktig.

Det er ulike faktorer som bestemmer hvilken metode som velges for tilsynet. Det ene er hensikten med tilsynet, et annet aspekt er hva som er tema for tilsynet og omfang av temaer og en tredje viktig vurdering er størrelsen på virksomheten.

Tilsyn

Tilsyn er en planlagt og systematisk gjennomgang av utvalgte tema i virksomheten for å fastslå om virksomheten oppfyller

krav gitt i lov eller forskrift. Tilsyn er valgt som virkemiddel i de fleste aktiviteter der Arbeidstilsynet ønsker å følge opp særskilt risiko for arbeidsrelatert sykdom og skade. Tilsyn er også i stor grad for å føre kontroll med useriøse aktører for å forebygge og bekjempe sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Tilsyn er et effektivt og hensiktsmessig virkemiddel for å rette pålegg om forbedringer og påse at kravene etterleves.

Arbeidstilsynet har økt tilsynsaktiviteten de siste årene. De siste fem årene er antall tilsyn økt med 18 prosent, mens fra 2013 til 2014 er antall tilsyn økt med 9 prosent.

Utvikling i tilsynsaktiviteten 2010-2014

| Tilsyn | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Sum | 14 834 | 14 208 | 15 168 | 15 964 | 17 434 |

Et tilsyn kan være både varslet og uanmeldt. Å varsle tilsyn på forhånd sikrer at de riktige personene er tilstede under tilsynet. I andre tilfeller er det viktig å komme uanmeldt for å unngå at virksomheten iverksetter tiltak for å tildekke den reelle tilstanden. Dette er spesielt relevant ved tilsyn mot sosial dumping. Tabellen viser en oversikt over hvordan tilsyn er varslet.

Andel tilsyn fordelt på varslingsmåte

| Varslingsmåte ⁵ | Andel tilsyn 2013 | Andel tilsyn 2014 |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Skriftlig | 50 % | 44 % |
| Uanmeldt tilsyn | 34 % | 41 % |
| Varslet muntlig/e-post | 16 % | 13 % |
| Skriftlig sendt av annen etat | 0 % | 2 % |

⁵ Registreres kun i Betzy og omfatter 75 % av tilsynene i 2013 og 99,5 % av tilsynene i 2014



Tabellen under viser en oversikt over meldte og uanmeldte tilsyn sammenlignet med reaksjonsgrad.

Meldt og uanmeldte tilsyn sammenlignet med reaksjonsgrad

| Aktivitet | Antall meldte tilsyn | Reaksjonsprosent meldte tilsyn | Antall uanmeldte tilsyn | Reaksjonsprosent ⁶ uanmeldte tilsyn |
|---------------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------|--|
| Satsing helse og sosial | 983 | 48 % | 4 | 50 % |
| Satsing renhold | 1 086 | 71 % | 300 | 73 % |
| Satsing ny i arbeidslivet | 1 165 | 59 % | 289 | 65 % |
| Satsing bygg og anlegg | 660 | 71 % | 2 037 | 65 % |

Arbeidstilsynet har om lag lik reaksjonsgrad de siste årene, med et gjennomsnitt på 65 prosent i 2014.

Utvikling i reaksjoner 2010 - 2014

| Reaksjoner ⁷ | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Antall stansinger - overhengende fare ⁸ | 632 | 465 | 474 | 388 | 395 |
| Antall stansinger - pressmiddel ⁹ | - | - | - | - | 299 |
| Antall anmeldelser ¹⁰ | 46 | 67 | 141 | 154 | 135 |
| Vedtak om tvangsmulkt ¹¹ | 1 636 | 1 517 | 1 930 | 2 362 | 1 759 |

Arbeidstilsynet gir flest reaksjoner på krav til virksomhetenes systematiske HMS-arbeid, og krav som omhandler organisatoriske arbeidsbetingelser som arbeidskontrakter, sikkerhet og andre krav knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet. I sosial dumping gis det flest pålegg innen ID-kort og lønn.

Manglende risikovurderinger og opplæring er hovedårsaker til mange av de alvorligste ulykkene i arbeidslivet. Derfor er dette sentralt å se nærmere på. Under vises en oversikt over tilsyn fordelt på næringer, virksomheter og reaksjonsprosent. Overtredelsesgebyr er nytt reaksjonsmiddel fra og med 2014, og det er til nå gitt 5 vedtak om overtredelsesgebyr.

⁶ Andel tilsyn der det er gitt en eller flere reaksjoner

⁷ Reaksjonene stans (press), stans (overhengende fare), tvangsmulkt og overtredelsesgebyr har kun Betzy som kilde

⁸ Tallet viser antall stansinger knyttet til overhengende fare for liv og helse, jf. arbeidsmiljøloven § 18-8, 2. punktum. Tallene oppgir antall tilsyn med et eller flere vedtak om stans

⁹ Tallet viser antall stansinger som pressmiddel jf arbeidsmiljøloven § 18-8, 1.punktum. Tallene oppgir antall tilsyn med et eller flere vedtak om stans

¹⁰ Fra og med 2012 registreres anmeldelser i arkivsystemet ePhorte, og ikke i saksbehandlersystem for tilsyn som tidligere. Tall for tidligere år er derfor ikke direkte sammenliknbare med 2012. På grunn av ulike registreringsrutiner i ePhorte er det noe usikkerhet til tall for 2013.

¹¹ Antall vedtak om tvangsmulkt som er gitt hvert år, basert på registreringsdato i saksbehandlersystemet VYR og Betzy. Disse trenger ikke være knyttet til tilsyn gjennomført samme året, for eksempel kan vedtak om tvangsmulkt gitt i 2012 være på bakgrunn av et tilsyn gjennomført i 2011. Videre er det ofte flere reaksjoner som medfører tvangsmulkt i samme virksomhet. Tall for 2012 er korrigert fra tidligere årsrapportering.



Tilsyn fordelt på næringer, virksomheter og reaksjonsprosent

| Næring | Antall tilsyn | Andel av tilsynene | Reaksjonsprosent | Antall virksomheter i næringen ¹² | Antall tilsyn per 100 virksomheter ¹³ |
|---|---------------|--------------------|------------------|--|--|
| Primærnæringene | 520 | 3 % | 71 % | 8 038 | 6,5 |
| Bergverksdrift, industri, elektrisitet, vann og renovasjon | 1 709 | 10 % | 66 % | 12 960 | 13,2 |
| Bygge- og anleggsvirksomhet | 4 202 | 24 % | 60 % | 24 221 | 17,3 |
| Varehandel, motorvognreparasjoner | 3 777 | 22 % | 66 % | 44 016 | 8,6 |
| Transport og lagring | 990 | 6 % | 51 % | 11 260 | 8,8 |
| Overnattings- og serveringsvirksomhet | 1 231 | 7 % | 65 % | 8 958 | 13,7 |
| Informasjon og kommunikasjon | 148 | 1 % | 65 % | 6 784 | 2,2 |
| Fiansiering- og forsikringsvirksomhet | 60 | 0 % | 62 % | 2 401 | 2,5 |
| Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift | 1 984 | 11 % | 59 % | 36 088 | 5,5 |
| Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning | 417 | 2 % | 55 % | 5 060 | 8,2 |
| Undervisning | 372 | 2 % | 74 % | 6 728 | 5,5 |
| Helse- og sosialtjenester | 1 402 | 8 % | 52 % | 25 455 | 5,5 |
| Personlig tjenesteyting | 577 | 3 % | 71 % | 11 815 | 4,9 |
| Ikke oppgitt ¹⁴ | 45 | 0 % | 67 % | 135 | 33,3 |
| Total | 17 434 | 100 % | 65 % | 203 919 | 8,5 |

¹² Antall virksomheter med ansatte innen næringen

¹³ Tabellen viser ikke antall tilsyn hos unike virksomheter. Noen av tilsynene kan ha vært gjennomført hos samme virksomhet. Det reelle tallet for dekningsgrad vil derfor ligge noe lavere.

¹⁴ Ingen opplysninger om næringskode i SSB sin statistikk eller manglende registrering av næring i VYR eller Betzy.





Veiledning

Arbeidstilsynet har veiledningsplikt i henhold til forvaltningslovens § 1-1. Veiledning er et særlig egnet virkemiddel i de tilfellene hvor virksomhetene ønsker å følge loven, men samtidig trenger økt kunnskap og bistand. I 2014 har Arbeidstilsynet blant annet utført følgende veiledningsaktiviteter:

Enkelte veiledningsaktiviteter

| Aktiviteter | Antall |
|---|-----------|
| Selvstendige veiledningsaktiviteter ¹⁵ | 221 |
| Henvendelser svartjenesten skriftlig | 14 195 |
| Henvendelser svartjenesten muntlig | 70 580 |
| Antall solgte publikasjoner | 61 601 |
| Besøkende på arbeidstilsynet.no | 3 018 500 |
| Besøkende på arbeidsmiljøguiden | 8 900 |
| Besøkende på regelhjelp.no | 301 024 |

Selvstendige veiledningsaktiviteter kan være:

- Veiledning gitt i rene veiledningsprosjekt
- Veiledning som selvstendig aktivitet i prosjekt som omfatter både tilsyn og veiledning
- Foredrag/kurs for grupper og virksomheter

Veiledning benyttes for å øke kunnskap om og skape gode holdninger til arbeidsmiljø i samfunnet. Arbeidstilsynet tilrettelegger derfor informasjon og veiledning om regelverket og hva som gir et helsefremmende arbeidsmiljø.

Media er en av våre viktigste kanaler for å oppnå synlighet. Gjennom media kan vi nå store målgrupper som vi ellers ikke når via for

eksempel tilsyn, svartjeneste, nettinformasjon eller trykt materiell. Det ble publisert 12 016 artikler med omtale av Arbeidstilsynet i 2014.

Veiledning gjennomføres både som en del av tilsynet, men også som egen aktivitet. Arbeidstilsynets Svartjeneste og nettsider benyttes som kilder for de som søker mer kunnskap om arbeidsmiljø og krav i arbeidsmiljøloven. Veiledning i tilsynet er sentralt for å skape forståelse og motivere til et bedre arbeidsmiljø. Dette er med på å formidle informasjon om arbeidsmiljøregelverket, om hvordan virksomhetene kan oppfylle et konkret pålegg og hvordan et vedtak skal forstås. Omfang av veiledning i tilsynet kan

¹⁵ Antall registrerte aktiviteter. Registreringene er ufullstendige, det reelle tallet er høyere.



avhenge av hvor krevende et pålegg er og virksomhetens behov.

I næringssettingene er veiledning som virkemiddel sentralt for å sikre at Arbeidstilsynet når flere enn ved tilsyn. Eksempler på dette er workshops rettet mot relevante aktører i bygg- og anleggsbransjen og utarbeidelse av språkveileder som beskriver hvilke krav regelverket stiller til språk og kommunikasjon på bygge- og anleggsplassen.

Arbeidstilsynet har en egen satsing mot unge arbeidstakere og nyetablerte virksomheter. I denne satsingen er veiledning særlig sentralt og vurderes å ha bedre effekt enn ved tilsyn. Arbeidstilsynet har også vært aktiv i media både ved å utarbeide egne artikler, og bidra med informasjon til for eksempel departementets medieutspill. Som en del av Arbeidstilsynets formidling av kunnskap om arbeidsmiljø utgis rapportserien KOMPASS til et bredt publikum. Bladet Arbeidervern er Arbeidstilsynets fagblad om arbeidsmiljø. Bladet gir kunnskap, idéer og inspirasjon til hvordan norske arbeidsplasser kan få et bedre arbeidsmiljø.

Samarbeid med andre

Et av målene i strategisk plan er å styrke samarbeidet med partene både på sentralt og regionalt nivå.

Samarbeidet med partene gjennom Rådet for arbeidstilsynet er nyttig, og det er viktig å utveksle erfaringer, orientere om viktige oppgaver og utfordringer i vår aktivitet, samt få innspill til videre utvikling. Rådet er viktige premissgivere for Arbeidstilsynets prioriteringer og valg av strategier. Dette

gjøres gjennom møtene i rådet og egne arbeidsgrupper. Fra 2014 er det også gjennomført dagsseminar med rådet.

Arbeidstilsynet har også samarbeid med partene i Regelverksforum. Her er de samme parter representert som i Rådet. Regelverksforum fokuserer på regelverksendringer. Det sikrer partene informasjon, mulighet til innspill til foreslåtte endringer og å spille inn forslag til forbedringer. Regelverksforum har satt ned en arbeidsgruppe som utarbeidet en kartlegging av vold og trusler om vold på arbeidsplassen, som underlag for reguleringsbehov.

Arbeidstilsynet har i 2014 vært en pådriver til utstrakt samarbeid med andre aktører for å oppnå større samfunnsmessige gevinster av vårt arbeid. Vi ser at samarbeidet er viktig både med andre aktører innenfor helse-, miljø og sikkerhetsområdet, men også med andre kontrolltater. Vi sikrer aktivitet knyttet til den koordinerende rollen vi har for samarbeid med HMS-etatene.

Arbeidstilsynet mener at virkemiddelet samarbeid med andre er særskilt effektivt i arbeidet med å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Både vi og andre arbeidslivskriminalitet har erfart at dersom dette arbeidet skal gi varig og tilstrekkelig effekt, er samarbeid nødvendig. Samarbeid med andre og spesielt med Skatteetaten, NAV Kontroll og Politiet har vært viktig og høyt prioritert i 2014, både på sentralt nivå og ute i regionene gjennom konkrete samarbeidsaktiviteter. Et eksempel der både samarbeid og tilsyn er valgt som virkemiddel, er etableringen av pilotprosjektet i Bergen. Her sitter medarbeidere fra Arbeidstilsynet,



Skatteetaten, Kemneren og NAV Kontroll sammen i Arbeidstilsynets lokaler og samarbeider før, under og etter tilsyn. Dette blir nærmere omtalt i etatens innsats rettet mot arbeidslivskriminalitet, punkt 3.

I bransjesatsingene har samarbeid med partene vært et sentralt virkemiddel. I 2014 ble dette ytterligere styrket da Arbeidstilsynet fikk i oppdrag å lede arbeidet med treparts bransjeprogram for uteliv, renhold og transport fra myndighetenes side, jamfør omtale punkt 3.

Premissgiving

Arbeidstilsynet er en premissgiver for utviklingen av arbeidsmiljøtilstanden i Norge. Dette innebærer blant annet at Arbeidstilsynet er med på å utvikle arbeidsmiljøregelverket, er faglig premissgiver for regjeringens politikktutforming og er med i samfunnsdebatten på arbeidsmiljøområdet. Arbeidstilsynet bidrar til å utvikle arbeidsmiljøregelverket ved å foreslå endringer i reguleringen i dialog med partene i arbeidslivet og departementet. Utvikling av arbeidsmiljøregelverket bidrar til å legge premisser for arbeidsmiljøstandarden og dermed heve denne i virksomhetene. Arbeidstilsynet har i 2014 påvirket regelverket som omtalt under punkt 3.11. Arbeidstilsynet er premissleverandør for regjeringens politikk ved å utforme faglige beslutningsgrunnlag, blant annet ved innspill til satsingsforslag, prop. 1 S og tildelingsbrev.

3.2 Innsats mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Sosial dumping er et stort og økende problem i norsk arbeidsliv. Innsatsen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er høyt prioritert i Arbeidstilsynet. Vi har sett at nye virkemidler som er tatt i bruk som allmenngjøring av lønn og ID-kort har vært viktig, og at tilsyn har gitt resultater. Sammen med tilsyn er det strategiske og operative samarbeidet med flere etater et viktig og effektivt virkemiddel i innsatsen mot arbeidslivskriminaliteten.

Tilsyn mot sosial dumping

5 912 tilsyn relatert til sosial dumping er kontrollert i 2014, en økning på om lag 15 prosent fra fjoråret. I disse er det gitt over 6 300 reaksjoner knyttet til brudd på regelverket.



Nøkkeltall for tilsyn mot sosial dumping

| | Planperiode 2008 - 2012* | | | | Planperiode 2013 - 2016** | | |
|---------------------|--------------------------|-------|-------|-------|---------------------------|-------|-------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Tilsyn | 2 064 | 2 416 | 2 930 | 2 651 | 2 767 | 5 165 | 5 912 |
| Tilsyn med reaksjon | 1 532 | 1 640 | 1 969 | 1 858 | 2 046 | 2 890 | 2 765 |
| Reaksjoner | 4 063 | 3 831 | 4 205 | 3 997 | 4 616 | 5 759 | 6 357 |

Økningen i antall tilsyn i 2014 skyldes primært at vi gjennomfører flere tilsyn som kontrollerer for sosial dumping i aktiviteter som også er rettet mot andre arbeidsmiljøutfordringer. Dette er en viktig del av Arbeidstilsynets strategi mot sosial dumping, fordi en stor del av aktiviteten er lagt til de bredt anlagte næringssektorene.

I perioden 2013-2016 har Arbeidstilsynet valgt å etablere tilsynssatsinger rettet mot noen utvalgte næringer på grunn av at deler av næringene har alvorlige og sammensatte arbeidsmiljøutfordringer. I 2014 har det vært aktivitet rettet mot næringene renhold og bygg og anlegg. De er valgt ut fra risiko om sosial dumping og andre risikoforhold. Renholdsnæringen har blant annet mange useriøse virksomheter, der utenlandsk arbeidskraft arbeider under ulovlige og uverdige lønns- og arbeidsvilkår. Bygg og anlegg har høy risiko for arbeidsskadedødsfall, forekomsten av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er høy og flere yrkesgrupper har samlet et høyt eksponeringsnivå for kjemiske,

biologiske og fysiske arbeidsbetingelser. Deler av næringen er preget av sosial dumping.

Sosial dumping er inkludert i over 4 100 tilsyn sammen med andre tema i 2014. En stor andel av disse er gjennomført innen proffmarkedet bygg og anlegg og i renhold, hhv. 1 921 og 1 298 tilsyn i 2014¹⁶. I tilsyn med andre tema står også aktiviteter i landbruket for om lag 200 tilsyn. Tilsyn, med tema knyttet til sosial dumping, har i landbruket konsentrert seg om sikkerhet, innleie og utleie av arbeidskraft og lønnsutbetalinger. Ved å inkludere sosial dumping som tema på denne måten kan Arbeidstilsynet kontrollere flere virksomheter for sosial dumping. Konkret mistanke om sosial dumping har i mindre grad vært avgjørende for valg av disse virksomhetene. Vi erfarer at dette er en problematikk som krever både aktiv bekjempelse og forebygging.

*Data fra satsingsområde sosial dumping for 2008-2012 per 28.01.14.

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

¹⁶Det rapporteres særskilt på næringssektorene i årsrapporten.



Tilsyn med sosial dumping som hovedtema

Av de om lag 6 000 tilsynene mot sosial dumping er 1 784 av disse tilsyn der sosial dumping er hovedtema. I disse tilsynene gis reaksjoner i 7 av 10 tilfeller. Utvelgelsen av tilsynsobjekter er ofte basert på tips. Tilsynene er uanmeldte, og må i mange tilfeller gjennomføres raskt på grunn av fare for mobilitet og tildekning av de reelle forholdene. Et godt tilsyn mot sosial dumping er ressurskrevende. Der det er sterke indikasjoner på grove lovbrudd er også etterarbeidet etter tilsynet ressurskrevende. Av sikkerhetskonsyn er over halvparten av tilsynene gjennomført med mer enn én inspektør. I tillegg kan informasjonsmengden være betydelig og det kan være mange personer å forholde seg til i tilsynssituasjonen. Mange av virksomhetene forsøker å unndra seg kontroll, og trenere konsekvensene i etterkant av tilsynet. Det er ikke uvanlig at arbeidstakere instrueres i hva de skal si til myndighetene. Dokumentfalsk forekommer også for å tildekke de reelle

forholdene, og mange virksomheter legger ned under saksgang.

I mange av tilsynene er det etablert et samarbeid med andre etater, spesielt innen bilpleie og uteliv. Dette er en viktig nøkkel for å lykkes i arbeidet. Mange virksomheter som bryter lov og forskrifter innen ett myndighetsområde, har ofte også brudd innen andre områder.

I de fleste næringer er det en andel av virksomheter som er villige til å bryte regelverket for å oppnå større økonomiske gevinster. Dette omfatter norske og utenlandske virksomheter. Mobile utenlandske virksomheter uten fast avdeling eller adresse i Norge skaper de største utfordringene. De spesifikke tilsynene mot sosial dumping blir prioritert inn mot næringer som sysselsetter utenlandsk arbeidskraft. Tabellen gjenspeiler aktiviteten og prioriteringer i valg av næringer og tema.

Nøkkel tall for tilsyn mot sosial dumping

| Aktivitet | Tilsyn | Tilsyn med reaksjon | Reaksjoner | Reaksjonsprosent |
|---|--------------|---------------------|--------------|------------------|
| Byggnæringen | 1 088 | 749 | 2 081 | 69 % |
| Utelivsnæringen | 346 | 264 | 972 | 76 % |
| Bransjer uten allmenngjøring | 277 | 196 | 1 068 | 71 % |
| Verftsindustrien | 23 | 17 | 47 | 74 % |
| Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter | 11 | 7 | 25 | 64 % |
| Tilsyn med innleier / utleier | 39 | 23 | 59 | 59 % |
| Sum | 1 784 | 1 256 | 4 252 | 70 % |



Det er stor aktivitet i **byggenæringen** i store deler av landet, og dette gjenspeiles i Arbeidstilsynets prioriteringer. Erfaring viser at sosial dumping ofte oppstår der mulighet for høy aktivitet og vekst er tilstede. En stor del av aktiviteten mot sosial dumping i denne næringen følges gjennom en egen satsing i bygge- og anleggsnæringen. ID-kort, arbeidsavtale, allmenngjøring av lønn for byggeplasser, samt oversikt over hvor mye den enkelte arbeidstaker arbeider, har vært sentrale oppfølgingsområder i tilsynene i 2014.

En stor del av de spesifikke tilsynene mot sosial dumping er gjennomført i den uorganiserte og mindre delen av næringen med særlig fokus på hus under renovering og oppføring av enkeltstående hytter og hus. Disse tilsynene kan ofte knyttes til privatmarkedet. Dette er et segment med mange brudd på regelverket og med mye antatt svart aktivitet. Situasjonen i næringen preges av mange mobile utenlandske virksomheter uten fast driftssted i Norge. De fleste reaksjonene er knyttet til ID-kort, allmenngjøring av lønn på byggeplasser og tilknytning til bedriftshelsetjeneste. Manglende ID-kort kan være en indikator på mulig sosial dumping, og manglende ID-kort inntreffer ofte sammen med andre brudd på lovgivning. Det er i 2014 gitt over 1 200 pålegg om ID-kort, altså tilfeller hvor ID-kort har manglet. Dette er noe høyere enn fjoråret. Det avdekkes fremdeles brudd på regelverket vedrørende ID-kort som er utgått på dato, fra tidligere arbeidsgivere eller at arbeidstakere deler på kort.

