



Arbeidstilsynet

Signal

Arbeidstilsynets bransjekunnskap

2.UTGAVE 2025



Innhold

Innhold	1
Sammendrag	2
Innledning	4
Metode	5
Resultater	7
Bakgrunnsvariabler	7
Åpne svar for utvalgte næringer	10
Inspektørenes vurdering – Bygg og Anlegg	10
Inspektørenes vurdering – Industri	10
Inspektørenes vurdering – Overnatting og servering	11
Inspektørenes vurdering – Helse- og sosialtjenester	11
Resultater – A-krim	12
Resultater-innspill per næring	13
Bygge- og anleggsvirksomhet	13
Helse- og sosialtjenester	15
Industri	17
Overnatting og servering	18
Undervisning	20
Transport og lagring	22
Jordbruk, skogbruk og fiske	23
Varehandel, reparasjon av motorvogner	24
Dykking	25
Annen tjenesteyting	25
Øvrige næringer	26
Svar fra de regionale verneombudene	26
Bygg	27
Anlegg	27
Overnatting og servering	28
Renhold	29

Sammendrag

I denne rapporten har 149 av Arbeidstilsynets ansatte, delt erfaringer fra det norske arbeidslivet. Innspillene beskriver blant annet arbeidsforhold i en rekke næringer, og trusselaktører innen arbeidslivskriminalitet (a-krim). Inspektørens innspill gir Arbeidstilsynet kunnskap om viktige forhold i vår tilsynsaktivitet. Innspillene utfyller og styrker andre kunnskapskilder vi bruker for å danne et bilde av arbeidsmiljøtilstanden i ulike næringer. Samlet sett kan dette bidra til at nye trender og utfordringer i arbeidslivet oppdages tidligere, og av flere.

Det er spesielt interessant å merke seg tema der flere inspektører trekker frem de samme fenomenene. Under følger tre eksempler, hvor det synes å være stor grad av enighet hos de inspektørene som har valgt å delta i undersøkelsen.

Lærere utsettes for vold og trusler

Innspillene innen undervisning omhandler arbeidspress, vold og trusler. Det kommer mange tips i næringen, og en del ulykkesoppfølging av hendelser knyttet til vold og trusler. Innspillene beskriver en hverdag der lærere føler de står helt alene etter slike hendelser. Ofte må hver enkelt skole følge opp og jobbe med konsekvensene av det som er et problem i hele næringen. Respondentene som har gitt tilbakemeldinger på undervisning er fornøyde med at Arbeidstilsynet har prioritert å øke innsatsen mot næringen de siste årene, og ønsker en videre satsing.

Mange arbeidsmiljøproblemer innen pleie og omsorg

Pleie og omsorg kjennetegnes av høyt arbeidspress, trang økonomi, store arbeidsmiljøutfordringer og negativ utvikling. Innspillene inkluderer blant annet ubalanse mellom oppgaver og ressurser, stress, tunge løft, krysspress, vold og trusler. Noen av konsekvensene er negative helseutfall som muskel- og skjelettplager samt psykiske plager. Næringen sliter blant annet med å rekruttere nok personell. Sannsynligvis vil mange av problemene bli forsterket på grunn av aldrende befolkning og andre demografiske endringer. Dette er også beskrevet i [Arbeidstilsynets utsiktsrapport fra 2024 \(arbeidstilsynet.no, PDF\)](#).

Inspektørene som har gjort tilsyn enten innenfor utdanningssektoren eller pleie- og overnatting, trekker frem at tilsyn på enhetsnivå, for eksempel en skole eller et sykehjem eller sykehus ofte ikke gir et tilstrekkelig bilde av hva som forårsaker arbeidsmiljøproblemer. Arbeidsmiljøproblemene kan like gjerne skyldes mangelfull samhandling eller støtte mellom enhetsnivået og kommunenivået. For eksempel kan rektorer på skoler eller enhetsleder på et sykehjem kjenne på en del krysspress mellom rollen som personalansvarlig på den ene siden, og rollen som resultatansvarlig opp mot kommunen sentralt på den andre siden. Krysspresset kan gå utover arbeidsmiljøet for mellomlederen, men også de ansatte ved enheten. Med andre ord kan driveren bak et utilstrekkelig sikret arbeidsmiljø skyldes forhold utenfor enheten Arbeidstilsynet fører tilsyn

med. Herunder forhold på kommunenivå som stram kommuneøkonomi, bemanningsnormer, stykkprisfinansiering og høye krav til budsjettdisiplin fra kommunen sentralt. Tilsyn som tar hensyn til denne årsakskjeden, er etterlyst av flere inspektører.

Useriøsitet og mistanke om A-krim innen overnatting og servering

For overnatting og servering er det flere forhold som nevnes, men mange av disse henger sammen med seriøsitetsproblemer og mistanke om arbeidslivskriminalitet. Mange har svært lite kunnskap om HMS, det foregår en utstrakt bruk av unntaksbestemmelser, og det foregår utnyttning av sesongarbeidere. Det er mangelfulle arbeidsavtaler og mangel på registrering av tid, noe som gjør det utfordrende å føre tilsyn med bransjen.

Inspektørenes historier

I rapporten har vi bedt inspektører komme med eksempler eller caser som tydeliggjør de utfordringene de ser innenfor utdanning, pleie og omsorg, og overnatting og servering. Disse er merket med «inspektørenes historier».

I denne undersøkelsen spørres respondentene konkret om arbeidsmiljøfaktorer de er bekymret for i de ulike næringene. Undersøkelsen er slik ikke ment å gi et representativt bilde av den generelle arbeidsmiljøtilstanden innenfor de ulike næringene. Formålet er heller å fremheve kunnskap om problemområder innenfor ulike næringer som arbeidstilsynets ansatte sitter på. Dette kunnskapsgrunnlaget er ett av flere kunnskapsbidrag fra Arbeidstilsynet som bidrar til et helhetlig bilde av arbeidsmiljøtilstanden i Norge.

Innledning

Arbeidsmiljøtilstanden er et begrep som sier noe om hvordan det står til med arbeidsmiljøet på et aggregert nivå. Dette nivået kan være en virksomhet, på entrepriser eller kommunenivå, eller for en hel næring. Å frembringe kunnskap om arbeidsmiljøtilstanden i en næring vil si å skulle gi et representativt bilde av den generelle eller gjennomsnittlige tilstanden i en næring. Slik kunnskap fremstilles i rapporten Risikobilde, og i Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)s rapport Faktabok om arbeidsmiljø og -helse. Kunnskap om *arbeidsmiljøproblemer* kan også være et uttrykk for den generelle eller gjennomsnittlige tilstanden i en næring. Samtidig kan arbeidsmiljøproblemer være et mer begrenset fenomen, som er til stede i deler av en næring eller som gjelder enkelte arbeidsmiljøfaktorer i en enkelt virksomhet. Når vi i underlaget til denne rapporten har bedt ansatte i Arbeidstilsynet om å dele av sin erfaringsbaserte kunnskap fra kontakt med aktører i norsk arbeidsliv, er det ikke det representative bildet av arbeidsmiljøtilstanden i en hel næring vi er ute etter.

Det vi er ute etter i denne rapporten er heller å ta pulsen på hvilke arbeidsmiljøproblemer Arbeidstilsynets ansatte mener har størst betydning for ansatte ute i virksomhetene. Dette gjør det mulig å avdekke trender og utviklingstrekk tidlig, og iverksette tiltak før nye problemer vokser seg store. Vi får også bekreftet at problemer vedvarer og fremdeles er aktuelle, eller om lovgivning og tiltak ser ut til å fungere som forutsatt. Her er det viktig å påpeke at tilsynsaktiviteten vår er risikobasert. Det vil si at vi basert på tips, lokalkunnskap, næringseksperter og annen informasjon gjør vurderinger av hvilke virksomheter som har størst risiko for å ha problemer med arbeidsmiljøet. Derfor springer også kunnskapen som Arbeidstilsynets ansatte har, om arbeidsmiljøproblemer, ut fra de delene av norsk arbeidsliv med størst risiko for å ha arbeidsmiljøproblemer.

Dette er andre gang vi publiserer Signal. Vi har denne gangen utvidet rapporten ved å ta med innspill fra andre grupper ansatte. Dette var for å få en "bredere vifte" av perspektiver til å bidra til dette arbeidet. Vi har samtidig sett en viss nedgang i antall respondenter blant inspektørene som har bidratt inn med svar denne gangen. Hovedformålet med rapporten er å løfte frem kunnskap som Arbeidstilsynets ansatte sitter på etter de har gjort tilsyn, tatt imot henvendelser i svartjenesten, eller på andre måter vært i kontakt med aktører i norsk arbeidsliv. Tanken bak er å, over tid, bidra til skriftliggjøring av erfaringsbasert kunnskap om arbeidsmiljøproblemer som påvirker ledere og ansatte.

Metode

Spørreskjemaet som brukes i undersøkelsen er utformet etter fokusgruppemøter, samt dialog med inspektører og ledere. Fokusgruppene har bestått av én gruppe inspektører fra tilsynsavdelingen, og én gruppe inspektører fra avdeling for arbeidslivskriminalitet (a-krim). I disse gruppesamtalene fortalte inspektørene om arbeidshverdagen, utviklingstrekk de ser i arbeidslivet, hvilke utfordringer de opplever ute i felt, og hvordan Arbeidstilsynet bør jobbe med disse utfordringene.