I 2014 er det gjennomført 28 tilsyn mot **steinleggere** i samarbeid med Skatteetaten og Politiet. Det registreres en nedgang i antall useriøse steinleggere flere steder i

landet. Avtalen mellom Arbeidstilsynet og Brønnøysundregisteret med utsjekk av proforma adresser har vært effektivt. Det har ført til at flere virksomheter har blitt slettet fra registrene fordi de ikke finnes lengre.

Arbeidstilsynet har i 2014 gjennomført over 300 tilsyn rettet mot sosial dumping i **utelivsnæringen**. Tilsynene er gjennomført fortløpende gjennom året, i tillegg til aksjonsuker og aksjonsdager sammen med andre etater. Reaksjonene er i hovedsak knyttet til manglende og mangelfulle arbeidsavtaler, manglende fastsatt arbeidsplan for arbeidstakerne og manglende betaling for overtidsarbeid. Utilstrekkelig systematisk arbeidsmiljøarbeid og manglende tilknytning til bedriftshelsetjeneste er også problemstillinger som er avdekket. I tilsynene finner de samarbeidende etatene en rekke lovbrudd innen sine respektive regelverk.

Arbeidstilsynet har i 2014 også hatt tilsyn rettet mot øvrige **bransjer uten allmenngjøring**. Det er gjennomført 277 tilsyn, og aktiviteten står for om lag en fjerdedel av antall reaksjoner som er gitt i tilsyn mot sosial dumping. Tilsyn i bransjer uten allmenngjøring omfatter blant annet små butikker, massasjeinstitutter, fiskeindustrien og bilpleie/bilverksted.

De fleste regionene i Arbeidstilsynet har hatt et stort fokus på **bilpleiebransjen** de siste par årene. Virksomhetene har et betydelig innslag av utenlandske arbeidstakere, og vi finner også arbeidstakere som er asylsøkere og uten lovlig opphold i Norge. Forholdene som avdekkes i tilsyn med virksomhetene i denne bransjen, er ofte av grov karakter. Her finner vi arbeidstakere som «mangler alt» - dårlige arbeidsforhold, lange arbeidsdager,



manglende arbeidskontrakter, manglende betaling for overtid og lave lønninger sammenlignet med norsk lønnsnivå. I flere saker er det også blitt oppdaget at arbeidstakerne bor i produksjonslokalene under uhygieniske forhold. Arbeidstilsynets inspektører finner også virksomheter som utfører verkstedsdrift og lakkeringsarbeid uten at arbeidstakerne har opplæring. Dessuten er lokalene ofte uten godkjenning, uten beskyttelse mot farlige kjemikalier og med manglende personlig verneutstyr. Flere virksomheter har blitt stanset av denne grunn. Det er visse tegn til bedring i deler av bransjen, noe som må ses som et resultat av etatenes felles innsats og samarbeid de siste årene.

Fiskeindustrien er en betydelig næring flere steder i landet. Dette er en næring som er svært konkurranseutsatt. Fiskeindustrien bruker i stor grad utenlandsk arbeidskraft. Arbeidstakerne er ofte innleid fra utenlandske bemanningsforetak som er spesielt innrettet mot næringen.

Næringen er også skadeutsatt. Tidligere års tilsyn har gitt eksempler på ulovlige arbeidsforhold for utenlandske arbeidstakere. I 2014 har Arbeidstilsynet gjennomført tilsyn i fiskeindustrien med vekt på arbeidsforholdene for utenlandske arbeidstakere, arbeidstid, innkvartering og skadeforebyggende tiltak. Bruddene er i stor grad knyttet til varierende mangler i systematisk HMS-arbeid og brudd på arbeidstidsbestemmelser. Næringen vil fortsatt være aktuell for tilsyn, Arbeidstilsynet deltar aktivt i Fiskeriforvaltningens Analysenettverk mot kriminalitet i bransjen i regi av Fiskeridirektoratet og med bred deltagelse fra etater og organisasjoner, blant annet Politidirektoratet, Skattedirektoratet og Mattilsynet.

Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn på **verft** med både hoved- og underleverandører, hvor sentrale temaer i tilsynet har vært etterlevelse av allmenngjøringsforskriftens bestemmelser om lønn inkludert utenbystillegget, samt dekning av reise, kost og losji for utsendte arbeidstakere. Etterlevelse av arbeidstidsbestemmelsene for innleide arbeidstakere er også vektlagt. Tilsynet omfatter også om verftenes oppfyller informasjons- og påseplikten overfor underleverandører. Reaksjonene er i stor grad knyttet til de ovennevnte temaer.

Det offentlige står for mange store oppdrag i en rekke samfunnssektorer. Ansvarliggjøring av **offentlige oppdragsgivere** er derfor en viktig del av strategien mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

I 2014 har Arbeidstilsynet gjennomført tilsyn med offentlige oppdragsgivere for kontroll med etterlevelsen av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Det er gitt reaksjoner i form av pålegg om å etablere rutiner og ordninger som sikrer at forskriftens krav blir fulgt. Erfaringen fra tilsynene er at det hos flere av kommunene er for svak oppfølging av forskriftens krav. Dette gjelder særlig mindre kommuner.

I statlig sektor er erfaringen fra tilsynene at flere av oppdragsgiverne enten har etablert rutiner og systemer for oppfølging av oppdragstakere, eller er godt i gang med å få dette på plass.





Fra vår side er det gitt informasjon og veiledning til en rekke kommuner og fylkeskommuner som del av tilsyn, men også som egne tiltak. Blant annet arrangerte tilsynskontoret i Stavanger våren 2014 et halvdags seminar for kommunene og fylkeskommunen i Rogaland om forskriften og hva som skal til for å oppfylle den. Seminaret hadde godt oppmøte og resulterte i enighet om å bidra til erfaringsoverføring mellom kommunene slik at de som er godt i gang kan fungere som veiledere for de øvrige. Arbeidstilsynet har også bidratt til informasjon som Difi gjennom ulike tiltak har formidlet til målgruppen.

Det er i 2014 gjennomført tilsyn knyttet til **innleie og utleie** av arbeidskraft. I tilsyn med innleie av arbeidskraft er det blant annet kontrollert for ulike forhold knyttet til systematisk HMS-arbeid og arbeidstid. En overvekt av tilsynene knyttet til innleie og utleie er gjennomført hos bemanningsforetak. Tilsynene med virksomhetene har kontrollert

ulike krav forbundet med utleie av arbeidskraft, systematisk HMS-arbeid, arbeidsavtale og arbeidstid.

Reaksjonsbruk

De fleste reaksjoner i tilsyn mot sosial dumping er hjemlet i arbeidsmiljøloven og forskriftene. De mest brukte hjemlene er ID-kort, kapittel 10 om arbeidstid og kapittel 14 om arbeidskontrakter, samt en rekke HMS-relaterte hjemler. Hjemlene i allmenngjøringsloven er knyttet til utlevering av opplysninger, lønn og ytelser i henhold til allmenngjøringsforskriften og forskrift om påseplikt for oppdragsgiver.

Hjemlene i utlendingsloven knytter seg til opphold for arbeid for arbeidstakere fra land utenfor EØS og brukes for innhenting av opplysninger og etablere lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med vilkårene i oppholdstillatelsen. Fordelingen av reaksjoner på de ulike regelverk vises i tabellen.

Bruk av hjemler i tilsyn mot sosial dumping¹⁷

| Overordnet hjemmelsbruk | Antall hjemler |
|--------------------------------|----------------|
| | 2014 |
| Hjemmel i arbeidsmiljøloven | 3 143 |
| Hjemmel i allmenngjøringsloven | 288 |
| Hjemmel i utlendingsloven | 22 |
| Hjemmel i forskrift | 2 487 |
| Antall reaksjoner | 4 252 |

¹⁷Viser direkte hjemler i hhv lov og forskrift. Det kan registreres mer enn en hjemmel per reaksjon. Etatens retningslinje for bruk av reaksjoner angir at pålegg som hovedregel skal hjemles i lov, og dersom lovens krav presiseres i forskrift, skal vi hjemle i loven og jamføre med den aktuelle forskriftsbestemmelsen. Antall hjemler er derfor større enn antall reaksjoner.



Innføring av allmenngjort lønn i fire bransjer har vært svært viktig i arbeidet mot sosial dumping. Brudd på allmenngjøringsforskriftens bestemmelser om lønnsnivå er ofte komplisert å avdekke dersom ingen av arbeidstakerne står frem. Det kan forekomme mistanke om at dokumentasjon av kontrakter og timelister er produsert for å etterkomme kravene fra myndighetene, og det er eksempler på at virksomheter har operert med flere sett med arbeidslister for å tilfredsstille kravene til ulike etater.

Innenfor allmenngjorte bransjer er ikke lønnen på allmenngjort nivå. Det er ikke uvanlig at utenlandske virksomheter med utsendte arbeidstakere opererer med reelle lønnsbetingelser under allmenngjort nivå. Enkelte virksomheter omgår regelverket, blant annet ved å fremstille arbeidstakere som lokalt ansatte for å unngå kravet om dekning av reise, kost og losji for utsendte arbeidstakere. Noen etablerer også enkeltpersonforetak som får oppdrag av virksomheten, men realiteten er ofte at dette er arbeidstakere. Arbeidstilsynet har også mottatt informasjon om at en del arbeidstakere arbeider gratis i hjemlandet eller at de må tilbakebetale en del av utbetalt lønn etter retur fra Norge. Lønnen er dermed langt lavere enn det som fremgår under tilsynet og av papirene. Økt samarbeid med Skatteetaten vil gi forbedret kunnskapsgrunnlag.

I tilsyn mot sosial dumping brukes ofte stans som pressmiddel for å få virksomheten til å gjennomføre pålegg som er gitt i tilsynet. I 2014 er stans som pressmiddel brukt i 299 tilsyn mot sosial dumping. Dette gjelder særlig knyttet til utlevering av dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår, pålegg om etablering av ID-kort, utbetaling av lønn i samsvar med

allmenngjøring og oversikt over arbeidstid.

Felles innsats mot arbeidslivskriminalitet

Tradisjonelt sett har Arbeidstilsynet hatt lite befatning med kriminelle forhold. Vi har ført tilsyn med vanlige norske virksomheter som har hatt ulike utfordringer. Dette har endret seg de siste årene. Det strategiske og operative samarbeidet med flere etater er et viktig og effektivt virkemiddel i innsatsen mot arbeidslivskriminaliteten. Det er også informasjons- og veiledningstiltak for utenlandske arbeidstakere.

Pilotprosjekt samlokalisert enhet i Bergen

I Bergen ble det i 2014 etablert et to-årig pilotprosjekt som omfatter en samlokalisert enhet med medarbeidere fra Arbeidstilsynet, Skatteetaten, Kemneren i Bergen og NAV Kontroll. Målet med prosjektet er å utvikle en tverrfaglig metode for å forebygge og stanse arbeidslivskriminalitet. Prosjektet skal blant annet undersøke mulighetene for å utvikle mer effektive metoder for å avdekke lovbrudd, øke antall tips, få større effekt av ressursbruk og større avdekkingsprosent, følge opp flere tyngre saker, økt etterlevelse av regelverket og økt synlighet internt og eksternt.

Erfaringene så langt er gode. Prosjektet har i hovedsak arbeidet innen privatmarkedet bygg, proffmarkedet bygg og bilverksteder i 2014. I gjennomføringen har det også vært et utvidet samarbeid med Statens vegvesen, Politiet, byggesaksavdeling Bergen kommune, og Namsmannen. I 2014 ble det gjennomført 162 tilsyn med en reaksjonsprosent på 79 prosent. Mye av det som er avdekket i de useriøse



virksomhetene ville ikke blitt oppdaget uten støtte fra de andre etatene. Arbeidsmetoden har vist seg å være effektiv. Responstiden for tverrfaglige tilsyn er kort, og etatene har god tilgang på aktuelle analyser og metoder. Samlokaliserte enheter vil etableres også i Stavanger og Oslo i 2015.

Samarbeid med politi, skattemyndigheter og andre myndighetsaktører

Arbeidstilsynet samarbeider med mange kontrolltater for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Spesielt viktige samarbeidspartnere er Skatteetaten, Politiet og NAV kontroll.

Senhøsten 2014 har det vært et tett samarbeid på nasjonalt nivå mellom Arbeidstilsynet, Politiet og Skatteetaten knyttet til en handlingsplan for styrket tverretatlig innsats i 2015. Handlingsplanen retter seg både direkte mot budsjettildelingen til etatene, og mot styrket tverretatlig innsats i 2015. NAV er også en del av handlingsplanen. Planen definerer felles mål for samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet, blant annet at etatene i 2015 skal rette innsatsen spesielt mot aktører innen proff- og privatmarkedet i bygg og anlegg.

Samarbeidet har også vært knyttet til etablering av tverretatlig samlokalisering i Bergen, Stavanger og Oslo. Sentrale oppgaver vil være å legge til rette for mer synlighet ute på arbeidsplassene, planlegge og gjennomføre felles tilsyn, kontroll og veiledning, utvikle kontrollmetodene, effektivisere forvaltningsmessige reaksjoner og samordne og dele erfaringer. Selv om handlingsplanen først og fremst er rettet mot de samlokaliserte

enhetene, er det presisert at etatene skal oppfordre til tverretatlig samarbeid også andre steder i landet.

Andre viktige tverretatlige samarbeid på nasjonalt nivå har vært utarbeidelsen av en situasjonsbeskrivelse for arbeidsmarkeds kriminalitet i Norge, og oppstart av arbeidet med å se på deling av taushetsbelagt informasjon mellom kontrolltater.

På regionalt nivå har det vært flere ulike samarbeidsaktiviteter og møtefora flere steder i landet og mellom ulike etater. Utover de som er tidligere nevnt omfatter ulike samarbeid Mattilsynet, Statens Vegvesen, Tollvesenet, de kommunale kemnere, Brann og redningsetaten, plan- og bygningsetaten og Kystvakta. Samarbeidet varierer etter næring og sted, samt den forventede effekten for de involverte etater. Det er gjennomført felles aksjoner med gode resultat innen byggebransjen, blant annet i regi av Økokrim på bakgrunn av anmeldelser fra Arbeidstilsynet etter tilsyn. Et annet eksempel på samarbeid på regionalt nivå er en felles storkontroll ved Oslo Havn som ble gjennomført høsten 2014 og sentrale grensepasseringer hvor de involverte etatene utførte over 3000 kontroller som blant annet avdekket menneskesmugling, brudd på utlendingsloven, store beslag av øl og sigaretter og mistanke om trygdesvindler.

Arbeidstilsynet samarbeider også med Arbeidstilsynet i andre land. Det elektroniske kommunikasjonssystemet IMI benyttes for innhenting av opplysninger fra Arbeidstilsynet i andre EØS-land. Der dette er benyttet har det vært nyttig og har bekreftet at utenlandske virksomheter som opererer i Norge ikke har aktivitet i hjemlandet.



Informasjons- og veiledningstiltak

Arbeidstilsynet driver Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) i Oslo, Stavanger og Kirkenes sammen med Skatteetaten, UDI og Politiet. Våre viktigste oppgaver på SUA er å gi informasjon og veiledning til utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere. Arbeidstilsynet informerer de besøkende om regler og lover, veileder dem om arbeidslivet i Norge og om hvilke plikter, rettigheter og muligheter den enkelte har.

I 2014 har Arbeidstilsynet mottatt om lag 2500 besøkende på servicesentrene. SUA får besøk av mange som er nye i norsk arbeidsliv, spesielt fra de nye EU-landene. Disse trenger grunnleggende informasjon om arbeidslivet i Norge. Henvendelser som går igjen er manglende utbetaling av lønn, manglende lønns slipper og arbeidskontrakter. Det er i hovedsak ansatte i bygg og anlegg, overnatting og servering og renhold som oppsøker SUA. Vi observerer også en økning i henvendelser fra ansatte i bilverksteder og transportnæringen.

Informasjonsarbeid over flere år har gitt resultater. Grupper som har arbeidet i Norge over lengre tid, som polakker og litauere, er stadig mer bevisste på sine rettigheter og plikter. Vi ser at innholdet i henvendelsene fra denne gruppen har endret seg til å omhandle feriepenger, arbeidstid, overtid, nattarbeid eller konflikter på arbeidsplassen.

3.3 Treparts bransjeprogram og tilhørende næringsrettede satsinger

Treparts bransjeprogram

Arbeidstilsynet ble i tillegg til tildelingsbrev 14. mai 2014 bedt om å lede arbeidet med treparts bransjeprogram innen renhold, transport og uteliv. Bransjeprogrammet skal jevnlig drøfte status, resultater, behov for eventuelle nye tiltak mv. med Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd og Arbeids- og sosialdepartementet. Direktøren for Arbeidstilsynet har det ansvaret for treparts bransjeprogram. Det er etablert en intern referansegruppe og sekretariatsfunksjon på tvers av bransjeprogrammene, og en partssammensatt gruppe for hvert av bransjeprogrammene. Partene har oppnevnt deres representanter, og hver gruppe ledes av en regiondirektør fra Arbeidstilsynet. Det vil de kommende årene bli igangsatt ulike aktiviteter både på tvers av bransjene og i den enkelte bransje.

Arbeidstilsynet har valgt å legge tilsynssatsingene innen transport, renhold og servering inn under tilsvarende bransjeprogramgrupper. Det innebærer at bransjeprogramgruppene gir råd til Arbeidstilsynet, blant annet om hvilke deler av bransjene Arbeidstilsynet bør prioritere og hvilke virkemidler som kan gi størst effekt. Slik skal vi sikre at innsatsen mot de tre utvalgte bransjene organiseres og gjennomføres som en felles, enhetlig og effektiv trepartssatsing.





Bransjeprogramgruppene skal initiere en rekke aktiviteter rettet mot de aktuelle bransjene. Disse aktivitetene kan gjennomføres i samarbeid mellom Arbeidstilsynet og partene, av Arbeidstilsynet alene eller av arbeidstaker- og/eller arbeidsgiverorganisasjonene selv, avhengig av type aktivitet. Det er utarbeidet en felles kommunikasjonsstrategi for hvordan programmet best kan nå ut med informasjon og veiledning til de uorganiserte delene av bransjene – og særlig utenlandske arbeidsgivere og arbeidstakere. Som kunnskapsgrunnlag er ulike Fafo-rapporter benyttet, dessuten er forståelse av kulturen i norsk arbeidsliv og hvilke kanaler de benytter seg av for å tilegne seg informasjon kartlagt.

Bransjeprogram renhold

De organisasjonene som er representert i treparts bransjeprogram renhold, er NHO Service, Norsk Arbeidsmandsforbund (LO), Virke, Spekter, Parat og KS. Bransjeprogram renhold gjennomførte i desember 2014 en holdningskampanje rettet mot private kjøpere av renholdstjenester, www.renvasket.no.

Over 50 000 personer har besøkt nettstedet i tillegg har mange fått informasjon via aviser med mer. Kampanjen bidro til over 80 artikler/medieklipp både nasjonalt og lokalt. Bransjeprogrammet har i 2014 prioritert å bruke noen ressurser på videreutvikling av Rensa, Arbeidstilsynets IKT-verktøy for godkjenningsordningen for renhold. Det har medført en mer effektiv saksbehandling av søknader om godkjenning for renholdsbedrifter.

Bransjeprogram uteliv

Bransjeprogram uteliv ble formelt etablert høsten 2014. De organisasjonene som er representert i treparts bransjeprogram uteliv, er NHO Reiseliv, Fellesforbundet (LO), Parat, Virke og KS. Møtene i 2014 har hatt som hovedformål å finne en felles plattform for det videre arbeidet, og prioritere tema for utvikling av tiltak. Bransjeprogramgruppen for uteliv satte i 2014 i gang et prosjekt med mål om en mer presis utvelgelse av useriøse virksomheter for tilsyn i utelivsbransjen basert på registerdata fra Arbeidstilsynet og Skatteetaten. Analysesamarbeidet har gitt positive resultater gjennom økt treffsikkerhet ved valg av virksomheter.

Bransjeprogram transport

Bransjeprogram transport ble formelt etablert høsten 2014. De organisasjonene som er representert i Treparts bransjeprogram transport er NHO Reiseliv, NHO Transport, NHO Logistikk og transport, Spekter, Norsk Transportarbeiderforbund (LO), Norsk Arbeidsmandsforbund (LO), Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund (LO), Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (LO), Norsk Jernbaneforbund (LO), Yrkestrafikkforbundet, Virke og Norsk Lastebileierforbund. I 2014 er det arbeidet med å finne en felles plattform for det videre arbeidet, og prioritere tema for utvikling av tiltak.



3.4 Arbeidstilsynets satsinger

Arbeidstilsynets strategiske plan for perioden 2013-2016 legger føringer for at innsatsen skal omfatte både tyngre flerårige satsinger og tilsynsvirksomhet som blir prioriteringer gjennomført for det enkelte år. Arbeidstilsynet har i 2014 hatt flerårige nasjonale satsinger rettet mot følgende næringer:

- Renhold
- Helse- og sosial
- Bygg- og anlegg

Samtidig har etaten i 2014 startet planleggingen av satsinger rettet mot transport samt overnatting og servering, disse har oppstart i 2015.

3.4.1 Satsing rettet mot renholdsnæringen

Bakgrunn for satsing

Formålet med å prioritere en satsing innen renholdsnæringen i planperioden 2013-2016 er å sikre en bred tilnærming til utfordringene i næringen. Renholdsnæringen har dokumenterte utfordringer særlig knyttet til organisatoriske arbeidsbetingelser, samt ergonomisk og kjemisk eksponering. Det er vanlig med alenearbeid, og det rapporteres om høy forekomst av arbeidsrelaterte helseplager og sykefravær. Deler av bransjen består av useriøse virksomheter, organisasjonsgraden er lav. Særlig utenlandske arbeidstakere arbeider under ulovlige og uverdige lønns- og

arbeidsvilkår og blir utsatt for sosial dumping.

Gjennom satsingen skal Arbeidstilsynet bidra til at arbeidstakere i renholdsnæringen får lovlige lønns- og arbeidsbetingelser, og at arbeidsrelaterte belastninger som fører til helseplager reduseres. Videre skal vi gjennom satsingen bidra til at virksomhetene legger til rette for mer inkluderende arbeidsplasser som kan føre til reduksjon i sykefraværet i næringen.

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

Gjennomføring av aktivitet

Det er gjennomført 1 386 tilsyn innen renholdsnæringen i 2014, av disse er 1 086 meldte tilsyn, 300 er uanmeldte. Det er et høyt tilsynsvolum i satsingen og det gjennomføres også mye veiledning om gjeldende regelverk. Det er etablert et aktivt og godt samarbeid med partene gjennom Treparts bransjeprogram renhold. Det er fortløpende dialog, erfaringsutveksling og deling av informasjon mellom tilsyn, ordningen med regionale verneombud innen renhold og Godkjenningsordningen. Samarbeidet skal sikre at de ulike tiltakene gir synergieffekter for varige positive endringer i renholdsbransjen.

Arbeidstilsynet har i 2014 gjennomført meldte tilsyn med bestillere av renholdstjenester. Det er gitt pålegg i 75 prosent av de virksomhetene som har hatt tilsyn.

I 2014 har satsingen prioritert innsatsen mot godkjente renholdsvirksomheter. I disse



omfattende, meldte tilsynene gjennomføres det tilsyn med arbeidsgiver samt besøk og samtale med ansatte på oppdragssteder. Selv om virksomhetene er godkjent så er det gitt pålegg i 74 prosent av virksomhetene som har hatt tilsyn.

Det er gjennomført 165 uanmeldte og postale tilsyn mot ikke godkjente virksomheter. Disse tilsynene har en reaksjonsgrad på 65 prosent. Uanmeldte tilsyn med ikke godkjente virksomheter er avgrensede tilsyn som i stor grad er basert på tips fra regionale verneombud og tillitsvalgte. Noen virksomheter velger etter tilsynet å avslutte den delen av virksomheten som omfatter tilbud av renholdstjenester. Det er gitt reaksjoner i 70 prosent av de tilsynene som er gjennomført.

Postale tilsyn med virksomheter som ikke er godkjent benyttes som et virkemiddel når det

er geografisk lange avstander til virksomheten, og det er usikkert om virksomheten tilbyr renholdstjenester. Det er gitt reaksjoner i 620 prosent av de virksomhetene som har hatt en postal inspeksjon.

Høsten 2014 hadde Arbeidstilsynet en aksjon rettet mot renholdsvirksomheter som hadde fått avslag på søknad om godkjenning. Mange av disse virksomhetene var enkeltpersonforetak uten ansatte, mange var vanskelig å finne, ikke lenger registrert i Brønnøysundregisteret eller var konkurs. Det ble gitt pålegg om godkjenning i 76 prosent av de virksomhetene som fikk tilsyn. På slutten av året ble det gjennomført varslede oppfølgingstilsyn med kjøpere av renholdstjenester som hadde hatt tilsyn i 2013. Det ble gitt pålegg i 36 prosent av virksomhetene som fikk tilsyn.

Antall tilsyn og reaksjon

| Tilsyn og reaksjon | Tilsyn | Tilsyn med reaksjon | Reaksjoner | Reaksjonsprosent |
|--|--------------|---------------------|--------------|------------------|
| Bestiller av renholdstjenester | 591 | 444 | 1 042 | 75 % |
| Godkjente renholdsvirksomheter | 349 | 258 | 1 091 | 75 % |
| Ikke godkjente renholdsvirksomheter | 165 | 115 | 219 | 70 % |
| Postal inspeksjon - ikke godkjente renholdsvirksomheter | 160 | 99 | 100 | 62 % |
| Oppfølgingstilsyn med renholdsvirksomheter som har fått avslag | 79 | 60 | 62 | 76 % |
| Effekttilsyn - bestillere av renhold | 42 | 15 | 22 | 36 % |
| Totalsum | 1 386 | 991 | 2 536 | 72 % |



Innkjøpere/bestillere av renholdstjenester

Det er totalt gjennomført 591 tilsyn med bestillere av renholdstjenester i 2014. Det er imidlertid fortsatt svært få som har kunnskap om regelverket som følger av allmenngjøringsloven. Med bakgrunn i dette har Treparts bransjeprogram renhold utarbeidet en plan med ulike informasjonsaktiviteter for 2015 som skal sette fokus på regelverket som regulerer kjøp av renholdstjenester. Målet er økt kunnskap og etterlevelse av regelverket slik at markedet til de useriøse aktørene i bransjen forsvinner.

Når det ble kontrollert for påseplikt, informasjonsplikt og samordning av HMS ble det gitt pålegg i 82 prosent av tilsynene. Vi erfarer at innkjøpere/bestillere av renholdstjenester mangler i større grad kunnskap enn manglende vilje til å etterleve regelverket.

Godkjente virksomheter

Det er totalt gjennomført 472 tilsyn med godkjente renholdsvirksomheter i løpet av satsingen, og av dette 349 tilsyn i 2014. I tilsyn med godkjente virksomheter avdekket vi at det var 52 prosent av virksomhetene som ikke hadde valgt verneombud. Dette er et vilkår for godkjenning. Dette understøtter behovet for regionale verneombud i denne bransjen. I tilsyn med godkjente virksomheter har vi også kontrollert forhold som omhandler arbeidstid, lønn, ID-kort og systematisk HMS-arbeid.

Mange virksomheter oppfylte de fleste kriteriene for å være en godkjent virksomhet. Det vi imidlertid fant var at mange virksomheter ikke arbeidet systematisk med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Mange virksomheter hadde ikke kartlagt og risikovurdert arbeidsmiljøet til renholderne eller gjennomført nødvendige tiltak for å redusere eller fjerne farer og problemer i arbeidssituasjonen.

Hva vi har bidratt til å endre

Innkjøpere

Vi erfarte at de fleste innkjøpere/bestillere av renholdstjenester hadde kunnskap om at det er forbudt å kjøpe renholdstjenester av en ikke godkjent virksomhet. Arbeidstilsynet har også i 2014 gjennomført et stort antall tilsyn med innkjøpere/bestillere av renholdstjenester. Dette har bidratt til at de som tilbyr renholdstjenester, men ikke er godkjent, har fått fortgang i søknad om godkjenning.

Det er fortsatt lav kunnskap om informasjons- og påseplikt ved kjøp av tjenester fra bransjer som kommer inn under allmenngjøringsloven. Vi ser at innkjøpere/bestillere av renholdstjenester raskt tar tak i varsel om pålegg, endrer kontraktsinnhold eller bytter leverandør, sikrer samordning av HMS og etablerer en rutine for etterlevelse av påseplikten. Dette bidrar til at driftsgrunnlaget for de useriøse virksomhetene blir redusert.

Arbeidstilsynet vurderer at vi så langt at gjennom tilsyn, veiledning og informasjon har oppnådd vesentlige endringer i innkjøper/bestiller kunnskap om og håndheving av regelverket som gjelder kjøp av renholdstjenester. Vi har fått oversendt mange endrede kontrakter som ivaretar informasjonsplikten, samt nedfeller rett til innsyn og kontroll i renholdernes lønns- og arbeidsvilkår. Vi har også sett gode rutiner for gjennomføring og oppfølging av påseplikten.



De effekttilsynene vi har gjennomført med bestillere av renholdstjenester i 2014 viser at 2/3 av virksomhetene hadde fulgt opp sin egen rutine om påseplikt.

Godkjente virksomheter

Gjennom veiledning i tilsynet og pålegg har renholdsbransjen fått økt kunnskap til å gjennomføre et godt systematisk HMS-arbeid og har fått økt forståelse for verneombudets rolle. Renholdbransjen har utfordringer i forhold til at arbeidstakerne ofte utfører sitt arbeid på mange lokasjoner, det er mange utenlandske arbeidstakere og det arbeides på ulike tider av døgnet. Det er derfor desto viktigere å ha en velfungerende vernetjeneste med verneombud som er kjent ute i virksomheten og som blir tatt med inn i kartlegging og risikovurdering, utforming av tiltak og oppfølging av det systematiske HMS-arbeidet. Det er gitt mange pålegg som gjelder valg av verneombud og virksomhetenes systematiske HMS arbeid. De fleste påleggene er lukket etter mottatt tilfredsstillende dokumentasjon.

Ikke godkjente virksomheter

Våre tilsyn og postale inspeksjoner med 325 virksomheter har ført til at 66 prosent av de virksomhetene vi var i kontakt med har søkt godkjenning. Det betyr at vi gjennom vår aktivitet har oppnådd at mange virksomheter som tidligere drev ulovlig salg av renholdstjenester nå driver lovlig.

3.4.2 Satsing rettet mot bygg og anlegg

Bakgrunn for satsing

Bygg og anlegg er en næring med en rekke utfordringer. Det er blant annet stor risiko for helseskader og ulykker, og arbeid utføres ofte på midlertidige arbeidsplasser, enten som nybygging, ombygging/rehabilitering eller vedlikeholdsarbeid. Bygge- og anleggsprosjekter er ofte kjennetegnet ved at det er mange ulike aktører som utfører spesialiserte arbeidsoppgaver. Behovet for arbeidskraft svinger i takt med konjunktorene, og virksomhetene er avhengig av fleksibel tilgang på arbeidskraft. Disse strukturelle trekkene gjør det ekstra utfordrende å drive et godt HMS-arbeid. Behovet for arbeidskraft dekkes i stor grad av utenlandske arbeidere og det er også en del utenlandske virksomheter som tar oppdrag på byggeplasser i Norge. Andre kjennetegn ved byggenæringen er en kompleksitet med stort behov for spesialisert kunnskap, behov for varierende mengde mannskap, utstrakt bruk av underentreprenører og praksis med anbudskonkurranser.

Anleggsnæringen er noe annerledes. Her er det noen få store aktører som dominerer markedet, og som engasjerer underentreprenører etter behov. De fleste store anleggsentreprenørene er også store i byggenæringen, men der er det også mange mindre prosjekt hvor mindre virksomheter blir engasjert direkte av oppdragsgiver. Det er kun byggeplasser som er omfattet av allmenngjøring av tariffavtale.

Arbeidstilsynet har satt som mål at etaten på sikt skal bidra til bedre arbeidsbetingelser,



reduserte helseplager på grunn av arbeidsrelaterte belastninger, og færre arbeidsulykker i bygg- og anleggsnæringen.

Gjennomføring av aktivitet

Satsingen ble planlagt i 2013 og startet med et kick-off-seminar i Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) lokaler i Oslo i november 2013. Kunnskapsunderlaget «Tilstandsanalyse i bygg og anlegg», som var utarbeidet av STAMI og Arbeidstilsynet, ble gjennomgått. Over 100 personer fra bygge- og anleggsnæringen inkludert bemanningsforetak med flere var til stede.

Satsingen er i hovedsak rettet mot byggherrer og arbeidsgivere på bygge- og anleggsplasser.

Det er også gjennomført tilsyn med virksomheter der hovedtema har vært HMS-arbeid for å redusere helseplager som skyldes arbeid i næringen over tid. Tilsyn gjennomføres i 2014 og 2015. I tillegg til tilsyn rettet mot arbeidsgivere, medfører byggherreforskriften også plikter for byggherren som Arbeidstilsynet har myndighet til å føre tilsyn med.

I 2014 ble det gjennomført 2 697 tilsyn rettet mot bygg og anlegg, av disse var 2 037 uanmeldte tilsyn, 660 var meldte tilsyn. Det ble gitt en eller flere reaksjoner i 66 prosent. I 165 tilsyn ble det fattet vedtak om stansing.

Antall tilsyn, reaksjoner, reaksjonsprosent og andel uanmeldte tilsyn

| Satsing bygg og anlegg | Tilsyn | Tilsyn med reaksjon | Reaksjoner | Reaksjonsprosent | Andel uanmeldte tilsyn |
|--------------------------------------|--------------|---------------------|--------------|------------------|------------------------|
| Byggherre - Prosjekteringsfasen | 37 | 10 | 22 | 27 % | 16 % |
| Byggherre - Utførelsesfasen - Bygg | 225 | 155 | 474 | 69 % | 56 % |
| Byggherre - Utførelsesfasen - Anlegg | 62 | 32 | 79 | 52 % | 29 % |
| Arbeidsgiver - Bygg | 1 237 | 750 | 1 699 | 61 % | 94 % |
| Arbeidsgiver - Anlegg | 324 | 188 | 418 | 58 % | 86 % |
| Arbeidsgiver - Sosial dumping | 442 | 334 | 993 | 76 % | 95 % |
| Arbeidsgiver - Kjemisk arbeidsmiljø | 57 | 45 | 196 | 79 % | 18 % |
| Arbeidsgiver - Ergonomi og vibrasjon | 215 | 186 | 809 | 87 % | 5 % |
| Arbeidsgiver - Støy og vibrasjon | 98 | 87 | 526 | 89 % | 5 % |
| Totalsum | 2 697 | 1 787 | 5 216 | 66 % | 76 % |

Tilsyn på byggeplasser og anleggsområder, samt der sosial dumping har vært tema, har i stor grad vært gjennomført som uanmeldte tilsyn. I tilsynene hvor hovedtema har vært HMS-arbeid for å redusere helseplager, har de fleste tilsyn vært forhåndsvarslet.



Sammen med tilsynsvirksomheten har Arbeidstilsynet gjennomført og engasjert seg i en del initiativ på næringsnivå, de mest sentrale er:

- Arbeidstilsynet inngikk i 2013 *Rammekravavtaler* med Veidekke Entreprenør AS og NCC Construction AS som en pilot for å teste ut hvordan en lik avtale med sentralt nivå kunne påvirke tilstanden på arbeidsplasser der disse selskapene er hovedentreprenører. Arbeidstilsynet vil revidere avtalene og forlenge de ut 2015.
- Styrket veiledning gjennom å ha arrangert tre *workshops* i samarbeid med blant annet Byggenæringens Landsforening (BNL), Betongelementforeningen og Statens vegvesen hvor temabaserte HMS-problemstillinger er drøftet. Workshopene samlet hver 120 – 140 deltagere og har fulgt en fast ramme med presentasjoner fra Arbeidstilsynet, ulike bransjeaktører, og arbeidstakerne/siden/regionale verneombud (RVO) og en avsluttende paneldebatt.
- Arbeidstilsynet har i 2014 arbeidet med et opplegg for å *publisere sjekklister på nett* med kontrollspørsmål som brukes i gjennomføringen av tilsynene i satsingen. Dette fordi det har vært etterspurt av partene og som pilot på om dette gir nyttig veiledning til virksomheter som ikke har fått tilsyn.
- Det er gjennomført *tre møter med partene om satsingen*. I møtene får Arbeidstilsynet innspill og kommentarer til blant annet tilsynsaktivitet og workshopene. Ønsket om at Arbeidstilsynet skulle publisere sjekklister kom gjennom dette partssamarbeidet.
- Arbeidstilsynet utga en *Språkveileder* som tydeliggjør hvem som etter gjeldende regelverk til enhver tid har ansvar for å unngå at språkutfordringer skal gi økt risiko på bygge- eller anleggsplassen. Veilederen fikk tittelen «Forstår du hva jeg sier» og er utarbeidet i samarbeid med Byggenæringens Landsforening (BNL), Maskinentreprenørenes forbund (MEF), Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund.
- Arbeidstilsynet deltar i programkomiteen for flere *HMS-konferanser* rettet mot bygge- og anleggsnæringen. Dette gir mulighet til å påvirke hvilke tema konferansene prioriterer, inkludert å stille med egne presentasjoner.
- *HMS-Charter* for en skadefri bygge- og anleggsnæring ble signert 18. juni 2014. Dette er et bransjeovergrepene samarbeid for å få ned antall ulykker i næringen. Arbeidstilsynet representerer myndighetene i styringsgruppen og fungerer også som styringsgruppens sekretariat.
- *Seriøsitetsforum* er et samarbeidsforum mellom bygge- og anleggsnæringen og myndighetene for å effektivisere innsatsen mot blant annet svart arbeid, men også for det forebyggende HMS-arbeidet. Forumet er et resultat av et initiativ fra Byggenæringens Landsforening (BNL) og ble et fast forum i 2007. Forumet ble revitalisert i 2014 og da særlig tuftet på næringens økende utfordring med useriøse aktører. Næringen anser ID-kortene for bygge- og anleggsnæringen som et viktig tiltak og at mangel på gyldig ID-kort er en indikator på useriøsitet. Det ble i regi av Seriositetsforum nedsatt en arbeidsgruppe for å konkretisere ønsker om forbedringer i ordningen. Et av ønskene, sanntidskontroll av gyldighet,



har Arbeidstilsynet fulgt opp og fra tidlig i januar 2015 er det mulig for Arbeidstilsynets inspektører og andre kontrolltater å foreta sanntidskontroll av ID-kort mens de er ute på bygge- og anleggsplasser.

Bygge- og anleggsnæringen er preget av mye prosjektarbeid og mange underleverandører. På tilsyn møter vi både seriøse og useriøse aktører. Mange underleverandører er utenlandske arbeidstakere med dårligere arbeidsbetingelser og boforhold. Sikring av arbeidsplassen er ofte mangelfulle. Arbeidstilsynet registrerer blant annet manglende sikring ved arbeid i høyden, manglende bruk av verneutstyr og dårlige sanitære forhold. Utenlandske arbeidstakere kjenner ofte ikke til sine rettigheter og har manglende eller lav HMS- kunnskap.

I tilsyn med byggherrer er det avdekket manglende eller ikke tilfredsstillende SHA-planer¹⁸, og manglende skriftlig avtale med koordinatører.

I tilsyn med arbeidsgivere i bygg er det gitt reaksjoner til om lag 20 prosent av de kontrollerte virksomhetene når det gjelder rutiner for å avdekke, forebygge og ta tak i risikoforhold. De må gjennomføre nødvendige tiltak og/eller utarbeide plan som beskriver tiltak for å fjerne eller redusere farer og problemer i arbeidet. I 25 – 30 prosent av tilsynene ble det gitt reaksjoner på grunn av manglende sikring ved arbeid i høyden. Innen anlegg er ikke grad av reaksjonsbruk knyttet til sikkerhet like høy. Men felles for begge er at vi treffer på en del virksomheter som ikke har verneombud eller ikke har avtale med bedriftshelsetjeneste.

I de fleste tilsyn med kjemisk helsefare, støy, ergonomisk helsefare og vibrasjon er det gitt reaksjoner. Reaksjonene gjelder særlig mangler knyttet til kartlegging, målinger, vurdering av risiko og tilhørende tiltak, informasjon og opplæring og tilknytning og bruk av bedriftshelsetjeneste. Dette viser behovet for å se nærmere på akkumulerte helsebelastninger som kan forklare hva dette er, og ikke bare ulykkesrisiko og sosial dumping i denne næringen.

Hva vi har bidratt til å endre

Ved tilsyn møter vi byggherrer, prosjekterende, arbeidsgivere/entreprenører, verneombud og arbeidstakere. Tilsyn som meldes på forhånd, hvor vi ber om at arbeidsgiver/arbeidsgivers representant samt verneombud/arbeidstakers representant er til stede, sikrer at personene er på plass og har avsatt tid når tilsynet skal gjennomføres. En høy reaksjonsprosent gir indikasjoner på at meldte tilsyn har god effekt. Større virksomheter oppgir også at meldte tilsyn gir mest nytte og varig effekt.

Tilsyn på bygge- og anleggsplasser er i hovedsak uanmeldte. Ved uanmeldte tilsyn kommer vi blant annet over arbeid i høyden uten sikring og andre risikofylte aktiviteter som vi sannsynligvis ikke ville sett dersom vi kom på et meldt tilsyn. På bygge- og anleggsplasser er det svært viktig å komme uanmeldt for å avdekke hvordan sikkerheten ivaretas i det daglige. Samtidig er det en ulempe at vi ofte ikke treffer representanter fra ledelsen eller byggherrer i slike tilsyn.

Veiledning har vært et viktig virkemiddel i satsingen. Tilbakemeldinger etter workshops har vært positive. Tema i 2014

¹⁸ En SHA-plan er en unik sikkerhet-, helse- og arbeidsmiljøplan for et spesifikt bygge- eller anleggsprosjekt.



har vært «Sikkerhet knyttet til prosjektering, produksjon, transport og montasje av bygningselementer i betong, tre og stål» og «Sikkerhet knyttet til bruk av tyngre kjøretøy i anleggsbransjen» Den nye språkveilederen har også vært viktig for å tydeliggjøre krav. Vi ser at noen store entreprenører og byggherrer har startet arbeidet med å ta innholdet i veilederen inn i egne rutiner og praksis. Det håper og tror vi vil bidra til at dette sprer seg også til andre aktører i næringen. Ved å være synlig på arenaer der bygge- og anleggsnæringen er får vi formidlet vårt HMS-budskap og bidratt til at Arbeidstilsynet ses på som en samarbeidspartner i forbedringsarbeid, og ikke «bare» kontrollør. Det er også viktig å være synlig for bemanningsbransjen, som bistår næringen med arbeidskraft, og de prosjekterende som bistår byggherrene.

3.4.3 Satsing rettet mot helse og sosial

Bakgrunn for satsing

Helse- og sosialnæringen har store yrkesgrupper og sammensatte arbeidsmiljøutfordringer, samlet for næringen var det 517 271¹⁹ sysselsatte i 2013. Flere yrkesgrupper i sektoren utsettes for risikofaktorer som høyt arbeidspress, tunge løft, omstillinger og vold og trusler. Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er også utbredt, og mange rapporterer at det utføres oppgaver uten tilstrekkelig opplæring. Samtidig er helse- og sosialtjenester den næringen som har høyest sykefraværsprosent og hvor det skjer flest arbeidsskader.

Helse- og sosialnæringen er en satsing i Arbeidstilsynets strategiske plan for 2013-2016. Målet for satsingen har vært å bidra til bedre arbeidsbetingelser i helse- og omsorgssektoren ved:

- Styrket trepartssamarbeid sentralt og partssamarbeid i virksomhetene
- Systematisk og forebyggende arbeid i virksomhetene
- Økt motivasjon, forståelse og etterlevelse av lovverkets krav og hensikt
- Engasjement og oppmerksomhet om satsingen i hele sektoren

Arbeidstilsynet har i 2014 rettet oppmerksomheten mot hvordan arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud samarbeider om arbeidet med helse, miljø og sikkerhet for å løse eventuelle arbeidsmiljøutfordringer knyttet til blant annet arbeidstid og omstillinger. Det har også vært fokus på smittevern og håndtering av vold og trusler, for ansatte både i kommunehelsetjenesten og ved sykehus.

Gjennomføring av aktivitet

Arbeidstilsynet har i 2014 gjennomført 981 tilsyn i kommunale helse- og omsorgstjenester og sosiale tjenester, samt hos private aktører. I tillegg har det vært foretatt seks revisjoner i sykehussektoren. Hovednæringen med flest tilsyn har vært helse- og sosialtjenester med 854 tilsyn i 2014.

I kommunene ble det først gjennomført tilsyn på rådmannsnivå og deretter i flere enheter

¹⁹ SSB 2015 statistikkbanken



i helse- og omsorgstjenestene (sykehjem, hjemmetjenesten, omsorgsboliger etc.). I disse tilsynene snakket vi med ledelse, verneombud og tillitsvalgte i samme møte. Temaet var samarbeid mellom ledelse, verneombud og tillitsvalgte for å løse aktuelle utfordringer og utvikle eget arbeidsmiljø. Tilsynsmetoden ble valgt fordi det er en forutsetning at partene kan drøfte problemstillinger sammen for å kunne løse dem sammen.