Basert på informasjonen fra fokusgruppeintervjuene, ble det laget et spørreskjema gjennom verktøyet Questback. Spørreskjemaet ble internt revidert etter innspill fra ledere i avdelingene for tilsyn og a-krim, samt en gruppe inspektører.

Etter lansering av første utgave av Signal i 2024, ble det vurdert slik at flere grupper i Arbeidstilsynet på samme måte som inspektørene kan ha unik kunnskap om nye trender eller nye utfordringer i Arbeidslivet. Dette førte til at vi ønsket å inkludere flere i undersøkelsen, og her ble spørsmålene utformet i samarbeid med ledere. De som er nye i årets undersøkelse er:

- ansatte i svartjenesten
- ansatte i seksjon for kunnskapsformidling inkluderende arbeidsliv (KIA)
- ansatte i senter for utenlandske arbeidstakere (SUA)
- de regionale verneombudene (RVO)

Spørreskjemaet er grovt sett delt opp i to deler, hvor første del er forbeholdt inspektørene. I denne delen ble respondentene først bedt om å oppgi hvilke av de tre overordnede målene til Arbeidstilsynet de jobber mest med tilsyn innen:

- **Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet**
- **Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår**
- **Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes**

De som jobber med tilsyn innen mål 1 og 2, ble først bedt om å vurdere tilstanden i den næringen de jobber mest med. Dette kunne de gjøre både gjennom fritekst, og gjennom å ta stilling til en del forhåndsdefinerte påstander om næringen. Inspektører som jobber med a-krimtilsyn under mål 3, fikk lignende spørsmål, men disse er knyttet opp til aktørene de jobber med.

Sammen med inspektørene, fikk ansatte i svartjenesten, KIA og SUA muligheten til å registrere ett til tre konkrete tips der de er bekymret for arbeidsmiljøtilstanden. Her ble respondentene bedt om å velge næring og arbeidsmiljøfaktor. Etter å ha valgt dette, ble de bedt om å beskrive hva Arbeidstilsynet bør være oppmerksom på, i et eget felt med fritekst. For å velge næring ble standard for næringsgruppering brukt. Dette er en gruppering som har grunnlag i EUs NACE-koder. I denne rapporten henviser vi i hovedsak til

næringer, og i noen tilfeller bransjer. En bransje er ikke tydelig definert, men vi tar utgangspunkt i ulike nivåer av NACE-kodene når vi bruker bransjebegrepet. Et eksempel er transportbransjen, som er et undernivå av hovednæringen transport og lagring. For valg av arbeidsmiljøfaktor var det Arbeidstilsynets egen arbeidsmiljømodell som fungerte som klassifisering.

De regionale verneombudene fikk egne spørsmål tilpasset næringene de er verneombud i.

For alle fritekstsvar, ble det gjort en del bearbeiding. Hovedforfatter sorterte alle åpne kommentarer under hver næring i et eget dokument og leste gjennom alle svarene. Først ble det gjort en grovsortering av svarene, hvor korte svar som ikke lot seg tolkes (som OK, JA, NEI osv.) ble ekskludert. De mest utfyllende kommentarene hvor det var mulig for forfatterne å forstå meningen og innholdet ble tatt med videre i analysen. For siste halvdel av rapporten er alle substansielle tips for alle næringer inkludert. Flere av næringsvurderingene i den første delen av undersøkelsen, hadde for få kommentarer til at vi kunne skrive et større og utfyllende avsnitt. De næringene hvor det hadde kommet tilstrekkelig med substansielle kommentarer var Bygg og anlegg, Industri, Overnatting og servering, samt Helse og sosialtjenester.

Kommentarene under hver av disse næringene ble sammenfattet til en analytisk tekst skrevet av forfatterne av rapporten, hvor det ble lagt vekt på å vise til variasjonene i kommentarene og substansen som inspektørene trakk frem. Den analytiske teksten ble deretter lest gjennom, validert og kryssjekk mot rådata av de øvrige forfatterne av rapporten.

I denne undersøkelsen ble en inspektør definert som en ansatt som hadde minimum 5 tilsyn med rolle «ansvarlig inspektør» i 2023.

Resultater

Bakgrunnsvariabler

Undersøkelsen ble sendt ut til 358 mottakere, og fikk 149 svar, som gir en svarprosent på 42%.

Tabell 1 viser fordelingen hvilke arbeidsoppgaver respondentene har. 103 av inspektørene svarte i spørreskjemaets del 1 på spørsmål knyttet til næring, mens 19 inspektører svarte på spørsmål knyttet til arbeidslivskriminalitet.

Tabell 1: Respondenter fordelt på hvilken type arbeidsoppgaver de har.

Arbeidsoppgaver	Antall
Jeg jobber mest med forebyggende tilsyn under mål 1 "Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø"	79
Jeg jobber mest med tilsyn innenfor Arbeidstilsynets mål 2: "Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår"	24
Jeg jobber mest med A-krim tilsyn innenfor Arbeidstilsynets mål 3: "Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes"	19
Jeg jobber i svartjenesten	3
Jeg er et regionalt verneombud	12
Jeg jobber i seksjon for kunnskapsformidling inkluderende arbeidsliv	9
Jeg jobber i senter for utenlandske arbeidstakere	3
Totalt	149

I tabell 2 vises fordelingen på næring for inspektører som hovedsakelig jobber mot mål 1 og 2.

Tabell 2: Fordeling næring i antall og andel for inspektørene som oppgir at de jobber mest mot mål 1 eller 2.

Næring	Antall	Andel
A - Jordbruk, skogbruk og fiske	2	1,9
C - Industri	25	24,3
F - Bygge- og anleggsvirksomhet	24	23,3
H - Transport og lagring	4	3,9
I - Overnattings- og serveringsvirksomhet	18	17,5
N - Forretningsmessig tjenesteyting	2	1,9
P - Undervisning	4	3,9
Q - Helse- og sosialtjenester	23	22,3
S - Annen tjenesteyting	1	1,0
Totalt	103	100

Som vi ser er det fire næringer som skiller seg ut når det gjelder antallet inspektører:

- C: Industri
- F: Bygg og anlegg
- I: Overnatting og servering
- Q: Helse- og sosialtjenester

For disse viser vi vurderinger av næringene, vurdering av hvordan Arbeidstilsynet jobber mot disse næringene, og svar på åpne spørsmål. For de resterende næringene er antallet inspektører så lavt, at det gir lite mening å presentere statistikk.

Inspektørene vurderte ulike påstander om næringene. Alternativene inspektørene hadde å velge mellom var:

- helt uenig
- delvis uenig
- litt uenig
- litt enig
- delvis enig
- helt enig

Svarene er kodet slik at 1 tilsvarer «helt uenig» mens 6 tilsvarer «helt enig».

I tabell 3 ser vi en vurdering av ulike påstander om tilstanden i de fire største næringene.

Tabell 3: Vurdering av tilstand i de fire største næringene.

Påstand	Bygg og anlegg	Industri	Overnatting og servering	Helse og sosial	Gjennomsnitt
Virksomhetene jobber systematisk med forebyggende HMS-arbeid	3,7	4,4	2,8	3,0	3,5
Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	4,0	4,9	3,7	4,8	4,4
Virksomhetene har ofte manglende kunnskap om arbeidsmiljøregelverket	4,3	4,6	4,8	4,6	4,6

De to første påstandene er positivt ladet, og den siste er negativt ladet. Som vi ser er overnatting og servering den næringen som inspektørene vurderer å være dårligst på systematisk HMS-arbeid, dårligst på å ivareta seriøse og anstendige arbeidsvilkår, samt ha manglende kunnskap om arbeidsmiljøregelverket. Industri er den næringen som jobber best med systematisk HMS, og som i størst grad ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Bygg og anlegg har best kunnskap om arbeidsmiljøregelverket.

I tabell 4 er en oversikt over de øvrige påstandene om næringene. De to første påstandene er mulige forklaringer for tilstanden i næringen, den tredje påstanden går på tillit til Arbeidstilsynet, mens de to siste går på hvorvidt inspektørene avdekker behov for regelverksendringer og mulig arbeidslivskriminalitet.

Tabell 4: Vurdering av øvrige påstander om de fire "største" næringene.

Påstand	Bygg og anlegg	Industri	Overnatting og servering	Helse og sosial	Gjennomsnitt
Virksomhetenes manglende etterlevelse av regelverket skyldes ofte økonomiske hensyn	3,7	3,3	3,7	4,4	3,8
Virksomhetene opplever praktiske hindringer når de ønsker å etterleve regelverket	3,4	3,4	2,8	3,9	3,4
Virksomhetene har generelt høy tillit til Arbeidstilsynet	4,5	4,7	4,6	5,0	4,7
Jeg avdekker behov for regelverksendringer	3,7	3,6	3,7	3,3	3,6
Jeg avdekker saker jeg mistenker er A-krim når jeg fører tilsyn i denne bransjen	3,9	2,8	4,1	1,4	2,9

I tabellen er størst grad av enighet (høyeste score) merket med fet skrift. Tabellen viser at inspektørene er mest enige i at virksomhetenes manglende etterlevelse av regelverket skyldes ofte økonomiske hensyn gjelder for helse- og sosial. Samme næring opplever i størst grad praktiske hindringer når de ønsker å etterleve regelverket. Alle næringer scorer høyt på tillit til Arbeidstilsynet, men også her scorer helse og sosial høyest. Inspektørene som jobber med bygg og anlegg samt overnatting og servering mest enig i påstanden om at de avdekker behov for regelverksendringer. Overnatting og servering scorer også høyest blant inspektørene på påstanden om at de avdekker saker de mistenker er A-krim når de fører tilsyn.

Åpne svar for utvalgte næringer

Inspektørene fikk muligheten til å utdype svarene i åpen tekst under spørsmålet «Har du annen informasjon du vil dele om nevnte bransje?» Under følger sammendrag av disse svarene fra inspektørene for de fire oftest valgte bransjene.

Inspektørenes vurdering – Bygg og Anlegg

Næringen, som er konjunkturutsatt, hadde ved utgangen av 2024 ca. 250 000 ansatte, en nedgang på bortimot 7000 årsverks siden fjerde kvartal 2023. Beskrivelsene av denne næringen omhandler en rekke ulike forhold, der fellesnevneren for en del, er utfordringer med å føre tilsyn. Noen mener en økt bruk av OTG har ført til at det er vanskeligere å oppnå tillit under tilsyn og dermed få relevant informasjon. Én respondent mener at det er en ulik praksis i etaten for bruk av OTG og stansingsvedtak, noe som også gjør det utfordrende å skape tillit i næringen. Et par av tilbakemeldingene går også på behov for forskriftsendringer. Blant annet melder en respondent om at midlertidighet og korte oppdrag ikke alltid gjenspeiles i dagens regelverk. Flere tilbakemeldinger går også på mulig utnyttelse av sårbare utenlandske arbeidstakere, der regler for både sikkerhetsbestemmelser, arbeidstid og lønn brytes. Én av inspektørene reflekterer rundt at det i mange tilfeller er for enkelt å legge ned virksomheter for igjen å starte ny. Mange små, useriøse virksomheter misbruker disse mulighetene, og inspektøren mener denne muligheten bør bortfalle i tilfeller der det er en pågående sak mot virksomheten. Andre innspill for næringen er manglende kunnskapsnivå hos SHA-rådgivere, feilbruk av arbeidsutstyr, manglende bruk av BHT, store virksomheter med for få verneombud. Én av inspektørene etterlyser også muligheten til å stanse virksomheter der det ikke er overhengende fare for liv og helse, men hvor ansatte eksponeres for ting som gir ubehag eller helseskade, og bruker støveksposering som eksempel.

Inspektørenes vurdering – Industri

Industri hadde ved utgangen av 2024 rundt 233 300 arbeidsforhold, hvorav næringsmiddelindustri utgjør den største undernæringen med like i underkant av 53 000 arbeidsforhold. Respondentene beskriver jevnt over positive erfaringer med bransjen. Både ledelse og arbeidstakere forstår og er mottakelige for de pålegg og tilbakemeldinger Arbeidstilsynet gir i tilsyn. Arbeidstilsynet jobber godt mot både Virksomhetene og BHT slik at resultatet til slutt blir bra. Flere nevner størrelse som viktig når det gjelder systematisk HMS-arbeid. Større virksomheter har gjerne en egen HMS-stab som jobber med dette, og har bedre økonomi og vilje til å jobbe med dette. De vet også hvordan de skal kreve bistand fra BHT. Mindre virksomheter har ofte mer anstrengt økonomi og mindre kapasitet med å jobbe systematisk med HMS. Det oppleves som om mindre virksomheter har mindre forståelse og bestillerkompetanse og derfor ikke klarer å utnytte BHT på god nok måte. Flere melder likevel om at mindre virksomheter jobber ganske godt med HMS-arbeid i praksis selv om dokumentasjonen i noen grad svikter. Én av inspektørene savner oppdaterte internkontrollsystem, og rapporterer å gi mange pålegg på ting som skriftlige risikovurderinger, valg og opplæring av verneombud, bistand fra BHT og lignende.

Én av inspektørene er også bekymret for at økt bruk av overtredelsesgebyr i tilsyn har ført til at virksomhetene kvier seg for å dele informasjon i forbindelse med arbeidsulykker.

Inspektørenes vurdering – Overnatting og servering

Denne næringen hadde rundt 146 000 årsverk ved utgangen av 2024. Respondentene beskriver en næring med svært lite kunnskap om HMS, mange useriøse aktører, utstrakt bruk av unntaksbestemmelser i arbeidstidsregelverket, og lite kunnskap om hvordan dette skal håndteres. Flere inspektører ønsker at det skal stilles høyere krav til eiere og ledere. Det er en lav grad av tilhørighet og trygghet for arbeidstakere som gjør systematisk arbeidsmiljøarbeid vanskelig. For mange vil varsel om avvik føre til mangel på videre arbeid. Ekstravaktstillinger innebærer i praksis mulighet for oppsigelse på dagen – noe som undergraver mulighetene for forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Bransjen preges av lettvinne løsninger og mangel på langsiktig arbeid. Videre beskrives det at bransjen sliter med å rekruttere god nok arbeidskraft som ønsker å bli værende. Én av respondentene fremhever fordelene med erfarne inspektører og jurister for god kunnskapsoverføring. Arbeidstilsynet kan demonstrere at ved å jobbe med HMS kan vi sikre bedre forståelse av besparelse - stillingsprosent, mindre overtid og bedre økonomistyring for bedriften. En annen respondent beskriver at Arbeidstilsynet noen ganger lærer opp virksomhetene til hvordan dokumentasjon skal se ut, og så produserer de dette for å tilfredsstille oss, uten at de etterlever det i praksis. Én av respondentene beskriver stor forskjell på store og små virksomheter, hvor de store gjerne har et system, men ikke følger det så godt på gulvet, mens de små gjerne gjør ting i praksis uten at de dokumenterer.

Inspektørenes vurdering – Helse- og sosialtjenester

Dette er den næringen med flest ansatte i hele fastlands Norge, med ca. 708 000 arbeidsforhold i 2024. Inspektørene beskriver en næring med store utfordringer med tanke på økonomi og mulig handlingsrom. Kommunehelsetjenestene «tvinges» av budsjettensyn til å nedprioritere innleie og forsvarlig bemanning. Det er variasjoner mellom kommunene, men grunnet mangel på helsepersonell er det mange som sliter med å skaffe nok arbeidskraft. For mange er resultatet at ledere er nødt til å nedprioritere HMS-arbeidet. Flere mener det er manglende forståelse om hva HR/personalavdeling, NAV Arbeidslivssenter og BHT skal bistå virksomhetene med, og at kompetansen særlig i mange BHT-er er dårlig, noe som igjen fører til at bistanden blir mangelfull.

Én av respondentene omtaler satsning mot vold og trusler i bransjen. Respondenten mener bransjen preges av manglende risikovurderinger, og at vold og trusler er kraftig underrapportert.

Resultater – A-krim

Inspektører som jobber med A-krimtilsyn under mål 3, fikk lignende påstander som de øvrige inspektørene, men påstandene er knyttet opp til aktørene de jobber med. Påstandene vurderes på en skala fra 1 som er helt uenig og 6 som er helt enig. For de neste tre tabellene viser en høy gjennomsnittsscore at inspektørene som svarer er enige i påstandene, mens en lav score indikerer at de ikke er enige i påstandene. Tabell 5 viser at inspektørene er enige i at virksomhetene mangler kunnskap om arbeidsmiljøregelverket og at manglende etterlevelse av det samme regelverket er drevet av økonomiske hensyn.

Tabell 5: Påstand om aktørene for inspektørene som oppgir at de jobber mest mot mål 3, Arbeidslivskriminalitet.

Påstand: Vurderes fra helt uenig (1) til helt enig (6)	Score
Virksomhetene jobber systematisk med forebyggende HMS-arbeid	2,0
Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	2,1
Virksomhetenes manglende etterlevelse av regelverket skyldes ofte økonomiske hensyn	3,8
Virksomhetene opplever praktiske hindringer når de ønsker å etterleve regelverket	2,6
Virksomhetene har ofte manglende kunnskap om arbeidsmiljøregelverket	4,5
Virksomhetene har generelt høy tillit til Arbeidstilsynet	3,6

I tabell 6 vurderer inspektørene utsagn om hvordan Arbeidstilsynet jobber mot de samme aktørene. Alle påstandene får høy score, noe som tilsier stor grad av enighet. Bruk av lokal kunnskap, tips som viktig kilde og behov for regelverksendringer scorer alle veldig høyt.

Tabell 6: Påstand om hvordan Arbeidstilsynet jobber mot aktørene for inspektørene som oppgir at de jobber mest mot mål 3, Arbeidslivskriminalitet.