Helseforetakene/sykehusene er store og kompliserte organisasjoner med mange ulike arbeidsoppgaver og sammensatte arbeidsmiljøutfordringer. Selv om disse har ressurser og kompetanse til å ha tilstrekkelig fokus på regelverket viser erfaringene at det er viktig at Arbeidstilsynet påser at de følger lovens krav, jamfør også det høye sykefraværet i næringen. I slike tilfeller er det nødvendig å velge en tilsynsform som er egnet spesielt for dette. For å kontrollere hvordan ledelse,

verneombud og tillitsvalgte samarbeider for å løse utfordringer i slike store organisasjoner ble revisjon valgt som tilsynsform. Revisjon er systematisk kontroll av virksomhetens styringssystem for å fastslå om aktiviteter og tilhørende resultater stemmer overens med det som er planlagt. En revisjon omfatter gjennomgang av virksomhetens relevante dokumentasjon, intervjuer og verifikasjoner.

I 2014 ble det gitt 1 243 reaksjoner i tilsynene i helse og sosialnæringen. Flest avvik ble gitt knyttet til manglende kartlegging av farer og vurdering av risiko. Det er også avvik mellom tiltak og planer, om det er utarbeidet plan for bistand fra BHT og om arbeidsgiver har rutine som sikrer nødvendige risikovurderinger. Dette er sentrale forhold i det forebyggende HMS-arbeidet.

Tilsyn og reaksjoner helse og sosial

| Satsing helse og sosial | Tilsyn | Tilsyn med reaksjon | Reaksjoner | Reaksjonsprosent |
|--|------------|---------------------|--------------|------------------|
| Aksjonstilsyn vold og trusler | 396 | 138 | 254 | 35 % |
| Enhetene i helse- og omsorgstjenestene | 270 | 133 | 379 | 49 % |
| Sosialektoren | 172 | 115 | 330 | 67 % |
| Kommune - Rådmann | 72 | 48 | 148 | 67 % |
| Effekttilsyn - helse- og omsorgssektoren | 48 | 16 | 42 | 33 % |
| Allmennelegetjenesten | 23 | 18 | 56 | 78 % |
| Revisjon helseforetakene 2014 | 6 | 6 | 34 | 100 % |
| Totalsum | 987 | 474 | 1 243 | 48 % |

Flere virksomheter har manglende risikovurderinger. Det er også gitt en rekke pålegg om smittevern, stikkskader og bruk av arbeidstøy. Samhandlingsreformen har ført til at flere og sykere pasienter skal ha hjelp fra kommunene. Da er det viktig at det gjennomføres risikovurderinger av smitterisikoen for ansatte på et tidlig tidspunkt.



Arbeidstilsynets tilsyn med vold og trusler viser at:

- I 94 % av virksomhetene er det risiko for å bli utsatt for vold og/eller trusler
- I 87 % av virksomhetene er det satt i verk rutiner for hvordan vold og trusler skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp
- I 87 % av virksomhetene er det iverksatt tiltak og/eller utarbeidet plan for å beskytte arbeidstakerne mot vold og trusler
- I 93 % av virksomhetene er det iverksatt rutine for hvordan avvik og uønskede hendelser skal meldes og følges opp
- I 95 % av virksomhetene har de ansatte fått informasjon, opplæring og øvelse i hvordan de skal håndtere vold og trusler
- I 96 % av virksomhetene medvirker verneombud og tillitsvalgte i arbeidet med å forebygge vold og trusler

Hva vi har bidratt til å endre

I helse og sosialnæringen har tilsynene bidratt til å forsterke det forebyggende arbeidet slik at risiko i arbeidet reduseres. Riktig bruk av BHT er også styrket. I tillegg har fokus på god medvirkning og samarbeid bidratt til å forbedre evnen til å gjennomføre kommende endringer.

Ni av ti virksomheter i denne delen av helse- og sosialsektoren arbeider systematisk med forebygging, og har tiltak for å beskytte arbeidstakerne mot vold og trusler. De aller fleste virksomhetene vi har vært på tilsyn i, opplever risiko for å bli utsatt for vold og

trusler. De fleste har satt i verk tiltak for å beskytte arbeidstakere og ledere, verneombud og tillitsvalgte samarbeider om dette. Dette er positive endringer som Arbeidstilsynet har bidratt med.

Revisjoner ved seks sykehus er gjennomført og pålegg er varslet og gitt. Revisjon har vært et godt virkemiddel for å avdekke aktuelle utfordringer i sykehusene. Forsvarlighetsvurderinger vedrørende arbeidstidsordninger er fremdeles en utfordring for sykehusene. Et annet er rutiner og praksis for å hindre stikkskader. Vi ser at det fremdeles er behov for videre veiledning overfor sykehusene på flere områder.

I tillegg var det flere funn i revisjonene. Mange sykehus arbeider kontinuerlig med å redusere risikoen for vold og trusler i psykiatrien. Når verneombud og tillitsvalgte får medvirke under planlegging og gjennomføring av endringer er prosessene gode. Endringene er lettere å akseptere og resultatene blir bedre.

3.4.4 Satsing rettet mot ny i arbeidslivet

Bakgrunn for satsing

Unge arbeidstakere er en spesielt sårbar gruppe i arbeidslivet. Opplæring og organisatoriske betingelser er dårligere for denne gruppen, unge arbeidstakere er mer utsatt enn andre for ulykker. Et viktig element i dette arbeidet er derfor å bevisstgjøre både de unge arbeidstakerne og deres arbeidsgivere om hvilke krav som stilles til arbeidsmiljø og hvilke rettigheter denne gruppen har.

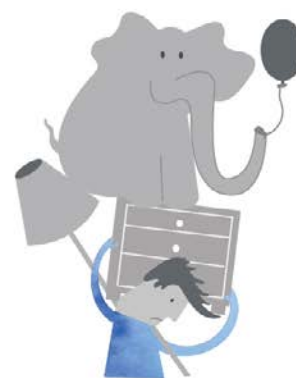




Mangler opplæring



Tør ikke si i fra



Får ofte de tyngste oppgavene

Nyetablerte virksomheter bruker noe tid på å få etablert et HMS-system tilpasset virksomhetens art og størrelse, og har derfor behov for kunnskap og informasjon om hvilke krav som stilles til arbeidsmiljø og HMS arbeid. Det etableres årlig om lag 20 000 nye virksomheter som er omfattet av Arbeidsmiljølovens bestemmelser. De skal forholde seg regelverk som for mange kan oppfattes som krevende i en fase hvor den driftsmessige siden av det å etablere en virksomhet fremstår som det viktigste. I tillegg til dette er de fleste nye virksomheter små virksomheter, de har ofte ikke tilstrekkelig kompetanse og ressurser til å fokusere på bedring av arbeidsbetingelser. Nye virksomheter, gjerne med utenlandske arbeidstakere er også utsatt for sosial dumping.

Et av målene med å prioritere en satsing rettet mot unge arbeidstakere og nye virksomheter er å spre kunnskap om hva som skaper et godt arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet ønsker å synliggjøre viktigheten av et godt og systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet for å kunne forebygge arbeidsskader og arbeidsmiljøproblemer.

Det legges særlig vekt på at nye arbeidstakere skal få en god start i arbeidslivet slik at faren for helseskader og uheldige belastninger reduseres.

Gjennomføring av aktivitet

Hovedvirkemiddelet for satsingen har vært veiledning, men det er også gjennomført tilsyn. Samarbeid med andre er et virkemiddel som også er benyttet.

Veiledning

Arbeidstilsynet har formidlet kunnskap om rettigheter og plikter til unge arbeidstakere og arbeidsgivere som ansetter unge arbeidstakere. Slik skal de få en forståelse av hvordan regelverket bygger opp om utviklingen av et godt arbeidsmiljø. Vi har bidratt med god veiledning til nye virksomheter for å formidle regelverket på en forståelig måte, for å sette virksomhetene i stand til å etablere gode helse-, miljø- og sikkerhetsrutiner.



I 2013 laget Arbeidstilsynet en film om betydningen av å ha en arbeidskontrakt. Målgruppen var unge arbeidstakere. Denne er brukt i en rekke av informasjonstiltakene i 2014 rettet mot ungdom. Filmen om arbeidskontrakt benyttes i en satsing i Skatteetaten som kalles «Spleiselaget». Skatt når med sin satsing rundt 20 000 ungdommer i videregående skoler i hele landet. Arbeidstilsynet har vært med «Spleiselaget» i flere av de store byene i Norge med informasjon til målgruppen.

Kinoreklamen om arbeidskontrakt ble sett av 582 116 personer i kampanjeperioden. Filmen ble vist på såkalte ungdomsfilmer, for å treffe målgruppen ungdom mellom 16-25 år.

Arbeidstilsynet har etablert et samarbeid med Brønnøysundregistrene. I løpet av året har vi deltatt på felles stand under Gründermessen i Oslo med blant annet Skatt, Innovasjon Norge og Brønnøysundregistrene. I tillegg til gründermesser er Brønnøysundregistrene initiativtaker til «Starte og drive dagen» og Etablererveilederkonferansen. Arbeidstilsynet har deltatt med stand og innlegg på disse arrangementene. Også i år har vi deltatt med stand på Utdanningsmesser i flere av de store byene i regi av «Ta utdanning».

Tilsyn

Det har vært gjennomført til sammen 813 tilsyn i satsingen. Av disse har 483 tilsyn vært gjennomført hos virksomheter som har unge arbeidstakere og 330 har vært hos nye virksomheter. For å støtte opp om målsettingen har tilsynene sett nærmere på sentrale organisatoriske arbeidsbetingelser. Dette har vært krav til opplæring, risikovurderinger og arbeidsavtale. Varehandel, overnattings- og serveringsvirksomheter og bygge- og anleggsvirksomhet er bransjer som har fått tilsyn i denne satsingen. Dette er bransjer med høy andel unge arbeidstakere.

Reaksjonsprosenten ligger samlet sett på 69 prosent, noe som tilsier at vi treffer godt ved valg av tilsynsobjekt. Det er flest reaksjoner i tilknytning til risikovurdering, opplæring og valg av verneombud. Spørsmål om arbeidsavtaler gir også i stor grad grunnlag for pålegg. Mange arbeidskontrakter er mangelfulle når det gjelder pauser og ukentlig og daglig arbeidstid. Videre ser vi at unge arbeidstakere i økende grad opplever kontrolltiltak i form av kameraovervåking på jobb. Kravene i arbeidsmiljøloven knyttet til kontroll og overvåking er i flere tilfeller ikke fulgt.

Tilsynsoversikt

| Satsing ny i arbeidslivet | Tilsyn | Tilsyn med reaksjon | Reaksjoner | Reaksjonsprosent |
|---------------------------|------------|---------------------|--------------|------------------|
| Unge arbeidstakere | 483 | 328 | 894 | 68 % |
| Nye virksomheter | 330 | 232 | 765 | 70 % |
| Totalsum | 813 | 560 | 1 659 | 69 % |



Hva vi har bidratt til å endre

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

Mange virksomheter ser nytten og viktigheten av at Arbeidstilsynet kommer ut og gir pålegg og veiledning til virksomhetene. Generelt sitter vi med et inntrykk av at vi når frem til virksomhetene med høy andel unge arbeidstakere, for eksempel varehandel og servering. Hovedinntrykket er at arbeidsgiverne forstår at vi er opptatt å kontrollere unge arbeidstakeres arbeidsmiljø. Vi har bidratt til økt bevissthet hos arbeidsgivere om at unge arbeidstakere ikke har den samme risikoforståelsen som voksne, og må ivaretas spesielt i forhold til opplæring etc.

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

3.5 Tilsynsaktivitet basert på årlige prioriteringer

Arbeidstilsynet gjennomfører også tilsynsaktiviteter basert på årlige risikovurderinger. Disse kommer i tillegg til de flerårige nasjonale satsingene mot utvalgte næringer. Tilsynsaktivitet velges ut på bakgrunn av en årlig risikovurdering og rettes mot de arbeidsmiljøfaktorene, regulert i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter, som i størst grad bidrar til arbeidslivskriminalitet, arbeidsrelaterte helseplager og fravær fra arbeidslivet.

For 2014 er aktiviteten i hovedsak knyttet til temaene, disse omtales under:

- Organisatoriske, psykososiale og ergonomiske arbeidsbetingelser
- Kjemiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer
- Renovasjon og gjenvinning
- Ulykkesforebygging

Tilsynsaktivitet for å øke oppmerksomheten om organisatoriske, psykososiale og ergonomiske arbeidsbetingelser

Å ivareta kravene til organisatoriske arbeidsbetingelser handler om primærforebygging, å gjøre noe for å forhindre at noe uønsket skjer. Organisatoriske arbeidsbetingelser dreier seg om hvordan arbeidet er utformet og organisert. Arbeidsmiljøloven bygger på at arbeidsmiljøproblemer kan ha sammenheng med måten arbeidet er utformet og organisert på. Det kan være forhold knyttet til manglende opplæring uryddig tilknytningsform, manglende arbeidsavtale, tilrettelegging og ledelse.



Psykososiale arbeidsbetingelser er knyttet til mellommenneskelige forhold, trakassering, vold og trusler. Ergonomiske arbeidsbetingelser er blant annet utforming av arbeidsplassen, hjelpemidler, tilrettelegging, ensidig arbeid, vibrasjoner og arbeidsstilling.

Arbeidstilsynet skal bidra til å forebygge og redusere uheldige helsebelastninger knyttet til disse arbeidsbetingelsene, og temaene er høyst relevante i en rekke næringer. Arbeidstilsynet har i 2014 prioritert å gjennomføre tilsyn med blant annet varehandel, industri, bygg og anlegg, overnatting og servering, undervisningssektoren, samt helse- og sosialtjenester.

Det er i 2014 gjennomført over 2 700 tilsyn med en reaksjonsgrad på 68 prosent. Flest brudd på regelverket er i hovedsak knyttet til virksomhetenes systematiske HMS-arbeid, opplæring og medvirkningsapparat, tilknytning til og plan for bruk av bedriftshelsetjeneste og arbeidsavtale og arbeidstid.

I tilsyn med ergonomiske arbeidsbetingelser er bruddene i tillegg knyttet til kartlegging av risiko for helseskader, opplæring knyttet til tungt og ensidig manuelt arbeid og tiltak for å redusere belastende og helseskadelig manuelt arbeid. I tilsyn med psykososiale arbeidsbetingelser finner vi i tillegg brudd på rutiner for risikovurderinger for arbeidstakernes helse og sikkerhet, og rutiner for håndtering av konflikter for å unngå uheldige helsebelastninger.

Gjennom tilsyn bidrar vi til at gode strukturer for HMS-arbeidet kommer på plass. Dermed blir virksomhetene bedre på å forebygge og

håndtere egne arbeidsmiljøutfordringer. Vi erfarer at virksomhetene har fått større innsikt og forståelse for sammenhengen mellom organisatoriske, psykososiale og ergonomiske arbeidsmiljøfaktorer. De ser i større grad sammenheng mellom lovens krav og arbeidsmiljø i praksis, det vil si at de har større forståelse for arbeidsmiljølovens formål.

Tilsynsaktivitet for å forebygge kjemiske og biologisk eksponering

Arbeidstilsynet har i 2014 gjennomført 1 180 tilsyn med utvalgte deler av arbeidslivet som har risiko for kjemisk eksponering. Arbeidstakere i ulike deler av industrinæringen er utsatt for kjemiske eksponeringer av ulik art og det er stort forbruk av kjemikalier. Noen av disse kan gi alvorlige helseplager (ref. NOA). Det samme gjelder næringene bilpleie og deler av bygg og anlegg. Vi har også fulgt opp funn fra tidligere aktiviteter mot undervisning og frisører.

Det er gjennomført flest tilsyn med næringene bilpleie, industri, undervisning, bygg og anlegg og frisører. I undervisning har tilsyn vært rettet mot laboratorier i ungdoms- og videregående skoler, men også inneklimatematikk. I bygg og anlegg er hovedvekten av tilsynene rettet mot virksomheter som driver med asbestsanering.

Det er en gjennomgående høy reaksjonsprosent i tilsynene på kjemiområdet med gjennomsnittlig reaksjonsprosent på 75. Flest reaksjoner er knyttet til om virksomhetene har kartlagt og risikovurdert farer ved håndteringen av kjemikalier, om det finnes oppdatert stoffkartotek og om det er gitt nødvendig opplæring til arbeidstakerne.



Det har også vært gitt mange pålegg om tilknytning til bedriftshelsetjeneste og om plan for bruk av bedriftshelsetjeneste.

Et gjennomgående funn er at det er mangelfull kunnskap om risikovurdering i virksomhetene. Det er gitt mange pålegg og mye veiledning i forbindelse med dette. I skolelaboratorier har vi avdekket manglende forståelse for kjemisk helsefare, og manglende ansvar for håndtering og oppbevaring av kjemikalier. I noen fylker er det ført tilsyn med noen få skolelaboratorier, men et samlet pålegg er sendt til fylkeskommunen. Fylkeskommunen har så gjennomført endringer i alle skolelaboratorier i fylket. På denne måten har noen få tilsyn gitt resultater for flere.

Vi har gitt pålegg om installering av ventilasjon, både allmennventilasjon og prosessventilasjon, i virksomheter som arbeider med varmt arbeid. Dette er ressurskrevende tilsyn og påleggene som gis er ofte kostbare å etterkomme. Et annet typisk trekk ved oppfølging av kjemisk og biologisk eksponering er at det tar lang tid å lukke pålegg. Det kreves gjerne bygningsmessige tiltak, noe som kan kreve investeringer over flere årsbudsjett.

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

vært skader eller at virksomheten ikke har tatt seg tid. Virksomhetene erkjenner at det må avsettes tid til å arbeide systematisk med HMS for å få kontroll over risikoforhold, og at de har behov for bistand fra for eksempel bedriftshelsetjenesten.

Tilsynsaktivitet rettet mot renovasjon og gjenvinning

Formål med aktiviteten var å bidra til å redusere antall skader og ulykker innen renovasjon og gjenvinning, samt redusere risikoen for å bli syk eller skadet av mekaniske belastninger, kjemikalier, støv eller biologiske faktorer.

Avfallsindustrien er under stadig utvikling med innføring av ny teknologi for både innsamling og viderebehandling av biologisk avfall, som innebærer økte utfordringer for de sysselsatte. Næringen sysselsetter et stigende antall arbeidstakere. Undersøkelser utført av STAMI viser at eksponering for soppsporer og endotoksin i flere sammenhenger er langt over det nivået der en kan forvente at det oppstår helsemessige effekter. Næringen har også utfordringer med ergonomiske belastninger og skader som følger av ulykker.

Det er i 2014 gjennomført 113 tilsyn med en reaksjonsgrad på 73 prosent. Det er gitt flest reaksjoner på mangelfull kartlegging og risikovurdering for helseskader grunnet biologiske faktorer og mangelfull kartlegging og risikovurdering for muskel og skjelettskader som følge av manuelt arbeid.

I flere av tilsynene var arbeidet for å forhindre smitte ved håndtering av husholdningsavfall ikke kartlagt og risikovurdert i henhold til lovverket. Det var også mangelfulle rutiner



for bruk og vask av arbeidstøy og mange manglet faste rutiner for bruk av garderobe. Noen virksomheter fikk pålegg om bygging av garderobe. Flere virksomheter er pålagt å bruke bedriftshelsetjenesten når de skal gjennomføre påleggene.

Virksomhetene er i hovedsak vært oppmerksom på ergonomiske utfordringer, men har et forbedringspotensial når det gjelder biologiske faktorer/smittevern.

Tilsynsaktivitet for å forebygge ulykker

Ulykkesforebygging omfatter både aktivitet for å forebygge at ulykker skal skje og aktivitet for å følge opp arbeidsulykker. Det bidrar til at samme type ulykke ikke skal skje igjen. De mest ulykkesutsatte næringene er bygg og anlegg, transport og lagring, industri og landbruk. Det er mange bakenforliggende og utløsende årsaker til ulykker. Det viktigste er derfor å bidra til at virksomhetene i de mest utsatte næringene arbeider systematisk med sikkerhet. Skader som følge av ulykker er et alvorlig problem., og Viktige forhold for å forebygge alvorlige hendelser er blant annet god risikoforståelse, planlegging og organisering av arbeidet og ledelsesoppfølging.

Det er i 2014 gjennomført 1 031 tilsyn med en reaksjonsgrad på 69 prosent. I tilsynene er det gitt flest reaksjoner på kontrollpunkt knyttet til følgende forhold: 1) manglende kartlegging og risikovurdering, 2) manglende tiltak og plan for å fjerne eller redusere farer og problemer, 3) manglende plan for bedriftshelsetjenestens bistand og 4) bedriftshelsetjenestetilknytning.

Det er en høy forekomst av ulykker hvor maskiner og utstyr er involvert i flere næringer, det er også utfordringer med organisatoriske forhold og systematisk HMS arbeid, manglende kartlegging, risikovurdering av arbeidsmiljø, gamle maskiner, manglende vedlikehold, sikkerhet på maskiner og manglende opplæring. Når vi ser aktiviteten ulykkesforebygging i sammenheng med oppfølging av arbeidsulykker, bekrefter antall meldte ulykker at det er viktig å satse på ulykkesforebygging innen de fire mest ulykkesutsatte næringene.

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

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



Samtidig ser vi at det viktigste tiltaket virksomhetene kan gjøre er bedre risikovurderinger.

Tilsynsaktivitet rettet mot landbruket

Landbruket er en ulykkesutsatt bransje med betydelige HMS utfordringer. Risikoen for ulykker er høy, og sett i forhold til antall sysselsatte er det mange dødsulykker i næringen. I landbruket registrerer vi mangler på maskiner og utstyr. Det kan være manglende vern mot bevegelige deler, årligkontroll, setebelte og andre forhold. Opplæring kan også være mangelfull. Det er i 2014 gjennomført 381 tilsyn med en reaksjonsgrad på 72 prosent. Disse tilsynene er en del av tilsynene rettet mot ulykkesforebygging. Vi har gitt pålegg knyttet til for manglende systematisk HMS arbeid, HMS opplæring, maskiner og utstyr, sikring mot fall m.m. Vi erfarer at veiledning er viktig under disse tilsynene. Inntrykket er at konkrete arbeidsmiljøutfordringer tas på alvor og utbedres raskt.

For å oppnå varige endringer har Arbeidstilsynet blant annet deltatt i møter med lokale bondelag, avløserlag, Norsk Landbruksrådgiving og LHMS og på informasjonsmøter i samarbeid med de andre HMS etatene.

3.6 Inkluderende arbeidsliv

Arbeidstilsynet jobber for et godt arbeidsmiljø, for alle. Realitetene i det norske arbeidslivet viser at for mange faller utenfor enten på grunn av langvarig sykefravær, uføretrygd, gjennom å pensjonere seg tidlig eller at de

ikke kommer inn i arbeidslivet. I mange virksomheter er det for eksempel fravær av eldre arbeidstakere eller arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Dette underbygger at forebygging og tilrettelegging for å skape et arbeidsliv med plass til alle fortsatt er en svært viktig oppgave.