Påstand: vurderes fra helt uenig (1) til helt enig (6)	Score
Jeg avdekker behov for regelverksendringer	5,3
Vi bruker egen lokal kunnskap når vi velger tilsynsobjekt	5,2
Tips til Arbeidstilsynet er en viktig kilde til utvelgelse av tilsynsobjekt	5,2
Mitt inntrykk er at a-kriminnsatsen bidrar til et bedre arbeidsliv	4,8

Tabell 7 viser de siste påstandene, der inspektørene skulle vurdere egenskaper og mønster ved trusselaktørene i sitt geografiske nedslagsfelt. Her er det påstanden om at trusselaktørene rekrutterer arbeidskraft i utlandet som inspektørene er mest enige i, mens påstanden om at trusselaktørene er en del av internasjonalt kriminelt nettverk er den inspektørene er minst enige i.

Tabell 7: Påstand om de lokale aktørene for inspektørene som oppgir at de jobber mest mot mål 3, Arbeidslivskriminalitet.

Påstand vurderes fra helt uenig (1) til helt enig (6)	Score
Vi har god oversikt over trusselaktørene i vårt geografiske nedslagsfelt	4,1
Trusselaktørene har i stor grad etablert virksomhet i arbeidsintensive bransjer	4,9
Trusselaktørene rekrutterer arbeidskraft i utlandet	5,4
Trusselaktørene er av utenlandsk opprinnelse	4,3
Trusselaktørene er en del av kriminelt nettverk	4,4
Trusselaktørene er en del av internasjonalt kriminelt nettverk	3,7

Inspektørene som svarer på spørsmålene som omhandler A-krim bes utdype hvis de er enige i at påstanden "Trusselaktørene har etablert virksomhet i arbeidsintensive bransjer". Bransjene som oftest nevnes er bygg og anlegg, samt overnatting og servering. Bransjer som også nevnes flere ganger er bilpleie, transport, landbruk og renhold.

Resultater-innspill per næring

I denne delen av undersøkelsen hadde de fleste respondentene muligheten til å registrere ett til tre konkrete tips der de er bekymret for arbeidsmiljøtilstanden, uavhengig av hva de mest jobber med. Slik sett vil disse tipsene være mer spredt når det kommer til temaer som tas opp enn inspektørenes vurdering som formidles lengre opp. Bransjetips vil også være mindre basert på inspektørenes ekspertkunnskap om enkelt næringer, samtidig som respondentene er mer fristilt til å luften konkrete observasjoner og åpne svar som ikke nødvendigvis oppleves som gjennomgående problemer i næringen. Respondentene ble bedt om å velge næring, samt arbeidsmiljøfaktor. Tipset de ønsket å dele skulle videre utdypes i fritekst. For å velge næring ble standard for næringsgruppering brukt, og som har grunnlag i EUs NACE-koder. For valg av arbeidsmiljøfaktor var det Arbeidstilsynets egen arbeidsmiljømodell som fungerte som klassifisering.

Under er utvalgte tips presentert der bransjene med flest tips kommer først. Alle tipsene er lest og vurdert og vil bli videreformidlet internt i Arbeidstilsynet, også for tipsene som ikke er presentert i denne rapporten. Under de bransjene med flest tips, er de viktigste beskrevet som stikkord. Det er viktig å påpeke at tips er et verktøy for å nå virksomheter hvor det er størst risiko for at arbeidsmiljøtilstanden ikke er tilfredsstillende, og gir ikke en generell beskrivelse av arbeidsmiljøtilstanden i næringene.

Bygge- og anleggsvirksomhet

Stikkord:

- næring preges av økonomisk usikkerhet
- manglende fokus på psykososiale arbeidsfaktorer
- utfordrende ansvar for å jobbe med virksomheter innen dykking

Arbeidsmiljøfaktorer som respondentene ofte nevner, er arbeidstid gjerne kombinert med (manglende) lønn. Arbeidere i denne bransjen kan ha ustabil arbeid, med kortvarige

kontrakter, oppleve uforutsigbarhet og manglende rettigheter. Det blir gjort avtaler om gjennomsnittsberegning som ikke er reelle, med svært lange arbeidsdager og arbeidsuker. Det er for få pauser, samt manglende lønn og overtidsbetaling. Flere nevner også tvilsom timesføring der mange har timesføringssystemer som ikke tilfredsstillende lovkravene, der en kun har antall timer, men mangler start og slutt. Det nevnes tilfeller hvor utvidet mulighet for overtid misbrukes, mangel på registrering av reisetid, og utstrakt bruk av særskilte uavhengige stillinger hvor dette ikke er i tråd med regelverket.

Et annet fenomen som henger sammen med manglende lønn og brudd på arbeidstid er at mange av de som jobber i denne næringen er utenlandske arbeidstakere som ikke har kjennskap til rettigheter og plikter, og med begrenset norsk- og engelskkunnskap. I mange tilfeller er arbeiderne ansatt i bemanningsbyråer, og jobber på oppdrag hos arbeidsgivers klienter uten å kjenne til forskjellen mellom arbeidsgiver og oppdragsgiver.

En respondent peker på at EUs direktiv om "posted workers" gjør det vanskelig å sjekke om arbeidsforholdet er reelt eller ikke, siden registreringen kan være mangelfull og Arbeidstilsynet ikke har tilgang til Oppdrags- og arbeidsforholdsregisteret (OAR) når de er ute på tilsyn. I praksis må Arbeidstilsynet kontakte Skatteetaten for å sjekke arbeidsforholdet, og om arbeidstakere påtreffes utenfor normal arbeidstid er det ikke mulig å gjøre kontrollen på stedet. For Arbeidstilsynets egen del oppleves det som frustrerende at en får gjort lite med utsendte arbeidstakere, også i grovere saker hvor vi finner holdepunkter for underbetaling, siden disse arbeidstakerne gjerne er ute av landet før forvaltningslovens tidsfrister tillater bruk av pressmidler, eller på det stadiet hvor det blir aktuelt å anmode et politivhør. En modus som en av respondentene drar frem, som har blitt observert i nyere tid, er at virksomheter først melder inn oppdrag og utsendte arbeidstakere korrekt – for på den måten å anskaffe HMS-kort – for så å fortsette å jobbe i Norge, men uten å melde det inn til Skatteetaten. Nettokonsekvensen er, formentlig, konkurransevridende ved at de da verken skatter til Norge eller utsendelseslandet. Respondenten peker på mulige løsninger på disse metodiske problemene, med at Arbeidstilsynet bør ha OAR-tilgang og mulighet til å stanse uregistrert arbeid på stedet. Da hadde arbeidet mot uregistrert arbeid, også utsendt sådan, blitt mye effektivt.

En av respondentene beskriver også såkalte "mellommenn" som fungerer som hjelpepersoner og tolker på arbeidsstedet, og som kan være avgjørende for den ansatte får videre arbeid eller ikke. Hvis de ansatte klager på arbeidsforholdene, kan det bety mangel på videre arbeid. Flere av respondentene beskriver utnyttelse av sårbare arbeidstakere og problemer med a-krim i næringen. Det beskrives som for enkelt å unnsnippe reaksjoner og straff ved å legge ned en virksomhet å starte opp igjen, selv om offentlige myndigheter har åpnet sak. Flere ønsker regelverksendringer for å stoppe useriøsitet og sosial dumping, og ønsker også mer satsning på tverretatlige tilsyn i bygg og anleggsbransjen da det er mye penger å hente for kriminelle.

Det beskrives at det er høyt tids- og arbeidspress, og hvordan økonomiske konjunkturer preger næringen. En del virksomheter er bekymret for at utenlandske arbeidstakere, som har reist hjem, ikke kommer tilbake. De bekymrer seg for mangel på arbeidskraft når byggeaktiviteten tar seg opp igjen. Én av respondentene sier han oppfatter at de

Økonomiske utfordringene i næringen er tabubelagt og få ønsker å prate om dette. Et annet relatert trekk som nevnes av mange respondenter, er mangel på oppmerksomhet rundt psykososiale arbeidsmiljøforhold. Dette er noe som ikke blir tatt nok på alvor i næringen. Det er en næring med høye krav, høyt arbeidspress og hvor arbeidstakerne ofte har liten eller ingen medvirkning. Det finnes kulturutfordringer, med tøft språk, konflikter og trakassering. Det er ofte få rutiner på forebygging og håndtering av varsling om kritikkverdige forhold, konflikter og mobbing/trakassering. Ledere har ofte ikke kompetanse til å håndtere konflikter og mobbesaker som kommer opp. Ansatte tør ikke, eller vet ikke hvordan de skal varsle, og er redd for gjengjeldelse.

Usikret arbeid i høyden er et tema som flere respondenter skriver om. Bransjen synes ikke å endre seg i positiv retning, til tross for mange tilsyn. Det er et ønske om at Arbeidstilsynet må gjøre mer i media vedrørende forskriftskrav og god veiledning.

Flere respondenter tar også opp utfordringer og helsekonsekvenser av vibrasjoner. Eksposering for vibrasjoner fra håndholdt vibrerende verktøy kan føre til hånd-arm vibrasjons syndrom. Det er en manglende kunnskap om grenseverdier bransjen, og samtidig lite systematisk forebyggende arbeid. Mye overlates til den enkelte ansatte, og det iverksettes ikke tilstrekkelige forebyggende tiltak på organisasjonsnivå.

Arbeid med asbest er et annet tema som rapporteres av flere som et utfordrende område med tanke på om mulige arbeidsmiljørisikofaktorer hensyntas i tilstrekkelig grad. Det synes å være en økning i andelen innleide som jobber med dette, og en manglende forståelse for risikoen ved dette arbeidet. Samtidig pekes det på at Arbeidstilsynets egen rutine gjør det krevende å få gode nok bildebevis ved rivningsarbeid. Dette gjelder spesielt ved innvendig saneringsarbeid. Slik rutinen er i dag avholdes et intervju med arbeidstakere som jobber med saneringsarbeid, og selv om slik førstehåndsinformasjon er nyttig er det ikke like etterprøvbart som billedokumentasjon.

Flere respondenter tar også opp feil bruk av arbeidsutstyr, manglende opplæring i bruk av arbeidsutstyr, samt manglende kontroll av arbeidsutstyr. Eksempler som nevnes er verneinnretninger på sager, personløftere, personlig fallsikringsutstyr, stillas og forskalingssystemer. Av andre arbeidsmiljøutfordringer som blir nevnt finner vi manglende fokus på sveisegassrøyk, lite fokus på kvartsstøv, manglende kunnskap om internkontrollforskriften, utfordringer med ivaretagelse av byggherreansvar ved totalentreprise, manglende forståelse av ergonomiske krav i bransjen. Det nevnes også at store virksomheter jobber mer systematisk med HMS-arbeid, mens mindre virksomheter tar arbeidsmiljøutfordringer mer på sparket.

Helse- og sosialtjenester

Stikkord:

- stor arbeidsbelastning og tidspress
- begrensede muligheter for å jobbe med HMS-arbeid
- tilsynelatende liten effekt av Arbeidstilsynets innsats

Der andre næringer har et sammensatt utfordringsbilde, er det her stort sett de samme utfordringene som fremheves av respondentene. Helse- og sosialtjenestene beskrives å ha svært høy arbeidsmengde- og press, og få muligheter til å gjøre noe med utfordringene. Ansatte opplever høye emosjonelle og fysiske krav, lav kontroll, rollekonflikt, vold og trusler og tids- og arbeidspress. Flere respondenter rapporterer at spesielt mellomledere er i en veldig presset posisjon der det er høye krav og forventninger til dem, men hvor de i realiteten har svært lite mulighetsrom for å jobbe systematisk med kartlegginger og risikovurderinger, eller påvirke på annen måte. Det er vanskelig å rekruttere medarbeidere og betydelig gjennomtrekk, noe som også påvirker muligheten til å jobbe med arbeidsmiljøet. Respondentene som gir tilbakemeldinger på dette temaet, har ulike refleksjoner rundt hvilket kunnskapsnivå som finnes. Enkelte mener at næringen på papiret kan mye om arbeidsmiljø og HMS, likevel er det store mangler i det systematiske arbeidet som utføres. Det er kjennskap til kravene, men det er lite kapasitet til å gjøre noe med det. Andre mener at mange ledere har utilstrekkelig kunnskap og kompetanse med tanke på å utøve systematisk HMS-arbeid som ivaretar de ansatte. Det er uklart hvordan arbeidsmiljøloven står seg mot lov om helse og omsorgstjenester, samt lov om pasient- og brukerrettigheter. Det er lite kunnskap om hvordan en jobber forebyggende for å unngå at ansatte blir syke på grunn av arbeidsforhold. Mange virksomheter har «reparerende tiltak» fremfor tiltak for å forebygge, og dette gjelder særlig vold, og trusler om vold. Respondentene melder om at kommunenes internkontrollsystem brukes i liten grad, og det er også lite bruk av BHT.

Arbeidstilsynet har gjort betydelige mengder tilsyn og veiledning i denne sektoren over tid, uten at vi kan se forbedringer. Enkelte respondenter reflekterer også rundt hvorvidt Arbeidstilsynets aktivitet har noen effekt i næringen slik status er nå, og om det kunne vært mulig å påvirke næringen på et høyere nivå. Det er et stort sprik mellom kravene til det systematiske HMS- arbeidet og det som det praktisk er mulig å få til for virksomhetene. Andre mener etaten må være strengere og gjøre grundige tilsyn spesielt på dette med brudd på arbeidstidsbestemmelsene på sykehus.

Inspektørens historier, helse og omsorg:

Vi har i løpet av årene gjennomført mange tilsyn i helse- og omsorgstjenesten. Enhetene mangler kunnskaper om arbeidsmiljøbetingelser, lovens krav til innhold og omfang i et HMS-arbeid, og de mangler en forståelse for hvordan gjennomføre et systematisk arbeid. Vi har gjennom tiden erfart og fått konkrete tilbakemeldinger om at arbeidshverdagen til mellomledere har endret seg. Endringen er ikke til det bedre for utøvelsen av arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidstilsynets inspektører viser her til ett konkret tilsyn der kommunalsjefen sitt ansvar for mellomledere sitt arbeidsmiljø, har blitt sett nærmere på.

«En stor mengde løpende problemløsninger for ledelsen, bidrar til mindre tid for strategisk arbeid, deriblant forebyggende arbeid med HMS. I tilsynet ble det bekreftet at kommunen ikke hadde kartlagt eller risikovurdert ledernes arbeidsmiljø, herunder også opplevd arbeidsbelastning.»

I våre samtaler kom det tydelig frem at lederne opplever høy arbeidsbelastning. Dette i form av å ikke ha tilgjengelig tid til å utføre oppgavene som skal gjøres. Dette omfatter eksempelvis turnus og bemanning. Lederne opplyste at de ofte kan bli kontaktet utenfor ordinær arbeidstid. Noen kommenterte også at de ved enkelte tilfeller vil skåne medarbeiderne, og tar derfor på seg merarbeid. Emosjonelle og relasjonelle belastninger er påregnelige i arbeidet. Selv om belastningen er påregnelig, betyr ikke dette at den er akseptabel og forsvarlig.

Det har vært flere tilfeller av kortere og lengre sykefravær blant lederne som har gjort at andre ledere får flere oppgaver. Dette gir betraktelig merarbeid, og timebanken har følgelig økt. Vi har fått eksempel på ledere som har mistet 400 timer ved årsskiftet tre påfølgende år. Det ble også bekreftet at ikke all arbeidstid ble registrert. Dette bidrar til manglende godtgjøring, og det bidrar til at kommunen ikke har en reell oversikt og kontroll over arbeidstiden til lederne. Å avspasere mertid ble beskrevet som urealistisk og ikke et reelt alternativ. Enkelte ledere ga også uttrykk for samvittighetskvaler ved å avspasere.

Med bakgrunn i de funn vi har i både dette og tidligere tilsyn i kommunen, ser Arbeidstilsynet med bekymring på lederens fremtidige arbeidsmiljø, om ikke tiltak iverksettes. Lederne har etter vår oppfatning strukket og strekker strikken fortsatt langt for sine ansatte og brukere. I tilsynet fikk vi eksempler på at arbeidsbelastningen har ført til helseproblemer og det som i definisjonen er et arbeidsrelatert sykefravær.

Arbeidstilsynet ser alvorlig på forholdene vi finner. Vi har etterspurt hvordan mellomledernes arbeidsmiljø kartlegges og risikovurderes. Vi har ikke fått gode svar på dette og har ikke mottatt relevant dokumentasjon. Dette er grunnleggende mangler i et systematisk arbeidsmiljøarbeid for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø.

Industri

Stikkord:

- små og mellomstore bedrifter utfører ikke systematisk HMS-arbeid
- manglende kompetanse på kjemiske eksponeringer
- utfordrende ansvar for å jobbe med virksomheter innen dykking

Det som klart oftest blir nevnt av respondentene er mangelfullt systematisk HMS-arbeid. Det er ofte mangler knyttet til grunnleggende risikovurderinger. Risikovurderingene kan være helt fraværende, eller vurderes utilstrekkelig for å kunne fange opp faktisk risiko. Det er ofte svake og mangelfulle instruksjoner og rutiner. Det er få rapporteringer av avvik, og mye overlates til den enkelte ansatte å vurdere. I mange tilfeller jobbes det med HMS når virksomhetene har tid i stedet for å ha systematikk i dette arbeidet.

Felles for de fleste respondentene som ønsker å fremheve akkurat denne utfordringen er at de store virksomhetene er klart bedre enn de små og mellomstore på systematisk HMS-arbeid. For de mindre bedriftene tas ting mer på sparket, og kunnskapen og forståelsen er betydelig mindre enn hos de større virksomhetene. Én av respondentenes refleksjoner rundt dette går også på følelsen av at det er en mindre effekt av tilsyn hos mindre virksomheter der kunnskap og holdninger mangler. Mens større virksomheter virker å ha et godt utbytte av tilsyn og dermed heve sitt eget HMS-arbeid ytterligere, opplever denne respondenten at dialogen etter tilsynet tilsier at mindre virksomheter ofte har dårligere forståelse av hva selve tilsynet har avdekket, og hvordan utbedring skal skje.

Et tema som også fremheves av mange respondenter er kjemi. Det er betydelig variasjon mellom virksomhetene, men mange virksomheter har lite kunnskap og dårlige rutiner når det gjelder å ha kunnskap om de kjemiske stoffene ansatte eksponeres for, og å beskytte seg mot disse. Mange har lav kompetanse på bruk av verneutstyr og helsefarlige kjemikalier generelt, og det påpekes at dette også gjelder i andre næringer, som for eksempel bygg og anlegg. Én av respondentene melder om flere tilfeller der virksomheter som skruer av ventilasjonsanlegg for å spare penger grunnet økte kostnader.