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

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

Samarbeid

I forbindelse med den nye IA-avtalen har det vært et samarbeid mellom etatene for å oppdatere veiledningsmaterieell om oppfølging av sykemeldte. Flere endringer er gjort i veilederen «Forebygging og oppfølging – To sider av samme sak». Innholdet i den oppdaterte veilederen er ferdig og den vil publiseres i løpet av våren 2015.

Arbeidstilsynet har også i 2014 vært representert i faggruppen for IA-avtalen, oppfølgingsgruppen og Arbeidslivs- og



pensjonspolitisk råd. Etaten har på sentralt nivå hatt dialog med Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumstilsynet for gjensidig utveksling av planer, oppsummert arbeid som er gjort og planlagt videre samarbeid. Samarbeidsavtalen mellom etatene fra 2007 er oppdatert og i tråd med den nye IA-avtalen. Avtalen er forenklet når det gjelder samarbeidsområder, ut fra de erfaringer etatene har fått. Som grunnlag for dette er det gjort en enkel kartlegging av det regionale/fylkesvise samarbeidet mellom NAV og Arbeidstilsynet. Den oppdaterte sentrale handlingsplanen vil bli undertegnet av etatsdirektørene våren 2015 og legges til grunn for en tilsvarende oppdatering av de regionale/fylkesvise samarbeidsavtalene.

Kartleggingen av det regionale/fylkesvise samarbeidet viser at det er mange forskjellige arenaer/møteplasser mellom etatene, herunder de fylkesvise IA-rådene eller arenaer der BHT inviteres inn. Etatene utveksler informasjon, i mindre grad dokumentasjon, det utarbeides lokale handlingsplaner og etatene deltar på hverandres arenaer når det gjelder veiledning og opplæring. Etatene går sammen på noen tilsyn. Samtidig pekes det på utviklingsområder bl.a. med hensyn til nye ideer og samhandlingsaktiviteter. Etatene ønsker også at samarbeidet får mer fokus på det forebyggende arbeidet og spisses mot bransjer/yrker/virksomheter som har utfordringer. Noen peker på IA-rådene som en naturlig og allerede godt etablert samarbeidsform som bør videreutvikles.

Tilsynsaktivitet

Arbeidstilsynets aktiviteter og tilsyn er rettet mot å forebygge arbeidsrelaterte skader, sykdom og ulykker. Med et økende fokus på

forebygging i IA avtalen blir således mye av Arbeidstilsynets aktivitet viktig i oppfølgingen. I mange tilsyn kontrollerer vi hvordan virksomhetene jobber med kartlegging og risikovurdering, og hva som gjennomføres av konkrete tiltak for å forebygge uheldige arbeidsbelastninger.

I rundt 400 tilsyn etterspørres rutine for systematisk oppfølging av sykefravær og om arbeidstakerne er gjort kjent med virksomhetens rutiner, om det er utarbeidet oppfølgingsplan, gjennomført dialogmøter og tilrettelegging. Det er spørsmålene om sykefravær rutiner som er kontrollert i flest tilsyn, deretter spørsmål om oppfølgingsplan og spørsmål om tilrettelegging. Det er lav reaksjonsgrad knyttet til disse temaene. De fleste reaksjonene er knyttet til manglende oppfølgingsplan og manglende tilrettelegging.

Lav reaksjonsgrad indikerer at de kontrollerte virksomhetene har system og rutiner for å følge opp sykmeldte og tilrettelegge. Samtidig ser vi at mange virksomheter ikke jobber godt nok med å forebygge sykefravær og uførhet gjennom et systematisk arbeidsmiljøarbeid. Det gis fortsatt mange reaksjoner knyttet til dette.

3.7 Utvikling av ny kunnskap om arbeidsmiljø, arbeidshelse og sikkerhet

Arbeidstilsynet har en tredelt kunnskapsstrategi som ligger til grunn for kunnskapsarbeidet i etaten i perioden 2013-2016.



Målet er å sikre tilgang til informasjon og data om arbeidsmiljø, sikre oversikt over arbeidsmiljøutfordringer og sikre bruk og formidling av kunnskap om arbeidsmiljø til læring og forebygging. Kunnskapsstrategien skal bidra til å sikre at etaten har oversikt over HMS-utfordringene i arbeidslivet, og at vi bidrar til den nasjonale kunnskapsutviklingen på arbeidsmiljøområdet. Det har i 2014 blitt gjennomført en rekke tiltak i tråd med strategien., Det har vært viktig for oss å tydeliggjøre og forbedre sammenhengen mellom kunnskap om arbeidsmiljøproblemer og de valgene etaten tar i den utadrettede aktiviteten.

Arbeidstilsynets kunnskapsstrategi med tilhørende aktiviteter skal underbygge hovedmål i prop. 1 S (2013- 2014):

- Utvikling av ny kunnskap om arbeidsmiljø, arbeidshelse og sikkerhet.

Arbeidstilsynet sikrer tilgang til informasjon og data om arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet skal bidra til å framskaffe et helhetlig bilde av risikoforhold i norsk arbeidsliv. For å bidra til dette jobber etaten med å forbedre egne datakilder og registre. Vi samarbeider med andre for å forbedre data som finnes og søker informasjon om hvordan andre jobber med utvikling av data på arbeidsmiljøområdet.

Nytt yrkesskaderegister

I 2014 har Statistisk sentralbyrå (SSB) og NAV arbeidet med å få på plass løsninger for å overføre yrkesskadedata fra NAV til SSB.

Arbeidstilsynet deltar ikke i det praktiske utviklingsarbeidet, men har deltatt på møter i overordnet forum i 2014. SSB og NAV har støtt på en rekke utfordringer både med hensyn til datafangst og tolkning av dataene og jobber fortsatt med å løse dem. Når det gjelder offisiell statistikk over arbeidsulykker satser SSB likevel på å publisere første gang i løpet av våren 2015., Når det gjelder internasjonal rapportering av arbeidsulykker til Eurostat satser SSB på å ta over denne oppgaven fra og med 2016 når tall fra 2014 skal rapporteres.

Forbedring av kvaliteten på Arbeidstilsynets datakilder om arbeidsulykker (§5-2) og arbeidsrelatert sykdom (§5-3)

For å kunne få sammenhengende informasjon om enkeltsaker, som igjen kan brukes i analyser, er det nødvendig å integrere flere tilsynsrelaterte fagsystemer i en felles fagportal. Arbeidstilsynet videreutvikler systemet for oppfølging av arbeidsulykker i 2014-15. Prosjektet skal dekke et behov for å få etablert sammenhengende informasjon om ulykkesvarsel, besluttet oppfølging og resultatet av oppfølgingen.

Arbeidstilsynet jobber for å etablere et pilotprosjekt for elektronisk innrapportering av arbeidsrelatert sykdom. Etaten har høsten 2014 arbeidet med en kravspesifikasjon for dette prosjektet. Flere leverandører er positive til å delta i et pilotprosjekt, og det forventes en avklaring i løpet av første halvår 2015. Arbeidstilsynet ønsker flere meldinger og utgå i 2014 to nyhetsbrev med data fra registrene for arbeidsrelatert sykdom og skade. En informasjonsbrosjyre om melding av arbeidsrelatert sykdom ble distribuert



som et bilag til Tidsskriftet for den norske legeförening nr. 2/2014.

Videreutvikling av EXPO

Arbeidstilsynet har i samarbeid med STAMI og Petroleumstilsynet bidratt i planleggingsarbeidet til et system for frivillig innrapportering av kjemiske eksponeringsmålinger til eksponeringsdatabasen EXPO. Videre er et tredje pilotprosjekt planlagt der målet er å få lagt inn eksponeringsmålinger fra utvalgte bransjer.

Internasjonalt samarbeid om forbedring av data

Arbeidstilsynet deltar også i internasjonalt samarbeid om forbedring av dataunderlag knyttet til skader og sykdom. Underrapportering av arbeidsrelaterte sykdommer er et kjent problem i Norge og andre europeiske land. MODERNET er et forum hvor vi samarbeider med europeisk ekspertise for å utvikle kunnskap om hvordan nye arbeidsrelaterte sykdommer kan fanges opp og for å bidra til bedre overvåkning av arbeidsrelaterte sykdommer. I 2014 har MODERNET foreslått begrepsendringer i arbeidsmiljølovverket i europeiske land for å forbedre overvåking av arbeidsrelatert sykdom. Etaten har også bidratt til en fagrapport om overvåkning av arbeidsrelaterte sykdommer i Europa sammen med STAMI. I rapporten kommer det bl.a. frem at europeisk regelverk mht. helsefarlige kjemikalier har bidratt til reduksjon i arbeidsrelaterte sykdommer (som for eks. hudlidelser) i Europa.

Gjennom samarbeidet i Northern Dimension of Public Health and Safety (NDPHS) har Arbeidstilsynet deltatt i prosjektet «Real Occ». Prosjektet kartlegger utfordringer knyttet til overvåkning og forebygging av arbeidsskader og datakvalitet. Arbeidstilsynet har innhentet nyttige erfaringer særlig fra Finland, som trolig har Europas beste oversikt og den beste datakvaliteten på data om arbeidsulykker. Den oversikten som fremskaffes vil være et nyttig bidrag i utviklingen av bedre overvåkning og forebygging av arbeidsskader også i Norge.

Arbeidstilsynet sikrer oversikt over arbeidsmiljøutfordringer

Arbeidstilsynets utadrettede aktivitet skal være risikobasert og kunnskapsstyrt. Dette skal sikre at etaten gjør riktige prioriteringer og oppnår størst mulig effekt av innsatsen. I 2014 har Arbeidstilsynet hatt et særlig fokus på å tydeliggjøre og forbedre sammenhengen mellom den kunnskapen om arbeidsmiljøproblemer og de valgene etaten tar i den utadrettede aktiviteten.

Arbeidsmiljøanalyse og årlig risikovurderinger knyttet til etatens utadrettede aktivitet

Arbeidstilsynet har i 2014 iverksatt et utviklingsarbeid for å styrke risikobaseringsprosessen. Formålet med arbeidet er å tydeliggjøre sammenhengen mellom faktagrunnlag, vurderinger og prioritert aktivitet.

Det vil utarbeides en arbeidsmiljøanalyse som presenterer sentrale kriterier på tilstanden og utviklingen av arbeidsmiljøet. I arbeidet med arbeidsmiljøanalysen arbeider Arbeidstilsynet



sammen med Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA), både når det gjelder utvalg av indikatorer som skal inngå i analysen, men også når det gjelder kriterier for senere prioritering av arbeidsmiljøproblem som skal følges opp. Etter at første utkast av arbeidsmiljøanalysen foreligger i februar, vil vi videreutvikle produktet med tanke på publisering av en oppdatert utgave. Arbeidstilsynet vil også lage regionale utgaver av arbeidsmiljøanalysen. Disse er primært tenkt som et verktøy for planlegging i Arbeidstilsynet sine regioner, men vil også bli tilgjengeliggjort for eksterne målgrupper.

Arbeidstilsynets årlige arbeidsmiljøanalyse vil være ett grunnlag for vurderinger av hvilke arbeidsmiljøproblemer etaten skal prioritere det kommende kalenderåret. Disse vil bli publisert og tilgjengeliggjort i et årlig risikobilde, hvor det også vil tydeliggjøres hvilke kriterier og kilder som ligger til grunn for valgene etaten gjør. Utviklingsarbeidet vil bli oppsummert i et eget metodedokument, metodedokumentet vil oppsummere kildebruk, kriterier for vurdering, samt informasjon om produktene Arbeidsmiljøanalysen og risikobildet. Metodedokumentet vil oppdateres i tråd med det videre utviklingsarbeidet.

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

I 2014 har Arbeidstilsynet samarbeidet med Petroleurstilsynet og STAMI om et prosjekt som ser på HMS- utfordringer rundt innleide arbeidstakere i petroleumsnæringen og verftsindustri. Kunnskapen fra denne rapporten er et skritt videre i arbeidet med å

få en helhetlig forståelse av organisatoriske arbeidsbetingelser og hvordan disse kan påvirke på arbeidstakers helse og sikkerhet.

STAMI har i 2014 laget en rapport for Arbeidstilsynet basert på data fra «Den nye arbeidsplassen». Her har en sett nærmere på å estimere eventuelle helseeffekter av organisasjonsendringer og arbeidstid. I tillegg er det gjort analyser av øvrige arbeidsfaktorer som kunde/klientarbeid, det å oppleve at ens interesser er vernet om, og lønnsordning. Rapporten heter «Den nye arbeidsplassen: arbeidstid, endringer og helse».

Arbeidstilsynet har i perioden 2012 til 2014 deltatt i et utredningsprosjekt sammen med arbeidstilsynene i de øvrige nordiske landene finansiert av Nordisk ministerråd. Prosjektet ble ledet av det danske Arbejdstilsynet og ble avsluttet i slutten av 2014. Rapporten som er resultatet av prosjektet er ferdigstilt og utgitt hos Nordisk ministerråd og har tittelen «Workplace inspection of the psychosocial working environment in the Nordic countries. Concepts and practice applied by the national working environment authorities of Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden». Formålet med prosjektet har vært å lage en oversikt over de nordiske landenes metoder for tilsyn med organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Denne oversikten skal brukes som inspirasjon til hvordan de enkelte nordiske landene effektivt kan føre tilsyn med og regulere de organisatoriske og psykososiale arbeidsbetingelsene.

Samarbeid med STAMI/NOA og Ptil

Arbeidstilsynet har samarbeidet med STAMI og Ptil om flere aktiviteter og prosjekter i



2014. Etaten deltar i fagråd for både STAMI og NOA, og har årlige kontaktmøter med STAMI og Petroleumstilsynet. Foruten forskningsprosjektene som er nevnt over støtter vi også STAMI i et pågående prosjekt om arbeidstakere som jobber ved avløpsanlegg og deres helserisiko. Prosjektet «støy i arbeidslivet og helse», som STAMI utførte etter bestilling fra Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet, ble avsluttet i 2013. I 2014 er det avholdt frokostseminar på STAMI for å formidle resultatene eksternt, og vi har avholdt et fagmøte i regi av Arbeidstilsynet hvor STAMI formidlet resultatene til fagfolk i Arbeidstilsynet og til Midt-norsk legeforum. I arbeidet med å lage en ny arbeidsmiljøanalyse av har vi også samarbeidet tett med NOA, noe som er nærmere beskrevet over. I samarbeid med NOA utarbeidet vi også en rapport som viser status for tilgang på data på områder Arbeidstilsynet ønsker at det etableres nye indikatorer.

Arbeidstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt har siden 2001 samarbeidet om å utarbeide og revidere grenseverdier for forurensning i arbeidsmiljøet. Arbeidet følger en fastsatt rutine der STAMI gir faglig bistand på området toksikologi og helseeffekter gjennom sitt fagråd "Toksikologisk ekspertgruppe for administrative normer", TEAN. Dette har vært et godt og produktivt samarbeid og nye grenseverdier for 9 stoff ble fastsatt i 2014.

Arbeidstilsynet har i samarbeid med Petroleumstilsynet utarbeidet en veileder om vurdering av risiko «Kan ansatte få muskel- og skjelettplager på grunn av arbeidet?» I forlengelsen av samarbeidet om denne veiledningen er det satt i gang et arbeid med å lage et felles opplæringsprogram i vurdering

av risiko innen ergonomi for ansatte i begge etater. Dette arbeidet gjøres i tett samarbeid med STAMI. Hensikten med opplæringen er at medarbeiderne i Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet skal være i best mulig stand til å vurdere de risikovurderingene de møter på tilsyn. De skal også på en god måte kunne veilede bedrifter i vurdering av risiko innen ergonomi.

Charter for en skadefri bygg og anleggsnæring

Charter for en skadefri bygge- og anleggsnæring er et samarbeid mellom en rekke parter med en nullvisjon for skader i næringen. Myndighetene er representert gjennom Arbeidstilsynet i styringsgruppa. I tillegg har etaten ansvar for sekretariatsfunksjonen for arbeidet og for å lage en årlig rapport om skader og yrkesrelatert sykdom i bygge- og anleggsnæringen. I arbeidet med den årlige rapporten har STAMI og Arbeidstilsynet satt i gang arbeidet med å hente ut og analysere aktuelle data fra ulike kilder. Arbeidstilsynet er også blitt utfordret på å offentliggjøre informasjon fra dødsulykker raskere og med tydelige læringspunkter.

Oppfølging av strategien «Ulykker i Norge»

2014 var det siste året i strategien; «Ulykker i Norge – nasjonal strategi for forebygging av ulykker som medfører personskade 2009-2014». Arbeidstilsynet har deltatt på de fleste møter i den tverrsektorielle arbeidsgruppen. I 2014 har det vært mye arbeid med videreutvikling av datakilder og indikatorer bl.a. i samarbeid med Folkehelseinstituttet, evaluering av arbeidet i strategiperioden, og vurderinger av hvordan det ulykkesforebyggende arbeidet skal videreføres.



Fortsatt satsing på kunnskap om nanomaterialer

Arbeidstilsynet har i 2014 fortsatt arbeidet med å overvåke arbeidshelserelaterte aspekter ved nanoteknologi og har innhentet oppdatert kunnskap om mulige helseeffekter av nanomaterialer på arbeidstakere. Dette arbeidet ble utført som et «beste praksis»-prosjekt ledet av etaten med representanter fra STAMI, partene i arbeidslivet, Miljødirektoratet og NTNU NanoLab i prosjektgruppen. Målet med prosjektet er å omsette kunnskapen til forebyggende helsearbeid på arbeidsplassene og identifisere hva som må gjøres for å sikre arbeidsmiljø og helse for arbeidstakere som produserer, importerer, bruker eller bearbeider nanomaterialer. Arbeidstilsynet avsluttet i 2014 «Beste praksis»-prosjektet og resultatet ble veiledningen Trygg håndtering av nanomaterialer for arbeidsplasser som produserer, importerer, bruker eller bearbeider nanomaterialer. En kortversjon av denne veiledningen ble også publisert i Ramazzini, Norsk legetidsskrift for arbeids- og miljømedisin.

Samarbeid på FoU-området

I tillegg til samarbeid med STAMI og NOA har Arbeidstilsynet også hatt forsknings- og utviklingssamarbeid med andre aktører. FAFO har i 2014 gjennomført en statuskartlegging av arbeidsmiljøstandarden og arbeidsmiljøarbeidet i offentlige helseforetak og store private sykehus. Formålet med kartleggingen var å få en status på temaene det skal føres tilsyn med i sykehus, slik at man har en nullpunktmåling i forkant av at Arbeidstilsynet gjennomfører sin aktivitet. Vi har også delfinansiert et prosjekt rettet mot støv og bergboring i firmaet

TT Olsen. Virksomheten har i samarbeid med STAMI gjennomført et prosjekt om støvmåling ved bergboring. Prosjektet har kommet med anbefalinger til tiltak for å redusere helseskadelig støveksposering.

Ut over dette har etaten en løpende dialog med ulike forskningsmiljø om deltakelse og involvering i aktuelle forskningsprosjekter. Vi deltar for tiden i både styrings- og referansegrupper for ulike prosjekter, og er i dialog med flere aktører om mulig forskningssamarbeid.

Arbeidstilsynet sikrer bruk og formidling av kunnskap om arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet skal bruke kunnskap som underlag for etatens arbeid og satsninger, og være en aktiv formidler og premissgiver på arbeidsmiljøfeltet. Vi vektlegger å formidle hovedfunn fra egen aktivitet til et bredt publikum, og rapportserien KOMPASS er en viktig kanal. I tillegg arrangerer vi ulike faglige seminarer, publiserer nyhetsbrev og artikler i aktuelle tidsskrifter. Under gjøres det kort rede for noen sentrale produkter fra 2014.

Etaten har publisert en KOMPASS-rapport om «Erfaringer fra Arbeidstilsynets tilsyn mot sosial dumping». Rapporten er basert på en undersøkelse blant 72 inspektører som jobber spesielt med tematikken i Arbeidstilsynet. Undersøkelsen viser at utenlandske arbeidstakere mangler opplæring. De mangler nødvendig verneutstyr og språk og kommunikasjonsproblemer utgjør en reell risiko. Utenlandske arbeidstakere utsettes også for større risiko på arbeidsplassen enn sine norske kolleger.



En ny rapport analyserer meldinger fra leger til Registeret for arbeidsrelatert sykdom i femårsperioden 2008-2012. Rapporten viser at hele 64 prosent av meldingene fra leger dreide seg om støyskader. Deretter fulgte sykdommer i åndedrettssystemet (10 pst.) og muskel- og skjelettsystemet (6 pst.). Men tallene kan ikke brukes til å gi et bilde av omfang og fordeling av arbeidsrelaterte sykdommer i Norge. Under fem prosent av landets leger melder inn arbeidsrelaterte sykdommer, noe de er pliktige til.

Etaten har publisert en artikkel om arbeidsrelatert hørselstap i Tidsskrift for Den norske legeforening, artikkelen viser en kartlegging av risikobrancher og risikoutsatte grupper mht. helsefarlig støyeksposering. Det er også publisert en artikkel om midlertidige stillinger og skaderisiko i etatens fagblad Arbeidervern, artikkelen baserer seg på en sammenstilling av tilgjengelig kunnskap og forskning fra flere kilder.

I forbindelse med EU-OSHAs kampanje (2014-2015) om forebygging av arbeidsrelatert stress utarbeidet etaten en faktside på nettsiden og en kort KOMPASS info om arbeidsrelatert stress. Disse produktene ble lansert på et seminar som ble arrangert i fellesskap med partene i arbeidslivet. Formålet var å hjelpe arbeidsgivere, ledere, arbeidstakere, verneombud og tillitsvalgte til å gjenkjenne og forebygge stress på arbeidsplassen.

Det er utarbeidet et faktaark om utfordringer ved bruk av vaskemidler i sprayform, og hvorfor man heller bør bruke tørre metoder. Faktaarket er tenkt utdelt i tilsyn med

renholdsvirksomheter og distribuert til aktuelle samarbeidspartnere som BHT-er og partene i arbeidslivet.

Effektmålinger

Arbeidstilsynet har videreført arbeidet med effektmålinger innrettet som måling av tilsynseffekt. Metoden er videreutviklet og tilpasset inneværende planperiode. Effektmålingene gjennomføres nå innenfor næringssatsingene hvor det som minimum skal gjennomføres effektmålinger i løpet av satsingens siste år. Utviklingen av nytt fagsystem for tilsyn gir oss også bedre tilsynsdata, noe som forenkler metoden. Sist, men ikke minst, er systemet for måling av tilsynseffekt utvidet til også å omfatte spørreundersøkelser blant inspektører som arbeider i satsingsprosjektene. I spørreundersøkelsene brukes det gjennomgående spørsmål som gjør at Arbeidstilsynet kan bygge opp data for analyse på tvers av prosjekter over tid.