Flere respondenter nevner at overflatearbeid og varmt arbeid ofte utføres av innleide, og at oppfølging av HMS og helsetilstanden til disse ansatte i mindre grad følges opp. Andre forhold som også nevnes er eksponeringer for støy, manglende vern på maskiner, samt manglende kunnskap om særregelverk som bransjen er omfattet av.

Overnatting og servering

Stikkord:

- manglende HMS-kompetanse
- mange brudd på arbeidstidsbestemmelsene
- mye bruk av midlertidighet og sesongarbeidere

Næringen beskrives å ha en manglende kompetanse på systematisk HMS-arbeid. Det er ofte tilfeldig hvordan virksomhetene har oppfattet hvordan internkontroll skal utarbeides og iverksettes. Det blir for mange løse tråder om hvordan rutiner, instruksjoner og opplæring er samlet og etterlevd. Inspektører opplever at arbeidsgivere har liten kunnskap, og liten forståelse hvorfor dette er viktig, og at dette fører til store utfordringer i selve tilsynene. Det er også liten forståelse for hvorfor partssamarbeid og medvirkning er viktig. Siden næringen har store utfordringer med utskiftninger både på ansatte- og eiersiden, vanskeliggjør dette også arbeidet med å få til et godt partssamarbeid og få igangsatt det systematiske HMS-arbeidet.

Et fenomen som rapporteres av mange respondenter er brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Det er en utbredt mangel på oversikt over arbeidstid. Mange kontrakter viser til fastlønn, som med tanken på arbeidstid utgjør timelønn under minstelønn. Det er også problemer knyttet til betaling for overtid. De ansatte i næringen har ofte svært høyt arbeidspress, med en reell arbeidstid som gjør det vanskelig med et sosialt liv ellers. Med en manglende timeregistrering vanskeliggjør dette sjekk av reell arbeidstid under tilsyn. Inspektører finner ofte tilfeller hvor større aktører i næringen bruker ledende eller særlig uavhengige stillinger som ikke er i tråd med hensikten i lovverket. Inspektører rapporterer om at næringen ikke gjør korrigerende tiltak for å unngå brudd på arbeidstidsbestemmelsene.

Mange respondenter peker også på et utbredt bruk av midlertidighet og sesongarbeidere. Næringen har en omfattende bruk av midlertidige stillinger knyttet til bruk av ekstravakter og ringevikarer. Manglende trygghet i arbeidsforholdet kan undergrave arbeidsmiljølovens innhold. Systematisk arbeidsmiljøarbeid er vanskelig å gjennomføre dersom arbeidstakere er prisgitt neste vaktplan og i praksis kan sies opp på dagen, det vil si ikke få flere vakter, dersom de tar opp arbeidsmiljøutfordringer på arbeidsplassen. Én av respondentene peker også på en tendens med at arbeidsgivere i bransjen organiserer seg bort fra arbeidsgiveransvaret, med økt bruk av enkeltmannsforetak, og på papiret "freelancere". Respondenten mener de skjerpede innleiereglene treffer ikke disse ordningene, og ønsker innstramming på mulighetene til å organisere seg bort fra alminnelige ansettelsesforhold.

Flere respondenter rapporterer også om utnytting av sesongarbeidere i næringen. Mange sesongarbeidere mangler eller har dårlige arbeidsavtaler, mangler avtale om daglig og ukentlig arbeidstid. Uten avtale om arbeidstid, har de ingen garanti for hvor mye de skal jobbe. Mange av sesongarbeiderne tilbys også innkvartering av arbeidsgiver, og kreves videre urimelig mye i leie, slik at den reelle lønnen de får blir svært lav. Mange sesongarbeidere kjenner ikke til rettighetene sine, og snakker lite norsk og engelsk. Det er derfor et stort behov for informasjon om rettigheter på mange språk. Flere tilbakemeldinger går på økt innsats mot å sjekke ansattes fasiliteter på både innkvartering og arbeidsplassen.

Andre innspill for denne næringen er manglende kunnskap om internkontroll, manglende bruk av BHT, overvåkning av ansatte, samt mistanker om a-krim.

Én av respondentene ønsker mer veiledning mot bransjen, hvor mer generelle webinar med påmelding kan erstattes med mer målrettet og dialogbasert veiledning i samarbeid med bransjen og BHT.

Inspektørens historier, overnatting og servering:

Vi hadde mottatt en varselsak knyttet til et anerkjent spisested, der varselsaken gikk på at lange arbeidsdager uten overtidstillegg. I tillegg at lærlinger arbeidet lange vakter.

På bakgrunn av varselsaken undersøkte vi om det virksomheten har tidligere hatt tilsyn fra arbeidstilsynet, om de vi har tidligere mottatt andre varselsaker. Ved kontroll i Aa- registret så vi at stedet sysselsetter personer mellom 16 og 30 år. De har ca. 30 personer i bedriften. Opplysninger fra aa-registret gir oss en indikasjon på hvilke stillinger finnes i bedriften. Renholdspersonell, oppvask avdeling, service avdeling – med servitører, runner og hovmestere. På kjøkkenet – headchef, souschef og kokker og pastrychef. Vi sjekka om de hadde lærlinger eller ikke. Bakrunnsjekk på nettet viser åpningstider, og typer mat de serverer osv. Det kan også noen ganger være lurt å lese litt bransje magasinet hvis inspektøren er kjent med dem.

Vi gjennomførte en kort samtale med leder og jurist. Og etter en kort risikovurdering valgte vi å gjennomføre et uanmeldt tilsyn med to inspektører og en jurist. Vi introduserte oss for hovmesteren, og opplyste at tilsynet var uanmeldt. Vi opplyste at vi en inspektør skal gjennomføre samtaler med ansatte som var på jobb, mens den andre inspektøren snakket med hovmesteren og restaurantsjef.

Ledelsen opplyst at de hadde timelister for deltidsansatte og ekstrahjelp. Ansatte med fastlønn registrerte ikke arbeidstiden, og vaktplanen ble laget hver uke. Det var restaurantsjefen og kjøkkensjefen som laget vaktlistene for sine ansatte. De opplyste at på grunn av sesongsvingninger kunne de ikke planlegge for mer enn en uke. Avdelingsledere hadde ansvar for å godkjenne arbeidet ansatte hadde. Det viste seg at alle ledere ikke var kjent med arbeidsmiljøloven og arbeidstid, og risikoene knyttet til lange vakter. Tilsynet resulterte i at det ble gitt pålegg knyttet til arbeidstid, opplæring for ledere- daglig ledere - verneombud og pålegg om overtidstillegg samt HMSpålegg om kartlegging og risikovurdering av arbeidstiden.

Dette er en bransje hvor det ofte er utfordringer mtp kontroll av timelister (oversikt over arbeidstid jf. arbeidsmiljøloven §10-7). Det er gjerne håndskrevne timelister, eller timelister som er helt lik vaktlistene/vaktplan. Det er inspektørens kompetanse og erfaring som kan avgjøre om timelistene er en utfordringer å kontrollere eller ikke. Arbeidsgivers opplæring er vesentlig når vi skal/kan kontrollere timelistene. Digitale timelister har gjort det lettere for oss å kontrollere timelisten innhold, samtidig er det viktig å lære hvordan systemene kan manipuleres.

Vi opplever gjerne at ansatte kan være redde å opplyse at de arbeider lange vakter. Og at de ikke får overtidstillegg. Det psykososiale arbeidsmiljøet i en bedrift kan lett blir påvirket av forholdene de er under. Det er få som vet at med hjelp fra BHT kan en kartlegge og risikovurdere belastninger knyttet til arbeidstid, og samtidig redusere risiko på ergonomiske og psykososiale risikofaktorer.

Undervisning

Stikkord:

- lærere utsettes for vold og trusler
- økonomi og turnover gjør systematisk HMS-arbeid svært krevende

Det fenomenet som nevnes klart oftest er at lærere i økende grad utsettes for vold og trusler. Det er stor forskjell i hvor godt skolene klarer å jobbe med dette, men mange mangler kunnskap, noe som fører til at kartlegging og tiltak ikke treffer. Noe av respondentenes refleksjoner rundt temaet er at kravene i lov og forskrift kanskje ikke er godt nok kjent eller at det er tidspress som er en utfordring. Ofte er opplæringsloven og

hensynet til elevene det som dominerer arbeidet, mens lærernes arbeidsmiljø og arbeidsmiljøloven blir tilsidesatt. Flere melder om manglende avviksmeldinger etter voldshendelser.

Beskrivelsen av næringen går i tillegg ut på en ubalanse mellom lav kontroll og høyt arbeidspress, kostnadskutt, høy turnover og en følelse at lærerne står i et krysspress mellom faglig oppfølging av elever, foreldre og ledelse. Nedskjæringer og gjennomtrekk av ansatte fører til at skolene ikke klarer å jobbe systematisk med HMS-arbeid. Det er også en mangel på oppfølging fra kommunene sentralt, mange får ikke til et godt partssamarbeid, og ofte blir HMS-arbeid i skolene personavhengig. Det er et ønske om et generelt kunnskapsløft i denne sektoren.

Inspektørens historier, undervisning:

Et tilsyn jeg vil fremheve, ble gjennomført som et dagstilsyn, der vi startet med samtaler med verneombud, tillitsvalgte, ledelsen og bedriftshelsetjenesten (BHT). Deretter gjennomførte vi en gruppesamtale med fem arbeidstakere som ble valgt ut av ledelsen og verneombudet.

Arbeidstakerne hadde ulike roller på skolen, som kontaktlærere, assistenter, miljøarbeidere og faglærere. Dette var viktig, da samarbeidet mellom de ulike faggruppene rundt elevene ofte er utfordrende.

Vi fikk høre at assistenter og fagarbeidere, som jobber med elever med utfordrende atferd, opplever at de ikke får nok informasjon om elevene. De savner også en arena for å drøfte hva de opplever. Rektor er kjent med denne utfordringen, men har ikke fått til å organisere arbeidet slik at fagarbeiderne og pedagogene kan møtes tilstrekkelig, på grunn av arbeidstidsavtalen til lærerne.

Tilsynet resulterte i flere pålegg, som vi ofte ser i tilsynene vi gjennomfører i grunnskolen. En gjennomgående erfaring er at skolene kartlegger arbeidsmiljøet kontinuerlig, men ofte på en uformell og muntlig måte, og med stort fokus på elevens behov. Tiltakene som settes i verk er i stor grad rettet mot elevene, mens det psykososiale arbeidsmiljøet til ansatte ikke får tilstrekkelig oppmerksomhet.

Skolen har en rektor som har vært leder i to år, og før dette har det vært hyppige lederbytter. Ansatte beskriver at de opplever høye emosjonelle krav, og at de i tillegg til å være pedagoger må balansere mange andre roller. Dette oppleves som minst like belastende som å håndtere vold og trusler.

Videre har det ikke vært opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler, og regelmessige øvelser er ikke satt i system. Kommunen har en overordnet rutine for vold og trusler som ansatte ikke kjenner til, men skolen har egne tiltakskort for håndtering av pågående livstruende vold (PLIVO). Skolen har ikke rutine eller system for oppfølging av ansatte etter hendelser.

Rektor er kjent med lovbestemmelsene, men føler seg alene og får ikke støtte fra kommunen. Han melder ikke fra om utfordringene, men søker støtte i inspektører og et rektornettverk. Rektor er heller ikke forpliktet til å rapportere HMS-arbeid i linjen. Bedriftshelsetjenesten brukes til oppfølging av sykefravær og tilrettelegging, men ikke som fagstøtte i det forebyggende HMS-arbeidet.

Skolen har få HMS-avvik, men ansatte melder sjelden avvik. De er usikre på hva som skal meldes og hvor terskelen går. De opplever også at meldte avvik ikke blir fulgt opp tilstrekkelig, og at tiltakene ofte er rettet mot elevene.

Et spesielt utfordrende område er to trinn på skolen, der flere elever skaper problemer for både klassemiljøet og arbeidsmiljøet til lærerne. De andre elevene er redde og kan utsettes for trusler, slag, spark, bitt og kloring. Lærerne går imellom for å skjeme de utsatte elevene, og blir selv utsatt for vold. Det er psykisk belastende å håndtere latent vold og se at andre elever er redde, samtidig som man er ansvarlig for å trygge dem. En av arbeidstakerne viste meg blåmerker på armene og fortalte at hun hadde sluttet å ta med sine egne barn på svømming, for ikke å vise hvor mange blåmerker hun hadde fått.

Læring på tvers i organisasjonen, altså mellom skoler og kommunen, er ikke alltid like god. Jeg tror at vi kunne fått bedre læringseffekt dersom vi henvendte oss til et høyere nivå i organisasjonen, for eksempel på kommunenivå, i stedet for bare på skoleenhetene. Jeg ser et behov for å revidere kommunenes HMS-systemer for å få en mer helhetlig tilnærming.

En idé kunne være å innføre en "selvangivelse"-ordning, der virksomhetene rapporterer løpende til oss, slik at vi får bedre oversikt over status. Dette vil også gjøre at virksomhetene blir mer bevisste på hva som skal dokumenteres, og gi oss bedre mulighet til å følge opp arbeidsmiljøet kontinuerlig.

Transport og lagring

Stikkord:

- krevende å sjekke kjøretid
- utfordrende å skille kabotasje fra internasjonal transport
- økt bruk av enkeltpersonsforetak i varebilbransjen

Næringen beskrives av mange respondenter som krevende å jobbe med. Det er utfordrende å føre tilsyn siden forholdet mellom kjøre- og hviletidsbestemmelser er komplisert og krevende. Tilsyn på vei krever flere ressurser og at en arbeider utenfor vanlig arbeidstid. Det oppleves at sjåførene jobber veldig lange dager og at det er kultur for å «stå i det» og at sjåførene er i større grad villige til å registrere arbeidstiden slik at det ikke framkommer brudd ved kontroll. Dette gjelder både norske og utenlandske sjåførere. Flere respondenter melder om mistanke om fiktive timelister, og A-krim. Det er et ønske om å gå mer systematisk til verks mot enkelte virksomheter og sjekke disse og samarbeidende virksomheter tilbake i tid.

Flere respondenter peker på et vanskelig skille mellom såkalt internasjonal transport (utenlandsk virksomhet sender en ansatt til Norge med last til en spesifikk destinasjon for så å kjøre tilbake igjen) og kabotasje (utenlandsk virksomhet sender en ansatt med last til Norge hvorpå den ansatte kan bli sendt på flere oppdrag internt her i Norge i en gitt periode). Regelverket for minstelønn gjelder kun for kabotasjekjøring, ikke for internasjonal transport, og sistnevnte gruppe jobber i realiteten for langt under norsk minstelønn, noe som kan være konkurransevridende. Det oppleves som krevende for både Arbeidstilsynet

og Statens Vegvesen å skulle konkludere med hvorvidt transporten er kabotasje eller internasjonal transport.

Flere rapporterer også om økende grad av enkeltpersonsforetak i varebilbransjen. Denne næringen har ikke minstelønn, og sjåførene jobber for svært lav timelønn. Sjåførene kan ofte ikke reglene om arbeidstid og overtidsbetaling, og kan lett utnyttes. Én av respondentene referer til saker om hvordan nyankomne, med bistand fra reelle arbeidsgivere, oppretter enkeltpersonsforetak, som arbeidsgiverne etter hvert overtar for å drive lønnsstyveri.

Jordbruk, skogbruk og fiske

Stikkord:

- utenlandske arbeidstakere utnyttes
- ønske om større aktivitet mot oppdrettsbransjen
- veiledning mot utdanningsinstitusjoner innen jordbruk

Mange av tilbakemeldingene går på oppdrett. Mange inspektører ønsker en større aktivitet mot denne næringen. Arbeidsmiljøet er av en art som gir relativt stor risiko for belastningsskader, muskel og skjelettplager og ulykker relatert til kjemi og eksplosjonsfare. Én av respondentene peker på at en del av de eldre oppdrettsanleggene ikke har tilfredsstillende sikkerhet med hensyn til blant annet gangbaner. I tillegg er det en mistanke om utstrakt brudd på arbeidstidsreglene. Flere tilbakemeldinger går på at det i realiteten er et motsetningsforhold mellom systematisk HMS-arbeid og profittkrav. Driftsledere oppgis å bli stående i skvis mellom disse interessene. Én av respondentene reflekterer hvordan regelverket vedrørende arbeidstid utfordres innenfor fiskeindustrien av andre etaters regelverk. Både Mattilsynet og Fiskeridirektoratet har regler for hvordan fiskemottakene skal håndtere fisken når den først er ankommet. Dette kan føre til brudd på regelverk angående arbeidstid.

Det som går igjen flest ganger i respondentenes tilbakemeldinger er bekymringer for lønnsstyveri og annen utnyttelse av utenlandske arbeidstakere. Det delvis overnasjonale lovverket om utsendte arbeidstakere gjør det enkelt å rekruttere billig arbeidskraft, også fra tredjeland. Samtidig pekes det på at det går altfor sent å håndheve bestemmelser knyttet til allmenngjort lønn. Én av respondentene viser til gode løsninger i Storbritannia, hvor arbeidsgivere i utpekte risikobrancher må ha lisens for å få lov til å rekruttere utenlandske arbeidstakere, og denne lisensen kan inndras ved gjentatte eller grove overtredelser på arbeidsmiljølovet. Mange sesongarbeidere er ansatt uten å kunne engelsk eller norsk språk, og kan være sårbare og jobbe lange dager uten å bli kjent med sine rettigheter og plikter. En annen respondent fra senter for utenlandske arbeidstakere viser til hvor omfattende informasjon utenlandske arbeidstakere må forholde seg til når de kommer til Norge. Mange har ikke kapasitet eller tid til å ta til seg all informasjonen og veiledningen de kan få, og informasjon fra Arbeidstilsynet blir tidvis nedprioritert.