Konkret har etaten i 2014 gjennomført effekttilsyn innenfor næringssatsingene i renholdsbransjen og helse- og sosialsektoren. Tilsynene er utført og de innsamlede tilsynsdataene er delvis tilrettelagt for videre analyse og rapportering i prosjektenes sluttrapporter. Etaten har også forberedt og tilrettelagt for spørreundersøkelser via såkalt Questback til inspektører i begge satsinger. Disse undersøkelsene gjennomføres vinteren og våren 2015.



3.8 God og samordnet innsats på HMS-området

Koordinering av tilsynsetatene

Arbeidstilsynet er jf. kongelig resolusjon av 17. september 2004, koordinerende etat for de andre tilsynsetatene for landbaserte virksomheter. Nasjonalt gjennomføres dette ved at Arbeidstilsynet leder Direktørgruppen for tilsynsetatene og Tilsynsetatenes samordningsgruppe.

Arbeidstilsynet er ansvarlig for drift og videreutvikling av felles tilsynsdatabase (FTD). Dagens FTD løsning er bygd på «gårsdagens» teknologi og har behov for fornyelse. Et arbeid med fornyelse er startet i 2014. Nytteverdien av FTD ville vært større for etatene hvis flere tilsynsetater hadde benyttet seg av databasen. Slik det er i dag er det bare Arbeidstilsynet, NSO, DSB og Miljødirektoratet som har automatisk overføring av sine tilsynsdata til FTD.

Styrende dokumenter for tilsyn er et felles rammeverk for hvordan tilsyn skal gjennomføres og samordnes. Dokumentet skal bidra til at tilsyn gjennomføres mest mulig enhetlig og koordinert. Styrende dokument for tilsyn ble revidert i 2014 og har nå status som retningslinje under navnet «Tilsynsmyndighetenes retningslinje for samordnet tilsyn og felles tilsynsprofil».

Annethvert år gjennomfører tilsynsetatene (Miljødirektoratet, DSB, NSO, Statens Strålevern og Arbeidstilsynet) en felles landsdekkende tilsynsaksjon. I 2014 var tema avvikshåndtering. Bransjene som ble valgt

var overnatting- og serveringsbransjen og næringsmiddelindustrien. Det ble gjennomført om lag 400 tilsyn rettet mot disse.

Arbeidstilsynet har ansvaret for den lokale koordineringen av tilsynsetatene. Det er i 2014 gjennomført tre felles møter hvor blant annet status og koordinering av arbeidet i regionene har vært tema. Arbeidstilsynets regioner gjennomfører i løpet av året møter med aktuelle etater lokalt hvor etatenes tilsynsaktiviteter gjennomgås og samtidige tilsyn eller eventuelle felles aksjoner avtales. Arbeidstilsynet har også ansvaret for den felles opplæringen i systemrettet tilsyn som gjennomføres i samarbeid mellom de samarbeidende tilsynsetatene. Det er gjennomført tre fulltregnede kurs også i 2014.

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

Fylkesmannen har ansvar for samordning av alt statlig tilsyn med kommuner og fylkeskommuner. Arbeidstilsynet deltar i samordningen. Samarbeidet skjer både gjennom deltagelse på felles samlinger, erfaringsutveksling, planlegging av tilsyn og samarbeid i forbindelse med enkeltsaker. Det er gjennomført felles tilsyn med fylkesmenn på områder hvor dette er aktuelt.

Samarbeid med andre aktører er viktig for Arbeidstilsynets måloppnåelse. Dette fordi enkelte utfordringer Arbeidstilsynet er satt til å løse, kommer inn under andre etaters ansvarsområder. Arbeidstilsynet har et samarbeid blant annet med Petroleumsstilsynet, Datatilsynet, Likestillings



Betzy

Betzy er Arbeidstilsynets primære verktøy og benyttes som støtte for tilsyn og veiledning. Betzy benyttes i både forberedelser, gjennomføring og oppfølging av tilsyn.

Innføringen av Betzy startet gradvis fra 2.1.2012 hvor to tilsynsaktiviteter og en håndfull inspektører benyttet systemet. I dag benyttes Betzy for all tilsyns- og veiledningsaktivitet. Alle Arbeidstilsynets inspektører og tilsynsledere har nå Betzy som sitt primære verktøy for tilsyns- og veiledningsaktivitet.

Et tilsyn har nå «hele sitt liv» i Betzy fra det er definert tilsynsobjekt, via forberedelse og gjennomføring til oppfølging med reaksjoner og avslutning av tilsynssaken.

Med stort og smått støtter Betzy i dag nesten 100 ulike aktiviteter med tilsynspakker som omfatter sjekklister, brevmaler og fagmateriell. Tilsynspakkene er sammensatt av kontrollpunkter som skal sjekkes ute på tilsyn og Betzy har rundt 700 kontroll-/påleggspunkter som er bygd opp med tittel, kontrollspørsmål, påleggstekst, relevant hjemmel, forslag til vilkår og forslag til begrunnelse.

I 2014 ble det produsert 58 971 utgående brev i Betzy som del av forberedelse, gjennomføring og oppfølging av tilsyn.

Bruken av Betzy gir i tillegg Arbeidstilsynet økende mengde systematiske data som kan benyttes i analyse, risikovurdering mv.

og diskrimineringsombudet, Luftfartstilsynet, STAMI og Statens vegvesen. Samarbeidet har utover tilsynssamarbeid også omfattet informasjon og erfaringsutveksling.

Samarbeidet med internasjonale organisasjoner og samarbeidspartnere

Arbeidstilsynet representerer Norge i Advisory Committee on Health and Safety at Work. Dette er et trepartsorgan som har som formål å bistå den Europeiske Kommisjonen i forberedelse, gjennomføring og evaluering av tiltak innenfor området for sikkerhet og helse på arbeidsplassen. Norge har observatørstatus.

Arbeidstilsynet er også representert i flere ekspert- og arbeidsgrupper under Kommisjonen:

- Standing committee og ekspertarbeidsgruppe for Directive 94/9/EC on equipment and protective systems intended for use in potentially explosive atmosphere
- Arbeidsgruppen til Directive 89/686/EEC on personal protective equipment
- Arbeidsgruppe til maskindirektivet 2006/42/EF
- Machine Committee, som bistår Kommisjonen innenfor maskindirektivets område.
- Arbeidsgruppe under direktivet om støy fra utendørs utstyr 2000/14/EF
- Administrative Cooperative Groups der Arbeidstilsynet har ansvar for markedskontroll.



Arbeidstilsynet har også observatørstatus i The Senior Labour Inspectors' Committee – SLIC. Komiteen fikk formell status i 1995 med mandat til å gi uttalelser til Kommisjonen i alle saker knyttet til håndheving av fellesskapsretten på helse- og sikkerhetsområdet på arbeidsplassen. Norge deltar og bidrar gjennom å oppfylle SLIC sin handlingsplan. SLIC handlingsplan omfatter i perioden 2013-2015 fem hovedområder: Integre og fremme helse og sikkerhet på arbeidsplassen, bedre regelverk, velge og målrette tiltak, måle resultat, bygge kunnskapsdatabase.

Arbeidstilsynet deltar som observatør i styret for Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA) og er sammen med andre arbeidsmiljømyndigheter en pådriver for kunnskapsutvikling og formidling av kunnskap om forebygging i EØS-området. Arbeidstilsynet har samarbeidet med partene i arbeidslivet om ulike informasjonstiltak i tilknytning til den europeiske kampanjen «Gode arbeidsplasser forebygger stress». Blant annet er det gjennomført et fagseminar om stress, Arbeidstilsynet har deltatt på Arbeidsmiljøkongressen i Bergen og flere informasjonsaktiviteter har resultert i blant annet bred mediedekning om arbeidsrelatert stress. Arbeidstilsynet har også laget en egen kortrapport om stress, basert på EU-OSHAs europeiske undersøkelse.

I EUs grenseverdiarbeid utarbeider Scientific Committee for Occupational Exposure Limits (SCOEL) grunnlaget for anbefalinger til helsebaserte grenseverdier. Disse kriteriedokumentene sendes på høring til medlemslandene og til Norge for vurdering. Arbeidstilsynet har ansvar for å

følge opp disse konsultasjonsdokumentene, og koordinerer innspill fra partene, Statens arbeidsmiljøinstitutt og Petroleumstilsynet og til EFTA- sekretariatet.

For omtale av samarbeid med skattemyndighetene, politi, herunder pilot, vises det til egen omtale under sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Rådet for arbeidstilsynet og Regelverksforum

En av Arbeidstilsynets hovedstrategier for å fremme et godt arbeidsliv, er å styrke samarbeidet med partene i arbeidslivet, både sentralt og regionalt. Samarbeidet med partene gjennom Rådet for arbeidstilsynet er nyttig, og det er viktig å utveksle erfaringer, orientere om viktige oppgaver og utfordringer i vår aktivitet, samt få innspill til videre utvikling.

I januar 2014 ble det arrangert et dagsseminar mellom partene og Arbeidstilsynet etter initiativ fra Rådet for arbeidstilsynet. Formålet var å presentere og diskutere Arbeidstilsynets virksomhet, med særlig fokus på risikovurdering og tilsynsaktivitet, samt det regionale samarbeidet. Partene deltok ved Rådet samt representanter fra hver av organisasjonene. Partene hadde ulike tilbakemeldinger om både tema og form på seminaret, men samtidig et ønske om å videreføre noe tilsvarende. Dette er lagt til grunn for planlegging av et eventuelt seminar i 2015. For øvrig var det gode gruppediskusjoner og mange innspill om tilsyn og risikovurdering som vi har tatt med oss i vårt videre utviklingsarbeid. Det har i tillegg vært tre møter i Rådet for arbeidstilsynet i 2014.



Arbeidstilsynet har også samarbeid med partene i Regelverksforum. Her er de samme parter representert som i Rådet. Regelverksforum jobber med regelverksendringer, og sikrer partene informasjon og mulighet til å gi innspill til foreslåtte endringer og spille inn forslag til forbedringer. Regelverksforum har satt ned en arbeidsgruppe som utarbeidet en kartlegging av vold og trusler om vold på arbeidsplassen, som underlag for reguleringsbehov.

3.9 Tillit og troverdighet og enhetlig opptreden

Det er viktig for Arbeidstilsynet å opptre enhetlig, og behandle like saker likt. Dette krever gode systemer og rutiner, og i 2014 er det gjennomført en rekke aktiviteter knyttet til dette.

Det er gjennomført to store kvalitetsundersøkelser i 2014. Den ene undersøkelsen var en vurdering av tilsyn hvor arbeidet var stanset på grunn av overhengende fare. Vi så på hjemmel, begrunnelse, oppfølging av vedtak og om vedtaket var avsluttet. I den andre undersøkelsen vurderte vi blant annet innhold og form i tilsynsrapporter, hjemmelsbruk, begrunnelsene for vedtakene, kontradiksjon, om vedtakene og tilsynssaken var avsluttet og om det var riktig å avslutte dem. På bakgrunn av undersøkelsene er det iverksatt flere tiltak.

Det er utarbeidet en ny praktisk og tilsynsrettet opplæringsmodul i forvaltningsrett. Denne blir obligatorisk for inspektører og tilsynsledere. Det er også utarbeidet en ny opplæringsmodul om kommunikasjon i tilsyn. Denne blir

også obligatorisk for alle inspektører og tilsynsledere.

Det er gjennomført et internt utviklingsprosjekt hvor hensikten var å identifisere viktige forutsetninger for kvalitet i tilsyn og å tydeliggjøre tilsynsformene som er beskrevet i tilsynsstrategien. Prosjektet har foreslått flere tiltak som skal bidra til å øke kvaliteten i våre tilsyn. Forslagene er i hovedsak knyttet til tydeliggjøring av prosesser og nødvendige kompetansehevende tiltak. Dette vil danne grunnlag for videre arbeid med kvalitet i tilsyn i 2015. Som eksempel på prosesser kan vi vise til de ulike fasene i tilsynsprosessen, hvor blant annet valg og bruk av metode for tilsyn er sentralt.

I 2014 er nesten alle tilsyn gjennomført ved bruk av tilsynsverktøyet Betzy. I Betzy finner inspektørene kvalitetssikrede sjekklister på utvalgte tema som de bruker i tilsynet. Det er også utviklet en funksjon i Betzy for å kunne registrere veiledningsaktiviteter som ikke er del av tilsynet. Enhetlig registrering gir oss bedre data som kan brukes til å gjøre vurderinger, analyser og hente ut erfaringer.

For å sikre enhetlighet ved bruk av overtredelsesgebyr er det gjennomført opplæring i regelverket og det er utarbeidet retningslinjer. Det gjennomføres jevnlig møter i Arbeidsmiljøkriminalitetsgruppen (AMKG), og mulige vedtak om overtredelsesgebyr diskuteres også i disse møtene. AMKG gruppen ledes av direktoratet og består av en jurist fra hver region. Gruppen ble primært opprettet for å sikre enhetlighet og riktig bruk av anmeldelser.



Arbeidstilsynet mottar og behandler mange søknader knyttet til arbeidstid og byggesak. For å sikre enhetlighet, og for å øke kompetansen til de som behandler disse søknadene, ble det i 2014 besluttet at ansvaret for saksbehandling av arbeidstid skulle overføres til en region. Byggesaksbehandling skulle gjøres av færre personer i hver region. En tilsynsleder i hver region skal ha ansvaret for oppfølgingen av sakene.

3.10 Metodeutvikling og tilsynspraksis

Gjeldende strategiske plan (2013-2016) legger vekt på tilsynspraksis og at organisatoriske forhold er viktig i alle tilsyn. Etatens tilsynsstrategi legger føringer for hvordan vi skal jobbe systematisk og målrettet for å nå de målene vi har satt for arbeidsmiljøet, og vi har flere retningslinjer som er førende for planlegging, gjennomføring og oppfølging av tilsyn.

Oversikt over konkrete aktiviteter som er gjennomført i 2014 og som har eller vil få direkte innvirkning på metoder for tilsyn og tilsynspraksis:

- Fagsystemet for tilsyn, Betzy, er videreutviklet.
- Konkrete planer for integrering av tips, ulykker og tilsynsplanlegging i Betzy er utarbeidet.
- To store kvalitetsundersøkelser er gjennomført, jamfør omtale over.
- Arbeidsprosessen for stans ved overhengende fare er tydeliggjort ved at det er utarbeidet konkrete maler og systemstøtte i Betzy, etatens retningslinje for bruk av reaksjoner er justert samt at regionene har iverksatt ulike tiltak for opplæring..
- Arbeidsprosessen for tilsynsformen postale tilsyn er tydeliggjort blant annet ved at det er utarbeidet konkrete maler og systemstøtte i Betzy, at regionene har iverksatt ulike tiltak for opplæring.
- Det er utarbeidet ny praktisk og obligatorisk tilsynsrettet opplæringsmodul i forvaltningsrett og kommunikasjon i tilsyn.
- Arbeidsprosess for prinsipielle juridiske og arbeidsmiljøfaglige avklaringer og beslutninger er utarbeidet. Forvaltningspraksis er en viktig rettskilde som inspektører og saksbehandlere er avhengig av for å kunne bidra til enhetlighet, forutsigbarhet og for å sikre ønsket kvalitet i tilsynsprosessen.
- Det er gjennomført et internt utviklingsprosjekt hvor hensikten var å identifisere viktige forutsetninger for kvalitet i tilsyn, samt å tydeliggjøre tilsynsformene som er beskrevet i tilsynsstrategien.
- Det er gjennomført opplæring av både inspektører og ledere for å sikre at alle har god kunnskap om nye arbeidsprosesser og Betzy slik at dette brukes på riktig måte. Samtidig er det fokus på kontinuerlig videreutvikling basert på erfaringer.



3.11 Andre mål og oppgaver

Arbeidstilsynet gjennomfører en rekke aktiviteter som skal understøtte målene for Arbeidstilsynet. Dette kan være lovpålagte saksbehandlings- og kontrolloppgaver, men også mer veiledningsrettede oppgaver som å besvare henvendelser og å ta imot tips. Disse oppgavene utgjør en viktig del av Arbeidstilsynets virksomhet samtidig som at en del aktiviteter er ressurskrevende. I tabellen under vises nøkkeltall for deler av denne aktiviteten:

Andre nøkkeltall

| | Antall |
|---|--------|
| Antall opprettede byggesaker | 3 767 |
| Antall asbestsøknader | 139 |
| Antall meldinger om asbest | 1 700 |
| Antall søknader for utenlandske kompetansebevis | 3 448 |
| Antall innsynsbegjæringer Svartjenesten | 14 000 |
| Antall arbeidstidssaker | 1 719 |
| Antall tips mottatt | 6 511 |
| Antall søknader fra renholdsvirksomheter | 4 700 |

Under redegjøres det for enkelte av disse aktivitetene.

Godkjenningsordning renhold

Godkjenningsordningen behandler søknader om godkjenning, kontroll av «årlig melding» fra godkjente virksomheter og saker om tilbakekalling av godkjenning som kommer inn fra tilsyn. Om lag 4 700 renholdsvirksomheter har fra oppstarten 1. september 2012 og frem til 31. desember 2014 søkt om godkjenning. Det er utstedt om lag 35 000 renholdskort.

Arbeidstilsynets saksbehandlingstid på komplette søknader var per 31. desember 2014 nede i 1-4 uker. En del virksomheter sender fortsatt inn søknad med mangelfull dokumentasjon og dokumentasjon som viser at de ikke oppfyller vilkårene for godkjenning. Godkjenningsordningen har også i 2014 gitt disse virksomhetene veiledning og tilstrekkelig frist til å rette avvik. En del virksomheter brukte lang tid på å bestille ID-kort i 2014. Dette påvirker den totale saksbehandlingstiden da vedtak om godkjenning først fattes etter at virksomheten har fullført kortbestillingen for alle renholdere. Det er nå særlig innehavere



av enkeltpersonforetak som ikke sysselsetter arbeidstakere, som ikke fullfører ID-kort bestillingen.

Godkjente virksomheter skal innen 31. januar hvert år sende melding til Arbeidstilsynet som bekrefter at virksomheten fortsatt fyller kravene til godkjenning. Godkjenningsordningen kontrollerer innsendt melding opp mot informasjon i offentlige registre og renholdskort. no. Godkjenningsordningen har i 2014 behandlet «årlig melding» fra om lag 2 300 virksomheter. Om lag 200 virksomheter mistet godkjenningen i forbindelse med årskontrollen. Vår erfaring er at årskontrollen er et effektivt virkemiddel for forvaltning og kontroll av godkjente virksomheter. Dette gjelder særlig opp mot hvorvidt virksomheten sysselsetter arbeidstakere eller ikke, ID-kort, pålagte registerplikter, krav om tilknytning til godkjent bedriftshelsetjeneste, allmenngjort lønn.

Godkjenningsordningen for bedriftshelsetjenester

Godkjenningsordningen for bedriftshelsetjenester administreres av Arbeidstilsynet, godkjenning gis etter en vurdering av fagkompetanse, tverrfaglighet, minimumsvolum og at bedriftshelsetjenesten har system for å kvalitetssikre både sine tjenester og utviklingen av eget faglig personale. En undersøkelse utført av STAMI²⁰ nylig, viser at et flertall av bedriftshelsetjenestene mener at godkjenningsordningen har ført til bedret kvalitet i deres BHT, og om lag halvparten mener at bedriftshelsetjeneste i Norge er blitt bedre på grunn av godkjenningsordningen. Forbedring av kvalitetssystem,

kompetanseutviklingsplan og økt bemanning på yrkeshygiene og arbeidsmedisin har vært de vanligste forbedringsområdene for å bli godkjent.

Byggesaksbehandling

Arbeidstilsynet behandler byggesaker etter krav gitt i arbeidsmiljøloven § 18-9. Arbeidstilsynet har i 2014 behandlet 3 767 nye byggesaker. Arbeidstilsynets kontroll av søkers ivaretagelse av grunnleggende rammebetingelser for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø allerede på planstadiet, virker forebyggende. Det er et bidrag til et mest mulig inkluderende arbeidsliv og er med på å skape helsefremmende arbeidsplasser i hele byggets levetid. I tillegg viser erfaring at det er langt enklere og rimeligere å planlegge for et godt arbeidsmiljø i forkant enn å tilpasse bygget i ettertid.

Godkjenning av utenlandske kompetansebevis for bruk av arbeidsutstyr

Arbeidsutstyr som krever særlig forsiktighet ved bruk skal kun benyttes av arbeidstakere som har dokumentert sikkerhetsopplæring i å bruke utstyret, dette gjelder også for utenlandske arbeidstakere som ønsker å bruke denne type arbeidsutstyr i Norge. Antall søknader har i perioden 2010-2014 økt fra 764 til 3 448. Regelverket er til dels komplisert og det er ressurskrevende å behandle søknadene, blant annet fordi lovkrav og innholdet i sikkerhetsopplæringen for denne type arbeidsutstyr i Europa ikke er harmonisert. Arbeidstilsynet har i 2014 arbeidet med å systematisere saksbehandlingen, informere eksternt på etatens nettsider, kartlegge hvilke EU-/EØS land som lovregulerer

²⁰ Lie og Bjørnstad (2015) Kvalitet i bedriftshelsetjenesten 2015. STAMI.



tilgangen til å bruke truck, kran og masseforflyttingsmaskiner, og hvilke land som lovregulerer hvordan sikkerhetsopplæringen skal være.

Oppfølging av tips

Arbeidstilsynet skal i den strategiske perioden 2013- 2016, prioritere aktiv oppfølging av tips og meldinger. I 2014 mottok Arbeidstilsynet 6 511 tips, dette er en dobling de siste årene. Tips og meldinger er en viktig kilde til informasjon for Arbeidstilsynet. Etaten skal følge opp de henvendelsene som vurderes som mest alvorlig, og bruke dem aktivt som et ledd i risikobasert utvelgelse av tilsynsobjekter. Henvendelsene behandles og følges opp på en systematisk og enhetlig måte. Tips fra verneombud og tillitsvalgte prioriteres.

Svartjenesten

Svartjenesten svarer på generelle spørsmål om arbeidsmiljø, rettigheter og plikter fra publikum.

Svartjenesten fikk 70 580 henvendelser per telefon i 2014 og mottok 13 476 eposter. 759 av disse var på engelsk, 480 på polsk. Svartjenesten besvarte 360 henvendelser til nettsiden ung.no og gav 359 svar på Arbeidstilsynets facebookside. 14 000 innsynsbegjæringer ble behandlet av Svartjenesten i 2014.

Sakstilgang tvisteløsningsnemda

Etter arbeidsmiljøloven kan visse konflikter og uenigheter avgjøres i tvisteløsningsnemnda. Tvisteløsningsnemnda er et eget forvaltningsorgan. Nemnda er ikke underlagt

Arbeidstilsynet, men Arbeidstilsynet har fungert som sekretariat for nemnda siden 2006.

I 2014 har tvisteløsningsnemnda mottatt 122 nye saker, og 18 saker er overført fra 2013. I løpet av året er det fattet 62 vedtak, 34 saker er trukket fra behandling og 37 saker er overført fra 2014 til 2015. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid var på 16 uker i 2014. Sekretariatets arbeid er beskrevet i egen rapport. Denne skal ifølge forskriften for nemnda leveres som en selvstendig virksomhetsberetning til departementet.

Regelverksarbeid

Arbeidsmiljøforskriftene

Arbeidstilsynet har utarbeidet forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene. Forslaget ble forelagt Arbeidstilsynets regelverksforum, før det ble sendt på høring i mai. Arbeidstilsynet oversendte et høringsnotat med vurdering av innkomne høringsinnspill til Arbeidsdepartementet i november 2014. Endringer i arbeidsmiljøforskriftene av både materiell og strukturell art trådte i kraft fra 1. januar 2015.

Direktiv om elektromagnetisk felt 2013/35/EU

Direktiv av 26. juni 2013 om minimumskrav til sikkerhet og helse for arbeidstakere som utsettes for risiko på grunn av fysiske agenser (elektromagnetiske felt) er et minimumsdirektiv som opphever og erstatter direktiv 2004/40/EU av 29. april 2004. Direktivet er innlemmet i EØS-avtalen fra 27. juni 2014 og gjennomføringsfristen for



direktivet er 1. juli 2016. Arbeidstilsynet har påbegynt arbeidet med å gjennomføre direktivet i norsk rett. Forslag til endringer sendes på høring med arbeidsmiljøforskriftene i 2015.

Arbeidstilsynet har et godt samarbeid med partene i arbeidslivet gjennom Arbeidstilsynets regelverksforum. I 2014 har det i hovedsak vært dialog om endringer i arbeidsmiljøforskriftene og informasjon om øvrig regelverksarbeid. Arbeidstilsynet har utarbeidet en intern to-årsplan for forskriftsendringer som Regelverksforum er gjort kjent med.

Arbeidstilsynet har løpende dialog med Petroleumsstilsynet om endringer i regelverket, og har utvekslet årsplaner for regelverksutvikling med hverandre.

Brukerundersøkelse - Kommunikasjon i tilsyn

Arbeidstilsynet har som målsetting at våre tilsyn skal bidra til varige forbedringer i

arbeidsmiljøet. Vi gjennomfører en årlig kartlegging av virksomhetenes erfaringer med etatens kommunikasjon i tilsynet. Dette er siden 2009 gjennomført ved å sende et papirbrev med lenke til et elektronisk spørreskjema til et utvalg av virksomhetene det er gjennomført tilsyn med.

I 2014 sendte vi ut undersøkelsen elektronisk til virksomhetene gjennom Altinn. Det ble sendt ut i alt 7 000 brev til virksomheter som hadde hatt tilsyn. Kun 1 109 av disse brevene ble åpnet i Altinn, og av disse igjen svarte kun 295 på selve undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på bare 4 prosent. Tidligere år har svarprosenten ligget på rundt 18 prosent. Den lave svarprosenten gjør at Arbeidstilsynet skal benytte andre former for utsendinger i 2015.

Resultatene fra undersøkelsen har siden 2009 vist små variasjoner i tilbakemeldingene. Selv med den lave svarprosenten for 2014 følger den tidligere år med et gjennomsnitt på 7,2.





IV. Styring og kontroll i virksomheten

4.1 Styring- risiko- og internkontrollsystemer

Arbeidstilsynet benytter mål- og resultatstyring som grunnleggende styringsprinsipp, jamfør statens økonomiregelverk §4 og Arbeidstilsynets instruks kap II §4. Arbeidstilsynet har i 2014 gjennomført styring- risiko- og internkontrollsystemene etter krav gitt i bestemmelsene. Under redegjøres det kort for systemene og hvordan disse skal utvikles videre.

Styringssystemer

Arbeidstilsynet har vært faglig premissgiver for regjeringens politikk ved blant annet å gi innspill til satsingsforslag, omtale i prop. 1 S og ved å gi innspill til tildelingsbrev.

Arbeidstilsynet har konkretisert regjeringens mål og oppgaver i interne styringsdokumenter som rammebrev til regionene og mål- og disponeringsskriv. Disse plandokumentene er utgangspunkt for regionenes virksomhetsplaner.

Det er utarbeidet årlige styringsparametere og resultatmål som utgangspunkt for styringen. Det samles løpende inn styringsinformasjon fra regionenes virksomhet for å vurdere måloppnåelse. Måloppnåelse og oppgaveløsning blir også drøftet i månedlige møter i Arbeidstilsynets ledergruppe (ATL) og

i tertialmøter med den enkelte regiondirektør. I forbindelse med rapportering per 1. halvår og årsrapportering er ansvarlige for mål og oppgaver særskilt bedt om å forklare eventuelle avvik.

Etter budsjettåret blir det utarbeidet en årsrapport som vurderer interne risikovurderinger, bruk av virkemidler, metoder, gjennomføring og oppnådde samfunnseffekter. Årsrapporten utarbeides etter krav i økonomireglementet og oversendes departementet i tillegg til at den blir benyttet til læring og forbedring internt.

Risikostyring

Arbeidstilsynet kartlegger risiko på følgende måter:

1) Som grunnlag for valg av virkemidler, målgrupper og aktiviteter

I forbindelse med utarbeidelse av etatens strategiske fireårsplaner utarbeides et kunnskapsgrunnlag om hvilke næringer og grupperinger som har høy risiko for alvorlige arbeidsmiljøproblemer. Dette kunnskapsunderlaget ligger til grunn for Arbeidstilsynets langsiktige prioriteringer.

Arbeidstilsynets innsats skal rettes mot de næringer og virksomheter hvor det er størst risiko for at arbeidsmiljøet ikke er forsvarlig. For å avstemme Arbeidstilsynets



risikobilde, drøftes dette med partene i Rådet for arbeidstilsynet. Med utgangspunkt i Arbeidstilsynets risikobilde vurderes hvilke bransjer som er mest utsatt og hva som er utfordringene i de ulike bransjene. Basert på risikobildet gjøres deretter valg av virkemidler, målgrupper og aktiviteter.

Ut fra de strategiske føringene og årlige prioriteringene velger Arbeidstilsynet ut tilsynsobjekter. Innenfor rammen av planlagte aktiviteter gjør tilsynsleder og inspektør valg av virksomhet, basert på tilgjengelige data, tidligere erfaringer/tilsyn, tips, hendelser og faglig skjønn og lokal kunnskap. Denne planleggingen er utgangspunkt for gjennomføring av tilsyn.

2) For å vurdere om Arbeidstilsynet er hensiktsmessig innrettet for å nå mål

Det gjøres også en risikovurdering i forhold til om etatens rammebetingelser og interne forhold er innrettet slik at Arbeidstilsynet når sine mål. Som metodisk utgangspunkt benyttes Direktoratet for økonomistyrings metodedokument Risikostyring i staten- håndtering av risiko i mål og resultatstyringen. Følgende interne risikofaktorer ble i 2014 vurdert som kritiske for å nå etatens mål i 2014:

- Valg av næring og tema
- Valg av virkemiddel og metode
- Enhetlig myndighetsutøvelse
- Sikre styring mot mål
- Hensiktsmessige organisatoriske rammebetingelser

Internkontroll

Arbeidstilsynet har i 2014 gjennomført internkontroll på følgende måte:

- Parafering av tilsynsrapporter og andre utgående brev
- Økonomistatus (regnskapskontroll, attestasjon og godkjenning)
- Oppfølging av avtaler, innkjøp og anskaffelser
- Kvalitetsundersøkelse av tilsynsvirksomheten (påleggsundersøkelse) for å undersøke om formelle rutiner og lovkrav som regulerer tilsynsprosessen etterfølges. Utøvelse av rollen som personvernombud
- System for informasjonssikkerhet
- System for HMS og HMS-meldinger internt

4.2 Planlagte endringer i systemer

Det er behov for å utvikle og forbedre styringssystemene i Arbeidstilsynet slik at vi til enhver tid er i takt med utviklingen i det norske arbeidslivet, slik at vi kan ivareta rollen vår som premissleverandør og slik at vi bruker ressursene våre riktig.



Følgende utviklingstiltak har vært sentrale i 2014:

- *Virksomhetsstyring*: Utviklingsprosjekt for å sikre at Arbeidstilsynet har en helhetlig, systematisk og forutsigbar virksomhetsstyring, basert på etatens egenart, risiko og vesentlighet, slik at Arbeidstilsynet til enhver tid arbeider med det som er mest hensiktsmessig for å nå fastsatte mål.
- *Kvalitet i tilsyn*: Utviklingsprosjekt for å etablere en felles forståelse av kvalitet i tilsyn og nødvendige tiltak for å sikre god kvalitet.
- *Faglige avklaringer*: Utviklingsprosjekt for å tydeliggjøre roller og prosess for å ta og systematisere prinsipielle, juridiske og arbeidsmiljøfaglige avklaringer.
- *IKT*: Utvikling av nye IKT-tjenester som understøtter virksomheten på en god måte. Vi har også profesjonalisert egen IKT forvaltningsmodell, for å sikre at drift, forvaltning og utvikling av IKT-systemer til enhver tid understøtter kjernevirksomheten.

I tillegg er arbeidet med etatens risikobilde videreutviklet for å gjøre det enklere å begrunne og dokumentere valg av blant annet bransjer og tema i tilsynet. I 2014 har vi tatt i bruk en forbedret prosjektmodell, som ivaretar en bedre styring og gjennomføring av prioriterte målsettinger

4.3 Effektiv ressursbruk

Arbeidstilsynet har også i 2014 arbeidet for å forbedre og forenkle egen virksomhet og flere sentrale arbeidsprosesser er kartlagt og

forbedret. Som en følge av tidstyvrundskrivet er det også gjennomført lokale kartlegginger av opplevde tidstyver i oppgaveløsningen som følges opp.

Målsettingen har vært å frigjøre mer tid til utadrettet aktivitet, som f.eks. tilsyn og veiledning. I tillegg til forenklings- og forbedringsarbeidet som det er vist til i kap. 4.2 er disse tiltakene er gjennomført i 2014:

- Utredning av alternative måter å organisere arbeidet med:
 - o behandling av søknad om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene
 - o behandling av søknad om Arbeidstilsynets samtykke i oppføring av bygg eller utføring av bygningsmessig arbeid.
- Innføring av digital utsending av post, noe som har bidratt til en betydelig effektivisering av dokumentbehandlingen. Det er også anskaffet system for håndtering av masseutsendelse av brev.

Arbeidstilsynet oversendte den 1. september 2014 en beskrivelse til Arbeids- og sosialdepartementet av de regelverksområder eller prosedyrekrav fastsatt av andre som etaten mener kan være aktuelle for å redusere tidsforbruk både internt og eksternt.



Vurdering av effektiv ressursbruk

Under vises en fremstilling av aktivitet og ressursbruk for 2014.

Ukeverk og tilsyn fordelt på satsinger 2013-2014

| Aktivitet | 2013 | | 2014 | |
|--|---------------|-------------------|---------------|-------------------|
| | Antall tilsyn | Ukeverksressurser | Antall tilsyn | Ukeverksressurser |
| Satsing helse og sosial | 1 272 | 1 137 | 987 | 822 |
| Satsing renhold | 1 721 | 708 | 1 386 | 696 |
| Satsing ny i arbeidslivet | 523 | 269 | 813 | 392 |
| Satsing bygg og anlegg | 57 | 36 | 2 697 | 1 032 |
| Satsing transport | 0 | 0 | 0 | 53 |
| Satsing overnatting og servering | 0 | 0 | 0 | 51 |
| Utadrettet aktivitet - årlige prioriteringer | 10 600 | 4 786 | 9 658 | 4 158 |
| Løpende oppgaver og nasjonale oppgaver | 1 558 | 4 511 | 1 893 | 4 402 |
| Aktiviteter fra tidligere strategisk periode | 233 | 16 | 0 | 0 |
| Sum | 15 964 | 11 463 | 17 434 | 11 502 |

Om ressursbruken er effektiv kan vurderes ved å sammenligne utviklingen i antall ansatte og utvikling i antall tilsyn. Dette gir en indikator for effektiv ressursbruk.

Forholdet mellom utviklingen i antall ansatte og utviklingen i antall tilsyn

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Antall tilsyn | 12 300 | 11 066 | 13 794 | 15 280 | 14 834 | 14 208 | 15 181 | 15 964 | 17 434 |
| Ansatte regioner | 410 | 446 | 456 | 458 | 449 | 467 | 466 | 450 | 465 |
| Ressursindikator regioner²¹ | 30 | 25 | 30 | 33 | 33 | 30 | 33 | 36 | 38 |
| Ansatte regioner, direktoratet og felles etat ²² | 497 | 534 | 547 | 556 | 566 | 581 | 591 | 570 | 601 |
| Ressursindikator regioner, direktoratet og felles etat²³ | 25 | 21 | 25 | 27 | 26 | 24 | 26 | 28 | 29 |

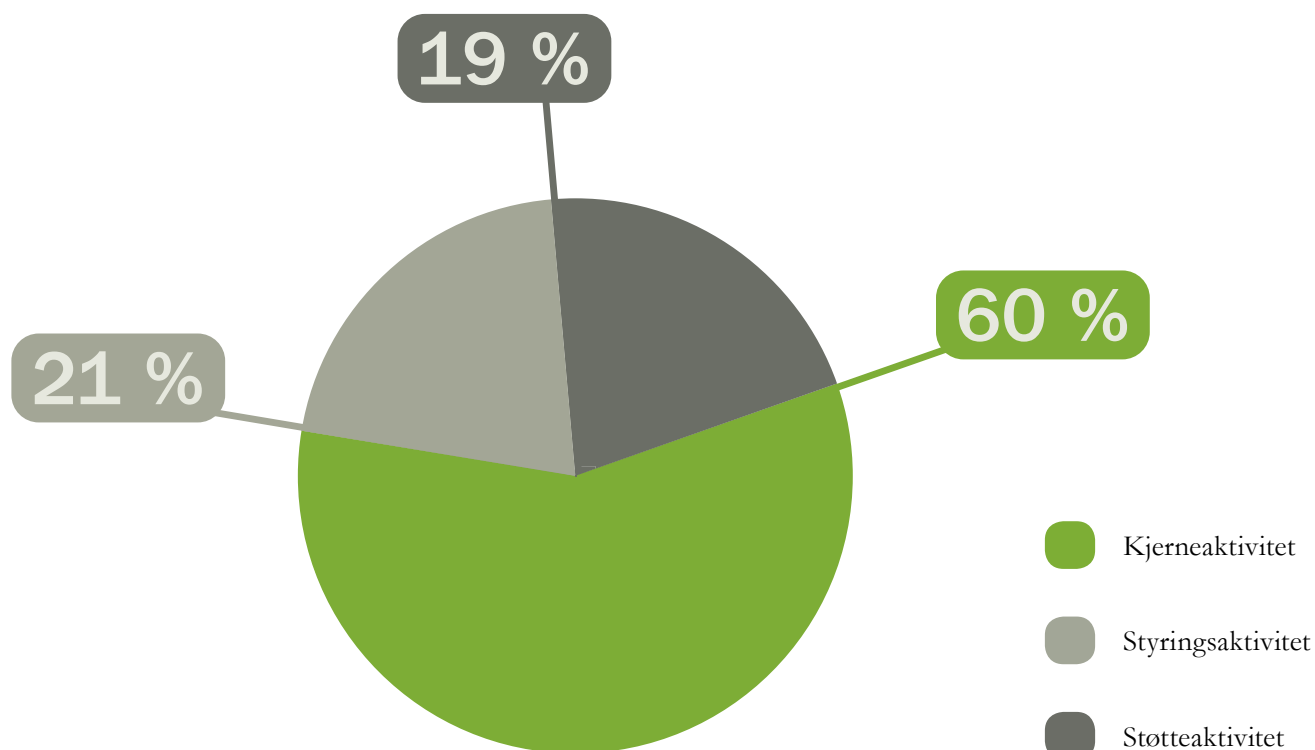
²¹ Utvikling i tilsyn per ansatt hvis en kun legger ansatte i regionene til grunn

²² I oversiktene inngår ikke ansatte som jobber med andre oppgaver som godkjenningsordninger, fondet, regionale verneombud. Dersom disse er med har Arbeidstilsynet 636 ansatte ved utgangen av 2014.

²³ Utvikling i tilsyn per ansatt hvis en legger til grunn ansatte i regionene, direktoratet og felles etat (sentralbord, svartjeneste, dokumentcenter og IKT).



I tråd med føringer i tildelingsbrevet vises tallene som kakediagram og oppstilt i tabell kategorisert etter kjerne, støtte og styring²⁴:



| | 2013 | 2014 |
|-------------------|------|------|
| Kjerneaktivitet | 60 % | 60 % |
| Styringsaktivitet | 21 % | 21 % |
| Støtteaktivitet | 19 % | 19 % |

²⁴ Kjerneaktivitet: Aktiviteter som er direkte rettet mot formålet til Arbeidstilsynet.

Støtteaktivitet: Aktiviteter som understøtter kjerneprosessen.

Styringsaktivitet: Aktivitet for å styre hovedprosessene og støtteprosessene slik at mål blir nådd, lover og regler blir etterlevd og ressurser blir brukt effektivt og ikke unødvendig.



4.4 Eventuelle merknader Riksrevisjonen

Riksrevisjonen har i sin rapport merknader om mangelfull oppfølging av pålegg og svakheter i saksbehandling av tilsynsvirksomhet.

Arbeidstilsynet er bedt om å rapportere på oppfølging i halvårsrapport og årsrapport.

I halvårsrapporten ble det redegjort for oppfølging av Riksrevisjonens merknader. Vi har ikke igangsatt ytterligere tiltak.

Status for igangsatte tiltak er at de gjennomføres etter plan.





V. Vurdering av framtidsutsikter

Arbeidstilsynet ser en dreining mot økt useriøsitet i deler av arbeidslivet. For øvrig er utfordringsbildet relativt stabilt. Dette understrekes både i kunnskapsunderlaget til strategisk plan og i Meld. St. 29 (2010-2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv (Arbeidslivsmeldinga). Arbeidslivsmeldinga viser at arbeidsmiljøet i Norge er godt for de fleste samtidig som det er enkelte utfordringer:

- Enkelte næringer er preget av mange useriøse virksomheter og sosial dumping
- Deler av arbeidslivet er preget av høyt langtidssykefravær og utstøting

Arbeidslivsmeldinga understreker også faren for at useriøsitet og sosial dumping skal bre om seg i det norske arbeidslivet og dermed svekke den norske arbeidslivsmodellen og grunnlaget for et effektivt næringsliv.

Arbeidstilsynet må til enhver tid tilpasse sin aktivitet til gjeldende arbeidsmiljøutfordringer. Når framtidsutsiktene vurderes, legges det til grunn at dagens utfordringsbilde med økende grad av arbeidslivskriminalitet også vil være gjeldende framover.

Arbeidstilsynet vurderer gjeldende strategiske plan for å dekke de utfordringene vi ser, noe som ikke innebærer behov noen endret retning av overordnede planer for utadrettet aktivitet. Planene innebærer et forsterket fokus mot useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Gjennomslag for vårt satsingsforslag om økt samarbeid med andre etater for bedre å kunne innrette et felles virkemiddelapparat mot arbeidsmiljøkriminalitet var viktig, og vi vil fortsette å bedre samarbeidet med andre etater. Statlige etater og partene i arbeidslivet må ha en felles innsats for på en god måte kunne motvirke arbeidslivskriminalitet.

Arbeidstilsynet vurderer foreløpig måloppnåelse i strategisk plan som god, aktiviteten gjennomføres etter plan, jamfør omtale under punkt 3. Samtidig legges det opp til en ytterligere dreining av ressursene til næringssatsingene i 2015, særlig på næringene transport og overnatting og servering i tillegg til dagens satsinger. Måloppnåelse for næringssatsingene skal vurderes ved hjelp av egne effekttilsyn.

Arbeidstilsynet bidrar til å utvikle arbeidsmiljøregelverket og legge premisser for arbeidsmiljøstandarden ved årlig å foreslå



endringer i reguleringen i dialog med partene i arbeidslivet og departementet. I kapittel fire er det redegjort for at etaten allerede har satt i gang en rekke utviklingstiltak. Det er avgjørende at vi lykkes med å gjennomføre disse tiltakene for at vi skal kunne nå målene våre mest mulig effektivt. Vi arbeider med å utvikle et helhetlig system for styring som skal sette oss i bedre stand til å gjøre de riktige tingene og gjøre tingene riktig. Dette innebærer også å slutføre utviklingen av IKT-systemer på en god måte slik at vi får hensiktsmessig støtteverktøy.

Arbeidstilsynet skal evalueres. Evalueringen skal se på om vi har lykkes med målene for omstillingen. Dette innebærer både at vi får kunnskap om de områdene hvor vi har lykkes, men også kunnskap om områder hvor vi kan utvikle oss videre. Denne kunnskapen vil Arbeidstilsynet benytte for å utvikle etaten videre til å være mest mulig måleffektiv.





VI. Årsregnskap

Ledelseskomentarer

Formål

Arbeidstilsynet er en statlig etat underlagt Arbeids- og sosialdepartementet. Arbeidstilsynet fører regnskap i henhold til kontantprinsippet, slik det framgår av prinsippnoten til årsregnskapet. Arbeidstilsynet er fullservicekunde hos DFØ for lønn- og regnskapstjenester.

Bekreftelse

Årsregnskapet er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Arbeids- og sosialdepartementet. Jeg mener regnskapet gir et dekkende bilde av Arbeidstilsynets disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter og inntekter.

Vurdering av vesentlige forhold

Arbeidstilsynet samlede utgifter på post 01 var på 528,3 millioner kroner. Sammen med belastninger fra UDI og DFØ på til sammen 384 909 kroner hadde etaten et merforbruk på 3 796 109 kroner i 2014 før refusjoner og inntekter med merinntekstfullmakter er trukket fra.

Arbeidstilsynet ble i tildelingsbrevet for 2014 delegert fullmakt til å overskride driftsbevilgningen (post 01) mot tilsvarende merinntekter på kap. 3640, postene 01, 06 og 07, jfr. note B. Disse merinntektene sammen med refusjoner fra andre statlige virksomheter, jf. inntekstpostene 15 – 18 utgjør til sammen 12 790 396 kroner.

Den samlede reelle mindretutgiften blir med dette på 8 994 287 kroner, tilsvarende 1,7 prosent av disponibel bevilgning. Dette mindreforbruket er søkt overført til 2015, jf. forklaringer til statsregnskapet.

Tildelingen på kapittel 0640, post 21, Arbeidstilsynet spesielle driftsutgifter, RVO hadde et forbruk på

9,4 millioner kroner, noe som er 1,2 millioner kroner lavere enn tildelingen. 2014 var det første året med full drift for ordningen, men ordningen er fremdeles under utvikling. Forbruket på posten har vært jevnt gjennom hele året. Forbruket i 2014 ser derfor ut til å være på et nivå som er tilstrekkelig til å drifte ordningen, men som nevnt er ordningen fremdeles under utvikling, og ressursbruken kan derfor endre seg noe.



Av et samlet forbruk på postene 01, 21 og 45 på 543,2 millioner kroner, var totale lønnsutgifter på om lag 320,6 millioner kroner. Dette tilsvarer 59 prosent av forbruket. Videre ble det brukt i underkant av 58 millioner kroner på drift av bygninger. Samlede utgifter til drift og utvikling av IKT-systemer var på 16,5 millioner kroner.

Prinsippnote årsregnskapet

Årsregnskapet for Arbeidstilsynet er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten (“bestemmelsene”), fastsatt 12. desember 2003 med endringer, senest 18. september 2013. Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av eget departement.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet.

Oppstillingen av artskontorapporeringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser grupper av kontoer som inngår i mellomværende med statskassen.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorapporeringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet:

Regnskapet følger kalenderåret

- a) Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret
- b) Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp
- c) Regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet

Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorapporering er utarbeidet etter de samme prinsippene, men gruppert etter ulike kontoplaner. Prinsippene korresponderer med krav i bestemmelsene punkt 3.5 til hvordan virksomhetene skal rapportere til statsregnskapet. Sumlinjen “Netto rapportert til bevilgningsregnskapet” er lik i begge oppstillingene.

Alle statlige virksomheter er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.8.1. Ordinære forvaltningsorgan (bruttobudsjettere virksomheter) tilføres ikke likviditet gjennom året. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Bevilgningsrapportering

Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som Arbeidstilsynet har rapportert til statsregnskapet. Det stilles opp etter de kapitler og poster i bevilgningsregnskapet som Arbeidstilsynet har fullmakt til å disponere. Oppstillingen viser alle finansielle eiendeler og forpliktelser Arbeidstilsynet står oppført med i statens kapitalregnskap. Kolonnen



samlet tildeling viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for hver kombinasjon av kapittel/post.

Mottatte fullmakter til å belaste en annen virksomhets kombinasjon av kapittel/post (belastningsfullmakter) vises ikke i kolonnen for samlet tildeling, men er omtalt i note B til bevilgningsoppstillingen. Utgiftene knyttet til mottatte belastningsfullmakter er bokført og rapportert til statsregnskapet og vises i kolonnen for regnskap.

Avgitte belastningsfullmakter er inkludert i kolonnen for samlet tildeling, men bokføres og rapporteres ikke til statsregnskapet fra virksomheten selv. Avgitte belastningsfullmakter bokføres og rapporteres av virksomheten som har mottatt belastningsfullmakten og vises derfor ikke i kolonnen for regnskap. De avgitte fullmaktene framkommer i note B til bevilgningsrapporteringen.

Artskontorrapportering

Artskontorrapporteringen viser regnskapstall Arbeidstilsynet har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Arbeidstilsynet har en trekkrettighet for disponible tildelinger på konsernkonto i Norges bank. Tildelingene skal ikke inntektsføres og vises derfor ikke som inntekt i oppstillingen.

Note 7 til artskontorrapporteringen viser forskjeller mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen.

Under redegjøres det for noter. Disse kan oversendes som Excel-ark dersom det er behov for dette.



Oppstilling av bevilgningsrapportering for regnskapsår 2014

| Utgiftskapittel | Kapittelnavn | Post | Posttekst | Note | Samlet tildeling | Regnskap 2014 | Merutgift (-) og mindretgift |
|---|--|------|---|------|------------------|---------------|---------------------------------|
| 0640 | Driftsutgifter | 01 | Driftsutgifter | | 524 889 000 | 528 300 201 | -3 411 201 |
| 0640 | Spesielle driftsutgifter, RVO | 21 | Spesielle driftsutgifter | | 10 600 000 | 9 377 535 | 1 222 465 |
| 0640 | Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold | 45 | Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold | | 5 606 000 | 5 603 830 | 2 170 |
| 0601 | Arbeidsdepartementet, Spesielle driftsutgifter | 21 | Spesielle driftsutgifter | | | 951 188 | |
| 0649 | *Spesielle driftsutgifter | 21 | Spesielle driftsutgifter | | | 6 213 440 | |
| <i>Sum utgiftsført</i> | | | | | 541 095 000 | 550 446 193 | |
| Inntektskapittel | Kapittelnavn | Post | Posttekst | | Samlet tildeling | Regnskap 2014 | Merinntekt og mindreinntekt (-) |
| 3640 | Diverse inntekter | 01 | Driftsinntekter | | 1 240 000 | 1 107 901 | -132 099 |
| 3640 | Refusjoner | 06 | Ymse | | 3 000 000 | 4 047 462 | 1 047 462 |
| 3640 | Byggesaksbehandling, gebyrer | 07 | Ymse | | 16 761 000 | 16 049 500 | -741 500 |
| 3640 | Refusjoner utgifter RVO | 08 | Ymse | | 10 660 000 | 9 357 400 | -1 302 600 |
| 3640 | Refusjon av arbeidsmarkedstiltak | 15 | Refusjon av arbeidsmarkedstiltak | | | 352 410 | 352 410 |
| 3640 | Refusjon foreldrepenger | 16 | Refusjon av foreldrepenger | | | 3 411 120 | 3 411 120 |
| 3640 | Refusjon lærlinger | 17 | Refusjon lærlinger | | | 108 683 | 108 683 |
| 3640 | Refusjon av sykepenger | 18 | Refusjon av sykepenger | | | 8 744 319 | 8 744 319 |
| 5309 | Tilfeldige inntekter, ymse | 29 | Ymse | | | 751 421 | |
| 5700 | Arbeidsgiveravgift - lønn | 72 | Arbeidsgiveravgift | | | 41 142 889 | |
| <i>Sum inntektsført</i> | | | | | 31 691 000 | 85 073 106 | 11 487 796 |
| <i>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</i> | | | | | | 465 373 087 | |
| Kapitalkontoer | | | | | | | |
| 60064901 | Norges Bank KK / innbetalinger | | | | | 48 447 898 | |
| 60064902 | Norges Bank KK / utbetalinger | | | | | -511 685 258 | |
| 715104 | Endring i mellomværende med statskassen | | | | | -2 135 728 | |
| <i>Sum rapportert</i> | | | | | | 0 | |
| Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (201412) | | | | | | | |
| Konto | Tekst | | | | 2014 | 2013 | Endring |
| 6260 | Aksjer | | | | 0 | 0 | 0 |
| 715104 | Mellomværende med statskassen | | | | -14 541 617 | -12 405 889 | -2 135 728 |



Note A Forklaring av samlet tildeling

| Kapittel og post | overført fra i fjor | Årets tildelinger | Samlet tildeling |
|------------------|---------------------|-------------------|------------------|
| 640 01 | 5 392 000 | 519 497 000 | 524 889 000 |
| 640 45 | 1 106 000 | 4 500 000 | 5 606 000 |
| 640 21 | | 10 600 000 | 10 600 000 |

Note B Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulig overførbart beløp til neste år

| Kapittel og post | Stikkord | Merutgift (-) / mindreutgift | Utgiftsført av andre i hht. avgitte belastningsfullmakter | Merutgift (-) / mindreutgift etter avgitte belastningsfullmakter | Standard refusjon på inntekstpostene 15 - 18 | Merinntekter i hht. merinntektsfullmakt | Omdisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning | Innsparinger | Sum grunnlag for overføring | Maks overførbart beløp* | Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten |
|------------------|----------|---------------------------------|---|---|---|--|---|--------------|--------------------------------|-------------------------|--|
| 640 01 | | -3 411 201 | -384 909 | -3 796 109 | 12 616 532 | 173 863 | | | 8 994 287 | 26 244 450 | 8 994 287 |
| 640 45 | | 2 170 | | 2 170 | | | | | 2 170 | 5 606 000 | 2 170 |
| 640 21 | | 1 222 465 | | 1 222 465 | | | | | 1 222 465 | 10 600 000 | 20 134 |

* Maksimalt beløp som kan overføres er 5 % av årets bevilgning på driftspostene 01-29, untatt post 24 eller sum av de to siste års bevilgning for poster med stikkordet "kan overføres". Se rundskriv R-2/2013 for mer detaljert informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.



Forklaring til bruk av budsjettfullmakter

Mottatte belastningsfullmakter

Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet av 7. mars og 20. mars 2013 Kap. 601 post 21 1 000 000,-

Brev av Arbeids- og sosialdepartementet av 14. mai 2014 Kap. 649 post 21 kroner 6 200 000,-

Fullmakter

Arbeids- og sosialdepartementet har delegert fullmakt til å overskride bevilgningen under kap. 640 Arbeidstilsynet, post 01 Driftsutgifter mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640 Arbeidstilsynet, post 01 Diverse inntekter, post 06 Refusjoner og post 07 Byggesaksbehandling, gebyrer. Videre delegeres fullmakt til å overskride bevilgningen under kap. 640 Arbeidstilsynet, post 21 Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640, post 08 Refusjon utgifter regionale verneombud.

Postene 15-18 Refusjoner av enkelte lønnsutgifter som gir grunnlag for overskridelse av post 01 Driftsutgifter og post 21 Spesielle driftsutgifter

I Finansdepartementets rundskriv av 16. november 2012 om Statens kontoplan for statsbudsjettet og bevilgningsregnskapet med inndeling i poster og underspesifikasjoner **(R-101)** angir fire standardposter som skal benyttes ved bokføring av refusjoner av arbeidsmarkedstiltak, foreldrepenger, lærlinger, sykepenger og tilretteleggingstilskudd fra

NAV. Virksomhetene er gitt en generell fullmakt der postene kan tas med i tilhørende inntektskapitel for virksomheten, og benytte refusjonene til å overskride utgifter på post 01 og 21 med motsvarende beløp, for eksempel til vikarutgifter.

Med hjemmel i kgl.res. av 2. desember 2005 er departementet gitt fullmakt til å omdisponere fra driftsbevilgninger til investeringsbevilgninger på følgende vilkår:

Det kan omdisponeres inntil 5 pst. av bevilgningen under post 01 Driftsutgifter til post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, under samme kapittel

Omdisponeringen må ikke føre til økte utgifter ved at den binder opp framtidige drifts og investeringsutgifter. Beløp som er omdisponert fra post 01 Driftsutgifter, kan tas med ved beregning av overførbart

beløp under post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold. *Fullmakten videre delegeres til virksomhetene for 2014.*

Etter bevilgningsreglementets § 11 fjerde ledd nr. 3 kan imidlertid Kongen gi bestemmelser om overskridelse av driftsbevilgninger med inntil 5 pst. til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i løpet av de tre følgende budsjettår. Med hjemmel i kgl. res. av 2. desember 2005 er departementet gitt fullmakt til å overskride driftsbevilgninger til investeringsformål på følgende vilkår:

Postene 01 Driftsutgifter og 21 Spesielle driftsutgifter, kan overskrides med inntil 5 prosent til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i løpet av de tre følgende budsjettår.



Innsparingen må utgjøre minst en tredjedel av overskridelsen i første påfølgende budsjettår og minst to tredjedeler av samlet overskridelse ved utløpet av andre budsjettår. Innsparingen må skje under de driftsposter som ble overskredet.

Overskridelsen må gå til dekning av utstyrsanskaffelser eller bygningsmessige arbeider. Fullmakten kan benyttes sammen med fullmakten til å omdisponere inntil 5 pst. av bevilgningen under post 01 Driftsutgifter, til post 45 Større nyanskaffelser. Dette innebærer at beløpet det er gitt samtykke til å overskride post 01 med kan omdisponeres til post 45 dersom utstyrsanskaffelser eller bygningsmessige arbeidene er så store at de bør posteres der og ikke under post 01. For post 21 foreligger ikke tilsvarende mulighet til omdisponering. *Fullmakten delegeres ikke, men virksomhetene kan eventuelt søke departementet om samtykke til å overskride driftsbevilgninger til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i de tre følgende budsjetterminer.*

I henhold til Bevilgningsreglementet § 5 tredje ledd nr. 1 kan ubrukt utgiftsbevilgning overføres til etterfølgende budsjettår med inntil fem prosent av bevilgningen. Videre gir bevilgningsvedtak som inneholder stikkordet "kan overføres" hjemmel til å overføre ubrukt bevilgning til de to etterfølgende budsjettårene. Det vises til Finansdepartementets veileder om statlig budsjettarbeid punkt 2.4.2.3 for nærmere beskrivelse av overføringsbestemmelsene, samt årlig rundskriv fra Finansdepartementet om overføring av ubrukte midler.

Det er også Finansdepartementet som treffer endelig vedtak om overføring på grunnlag av innsendte opplysninger fra departementet i

forbindelse med årsavslutning av regnskapet.

Departementet vil etter at Finansdepartementet har godkjent overføring av ubrukt bevilgning til etterfølgende budsjettår, stille til disposisjon det beløp den underliggende virksomheten skal ha rådighet over i eget brev.

For kapitel 640 post 21 vil overført beløp være differansen mellom utgifter på posten og refusjoner på kapitel 3640 post 08.



Opstilling av artskontorrapporteringen for 2014

| | Note | 201412 | 201312 |
|---|------|--------------------|--------------------|
| Inntekter rapportert til bevilgningsregnskapet | | | |
| Innbetalinger fra gebyrer | 1 | 25 414 250 | 23 918 671 |
| Innbetalinger fra tilskudd og overføringer | 1 | 0 | 0 |
| Salgs- og leieinnbetalinger | 1 | 5 155 363 | 6 231 441 |
| Andre innbetalinger | 1 | 0 | 0 |
| Innbetaling av finansinntekter | 1 | 326 | 39 709 |
| <i>Sum innbetalinger</i> | | <i>30 569 940</i> | <i>30 189 821</i> |
| Utgifter rapportert til bevilgningsregnskapet | | | |
| Utbetalinger til lønn og sosiale utgifter | 2 | 367 758 615 | 351 250 249 |
| Offentlige refusjoner vedrørende lønn | 2 | -12 616 532 | -9 308 238 |
| Utbetalt til investeringer | 3 | 0 | 0 |
| Utbetalt til kjøp av aksjer | | 0 | 0 |
| Andre utbetalinger til drift | 4 | 182 677 791 | 172 157 921 |
| Utbetaling av finansutgifter | 4 | 17 463 | 30 804 |
| <i>Sum utbetalinger</i> | | <i>537 837 337</i> | <i>514 130 736</i> |
| Netto rapporterte utgifter til drift og investeringer | | 507 267 397 | 483 940 915 |
| Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten | | | |
| Innbetaling av skatter, avgifter, gebyrer m.m. | 5 | 0 | 0 |
| <i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i> | | <i>0</i> | <i>0</i> |
| Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten | | | |
| Utbetalinger av tilskudd og stønader | 6 | 0 | 0 |
| <i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer til andre</i> | | <i>0</i> | <i>0</i> |
| Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler | | | |
| 5700 Folketrygdens inntekter - Arbeidsgiveravgift | | 41 142 889 | 39 677 518 |
| 5309 Tilfeldige inntekter (gruppeliv m.m.) | | 751 421 | 697 733 |
| <i>Sum inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler</i> | | <i>41 894 310</i> | <i>40 375 251</i> |
| Netto utgifter rapportert til bevilgningsregnskapet | | 465 373 087 | 443 565 664 |
| Oversikt over mellomværende med statskassen | | | |
| Eiendeler og gjeld | | 201412 | 01.01.2014 |
| Fordringer (legg til linjer og vis på konto) | 7 | 621 640 | 1 058 213 |
| Kasse (legg til linjer og vis på konto) | 7 | 0 | 0 |
| Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank (legg til linjer og vis på konto) | 7 | 0 | 0 |
| Skyldig skattetrekk | 7 | -15 195 654 | -13 499 867 |
| Skyldige offentlige avgifter (legg til linjer og vis på konto) | 7 | 15 707 | 23 909 |
| Annen gjeld (legg til linjer og vis på konto) | 7 | 16 690 | 11 856 |
| <i>Sum mellomværende med statskassen</i> | | <i>-14 541 617</i> | <i>-12 405 889</i> |



Note 1 Inntekter rapportert til bevilgningsregnskapet 2014

| | 201412 | 201312 |
|--|-------------------|-------------------|
| Innbetalinger fra gebyrer | | |
| Byggsaksgebyrer | 25 414 250 | 23 918 671 |
| Tilsynsavgift for elsikkerhet | 0 | 0 |
| Gebyrer / avgift omsetning og produksjon sprengstoff første omsetningsledd | 0 | 0 |
| <i>Sum innbetalinger fra gebyrer</i> | <i>25 414 250</i> | <i>23 918 671</i> |
| Innbetalinger fra tilskudd og overføringer | | |
| <i>Sum innbetalinger fra tilskudd og overføringer</i> | <i>0</i> | <i>0</i> |
| Salgs- og leieinnbetalinger | | |
| Arbeidervern annonse, avgiftspliktig | 132 500 | 150 000 |
| Arbeidervern, abonnement | 5 022 863 | 6 081 441 |
| <i>Sum salgs- og leieinnbetalinger</i> | <i>5 155 363</i> | <i>6 081 441</i> |
| Andre innbetalinger | | |
| <i>Sum andre innbetalinger</i> | <i>0</i> | <i>0</i> |
| Innbetalinger av finansinntekter | | |
| Renteinntekter | 0 | 0 |
| Valutagevinst (agio) | 326 | 2 492 |
| Annen finansinntekt | 0 | 37 217 |
| <i>Sum innbetaling av finansinntekter</i> | <i>326</i> | <i>39 709</i> |
| Sum inntekter rapportert til bevilgningsregnskapet | 30 569 940 | 30 039 821 |



Note 2 Utbetalinger til lønn og sosiale utgifter og innbetalinger av offentlige refusjoner vedrørende lønn 2014

| | 201412 | 201312 |
|--|--------------------|--------------------|
| Utbetalinger til lønn og sosiale utgifter | | |
| Lønninger | 320 502 079 | 305 993 481 |
| Arbeidsgiveravgift | 41 142 889 | 39 677 518 |
| Pensjonsutgifter* | 0 | 0 |
| Andre ytelser | 6 113 648 | 5 579 250 |
| <i>Sum utbetalinger til lønn og sosiale utgifter</i> | <i>367 758 615</i> | <i>351 250 249</i> |
| * Denne linjen benyttes av virksomheter som innbetaler pensjonspremie til SPK. | | |
| Offentlige refusjoner vedrørende lønn | | |
| Sykepenger og andre refusjoner | 12 616 532 | 9 308 238 |
| <i>Sum offentlige refusjoner vedrørende lønn</i> | <i>12 616 532</i> | <i>9 308 238</i> |

Note 3 Utbetalt til investeringer 2014

| | 201412 | 201312 |
|--|----------|----------|
| Immaterielle eiendeler og lignende | 0 | 0 |
| Tomter, bygninger og annen fast eiendom | 0 | 0 |
| Beredskapsanskaffelser | 0 | 0 |
| Infrastruktureiendeler | 0 | 0 |
| Nasjonaleiendom og kulturminner | 0 | 0 |
| Maskiner og transportmidler | 0 | 0 |
| Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende | 0 | 0 |
| Andre utgiftsførte investeringer* | 0 | 0 |
| <i>Sum utbetalt til investeringer</i> | <i>0</i> | <i>0</i> |
| * Spesifiseres ytterligere dersom det er andre vesentlige poster som bør fremgå av regnskapet. | | |



Note 4 Andre utbetalinger til drift og utbetaling av finansutgifter 2014

| | 201412 | 201312 |
|---|--------------------|--------------------|
| Andre utbetalinger til drift | | |
| Husleie | 50 999 991 | 48 238 137 |
| Vedlikehold egne bygg og anlegg | 0 | 0 |
| Vedlikehold og ombygging leide lokaler | 987 674 | 387 490 |
| Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler | 6 945 178 | 8 083 780 |
| Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv. | 7 787 | 50 082 |
| Mindre utstyersanskaffelser | 10 605 358 | 7 844 009 |
| Leie av maskiner, inventar og lignende | 13 823 005 | 11 370 477 |
| Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne | 39 165 134 | 42 334 720 |
| Reiser og diett | 23 828 638 | 21 314 509 |
| Øvrige driftsutgifter* | 36 315 026 | 32 534 716 |
| <i>Sum andre utbetalinger til drift</i> | <i>182 677 791</i> | <i>172 157 921</i> |
| Utbetalinger av finansutgifter | | |
| Renteutgifter | 15 460 | 27 903 |
| Agiotap | 2 003 | 2 901 |
| <i>Sum utbetalinger av finansutgifter</i> | <i>17 463</i> | <i>30 804</i> |
| * Bør spesifiseres ytterligere dersom det er vesentlige poster som bør fremgå av regnskapet | | |

Note 5 Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten 2014

| | 201412 | 201312 |
|---|----------|----------|
| <i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i> | <i>0</i> | <i>0</i> |

Note 6 Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten 2014

| | 201412 | 201312 |
|--|----------|----------|
| <i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i> | <i>0</i> | <i>0</i> |



Note 7 Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen 2014

Del 1A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

| | 201412 | 201312 | Forskjell |
|----------------------------------|--|---|------------------|
| | Spesifisering av bokført avregning med statskassen | Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen | |
| Finansielle anleggsmidler | | | |
| Finansielle anleggsmidler* | 0 | 0 | 0 |
| <i>Sum</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> |
| Omløpsmidler | | | |
| Kundefordringer | 1 883 407 | 0 | 1 883 407 |
| Andre fordringer | 621 640 | 621 640 | 0 |
| Kasse og bank | 0 | 0 | 0 |
| <i>Sum</i> | <i>2 505 047</i> | <i>621 640</i> | <i>1 883 407</i> |
| Kortsiktig gjeld | | | |
| Leverandørgjeld | -186 578 | 0 | -186 578 |
| Skyldig skattetrekk | -15 195 654 | -15 195 654 | 0 |
| Skyldig offentlige avgifter | 41 440 | 15 707 | 25 733 |
| Annen kortsiktig gjeld | 16 690 | 16 690 | 0 |
| <i>Sum</i> | <i>-15 324 103</i> | <i>-15 163 257</i> | <i>-160 846</i> |
| Langsiktige forpliktelser | | | |
| Annen langsiktig gjeld | 0 | 0 | 0 |
| <i>Sum</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> |
| Sum | -12 819 056 | -14 541 617 | 1 722 561 |

* Virksomheter som eier finansielle anleggsmidler i form av investeringer i aksjer og selskapsandeler fyller også ut note 7 B

Del 1B Spesifisering av investeringer i aksjer og selskapsandeler

| Forretningskontor | Ervervsdato | Antall aksjer | Eierandel | Stemmeandel | Årets resultat i selskapet | Balanseført egenkapital i selskapet | Balanseført verdi i regnskap* |
|-------------------|-------------|---------------|-----------|-------------|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| Aksjer | | | | | | | |
| Selskap 1 | | | | | | | |
| Selskap 2 | | | | | | | |

* Investeringer i aksjer er bokført til anskaffelseskost. Balanseført verdi er den samme i både kontospesifikasjon og kapitalregnskapet.