Flere av tilbakemeldingene som omhandler jordbruk går på bekymring for arbeidsmengde og psykososialt arbeidsmiljø hos bønder. Mange tvinges til å ha andre jobber i tillegg til

gårdsdrift, og dette er en næring som i utgangspunktet har store utfordringer både når det gjelder ulykker, muskel- og skjelettplager, og psykososiale arbeidsmiljøforhold. Flere innspill gjelder også bønder med for liten kunnskap rundt det å ha en arbeidsgiverrolle med tanke på arbeidsmiljø og arbeidstid hos sesongarbeidere. Flere respondenter ønsker at vi følger opp bransjen med ulykkesforebyggende tilsyn samt veiledning mot bransjen, og da gjerne også veiledning mot utdanningsinstitusjoner.

Tilbakemeldingene som omhandler skogbruk, går på virksomheter som kjører hogstmaskiner og lassbærere. Felles for mange er lange arbeidsdager hvor de ansatte er stillesittende i små førerhus, og er utsatt for skulder- og nakkeplager. Dette er små virksomheter med små marginer, hvor virksomhetseier ofte er en del av arbeidslaget. Dette gjør at det er krevende med systematisk HMS-arbeid.

Varehandel, reparasjon av motorvogner

Stikkord:

- manglende kunnskap om kjemikalier og verneutstyr i bilpleiebransjen

Mange av tilbakemeldingene innen denne næring gjelder utfordringer innen bilpleiebransjen. Et tema som flere reflekterer rundt er utfordringer med kjemiske stoffer. Lite kunnskap i virksomhetene som utfører billakking om hvilke kjemikalier som inneholder alle former for isocyanater og hvordan man skal beskytte seg spesielt godt ved arbeid med slike. Mange virksomheter mangler stoffkartotek som informerer om farlige kjemikalier, og flere nevner at det er et minimum av verneutstyr som tilbys de ansatte. Én av respondentene ber om at bransjen prioriteres mer, også på andre typer tilsyn enn a-krim. Dette er en bransje med mye bruk av utenlandsk arbeidskraft og mange unge arbeidstakere, og mange kjenner ikke til rettighetene sine. I tillegg til kjemi nevnes også mangelfull føring av arbeidstid, mulige lønnsstyveri, mangel på kunnskap om ergonomiske utfordringer, og mangelfulle kontroller på løfteutstyr. Flere melder at utfordringene er størst hos de mindre virksomhetene.

Én av respondentene ønsker et tettere samarbeid mellom Arbeidstilsynet og Statens Vegvesen når det gjelder godkjenningsordninger for bilpleie og verksted. Slik det er organisert i dag kan virksomheten omgå Arbeidstilsynets regler om å være godkjent bilpleieforretning, ved å skaffe seg en dekkomleggingsmaskin og dermed komme seg under statens veivesenets regler for verksted. Respondenten mener en bør ha godkjenning fra begge etater, både verksted og bilpleie, når en i praksis driver med begge deler. En annen respondent beskriver hvordan etter at godkjenningskravet i bilpleie kom på plass har flere aktører flyttet seg til bruktbil. Det benyttes da mye enkeltmannsforetak og det er sterk mistanke om at ikke alle er reelle. Også en god del stråmannsvirksomhet der det er AS.

Flere innspill gjelder også varehandel. Denne næringen har et stort spenn i arbeidsmiljøutfordringer, har svært ofte unge arbeidstakere, og mange av ansatte har løst tilknytning til virksomheten. Mange arbeidsgivere har liten kunnskap om regelverket, og erfaringen er at det er behov for tilsyn i næringen. Det er sammensatte utfordringer, både med hensyn til organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøbetingelser. Mye alenearbeid,

ergonomiske og fysiske utfordringer, manglende opplæring, risiko for vold og trusler og generelt manglende systematisk HMS-arbeid. Én av respondentene etterlyser også BHT-plikt for bransjen.

Det er også flere innspill om renhold. Næringen er preget av mange ufaglærte og sårbare arbeidstakere, og spesielt de som jobber i privatmarkedet er utsatt. Arbeidstider endres på kort varsel, noe som fører til uforutsigbarhet med tanke på arbeidstid og arbeidsmengde. Mange har svært fragmenterte arbeidsdager med tanke på oppdrag. Gitt den dårlige økonomiske situasjonen rundt omkring, er det også mistanke om at mange av blir tilbudt, og aksepterer svart arbeid. Dette er en næring vi vet har mange arbeidsmiljøutfordringer.

Dykking

Stikkord:

- fra 1.juli 2024 har Arbeidstilsynet tilsynsmyndighet for all innaskjærs dykking
- dykking er ikke en egen næringskode og det gjør det vanskelig å holde oversikt
- risikofylt arbeid og mangelfull HMS-kompetanse hos arbeidsgivere er en utfordring
- arbeidstilsynet må bygge ut kompetanse på tilsyn for dette arbeidet

Et tema som tas opp av flere respondenter er dykking. Fra 1.juli 2024 gjelder Arbeidsmiljøloven for all innaskjærs dykking, og dermed med Arbeidstilsynet som tilsynsmyndighet. Å føre tilsyn med dykking beskrives som svært krevende. Det er ikke en egen næringskode for disse virksomhetene som dermed kan være registrerte i mange forskjellige næringer. Dette gjør det krevende både å holde oversikt over hvilke firmaer som driver slik dykking, og ikke minst er det utfordrende å treffe på disse virksomhetene når de faktisk bedriver dykking. Denne typen arbeid er svært risikofylt, og det meldes om mangelfull HMS-kompetanse hos enkelte arbeidsgivere. Dette setter også store krav til bygging av kompetanse i Arbeidstilsynet.

Annen tjenesteyting

Stikkord:

- utnyttelse av sårbare arbeidstakere

I denne næringen går tilbakemeldingene på sannsynlig utnyttning av arbeidstakere på forskjellig måte. Én av tilbakemeldingene går på thailandske massasjesalonger, og fare for menneskehandel, tvangsarbeid, sosial dumping og prostitusjon. Det er stor sannsynlighet for at virksomhetene styres av bakmenn og kriminelle nettverk. Det er åpenlyst for mange hva som skjer, men det er utfordrende å ikke ha gode nok hjemler og kontrollmuligheter for å få endret situasjonen til de involverte.

Et annet innspill går på arbeid i hjemmet, hvor det stadig dukker opp unge jenter som påstår de jobber som au pair, selv etter at denne ordningen er avviklet. Nå har ikke denne gruppen lengre beskyttelsen au pair-statusen tidligere ga dem, og respondenten uttrykker bekymring for at denne sårbare gruppen er vanskelig å avdekke, og lett kan utnyttes.

Den siste tilbakemeldingen går på såkalt frivillig arbeid (for eksempel Workaway) som foregår i turistnæringa, og gårdsdrift. Respondenten har siste år fått flere henvendelser om arbeidstakere som har vært utnyttet til arbeid og har rømt fra arbeidsgiver. Respondenten uttrykker en uro for at dette er en trend som er større enn vi antar og som kanskje øker i omfang.

Øvrige næringer

Næringen forretningsmessig tjenesteyting har tilbakemelding på konsulentarbeid. Ofte har disse svært lange arbeidsdager uten overtid, med tidspress og stress og høy konkurranse med bonusdrevet lønn. Gjør at mange ikke klarer å holde ut i jobben.

Innen næringen offentlig administrasjon er det bekymringer for kontorarbeid med løsning kjent som «free seating» som igjen kan føre til økt bruk av hjemmekontor. Innen offentlig administrasjon er det også et ønske om mer aktivitet rettet mot politiet. Politiet beskrives som å ha lite bevissthet rundt kartlegging og risikovurdering av belastninger internt som kan gi helseplager og sykefravær over tid. Politiet har gode rutiner for å risikovurdere enkelthendelser og akutte hendelser og rutiner for oppfølging av alvorlige hendelser, men mindre oppmerksomhet mot hvilke belastninger som f.eks. emosjonelt arbeid, rollekonflikt og trusler kan gi over tid.

For bergverksdrift og utvinning er det ett innspill om at bransjen har for lite kunnskap om støv generelt og da spesielt kvartsstøv.

På næring vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet etterspørres det økt satsning på tilsyn i næringen.

Svar fra de regionale verneombudene

Ordningen med regionale verneombud (RVO) er et samarbeid mellom arbeidstakerorganisasjonene, arbeidsgiverorganisasjonene og myndighetene. Ordningen er opprettet for å bedre arbeidsmiljøstandarden i utsatte næringer, og finnes i bygge- og anlegg, samt hotell-, restaurant- og renhold. RVO besøker virksomheter, og da særlig de små og mellomstore. RVO gir råd og veiledning til ledere og verneombud, og jobber hele tiden for et trygt og sikkert arbeidsmiljø for både arbeidsgivere og arbeidstakere. RVO har som hovedoppgave å bidra til at alle virksomheter har en fungerende vernetjeneste. De regionale verneombudene har den samme myndigheten på arbeidsplassen som det ordinære verneombud har.

I denne undersøkelsen blir respondentene spurt om eventuelle endringer i arbeidsmiljøtilstand, hvordan Arbeidstilsynet jobber med næringen, hvordan digital utvikling påvirker bransjen, og eventuelle utfordringer som finnes med utenlandske arbeidstakere. Vi har fått fem svar fra RVO innen bygg, tre fra anlegg, tre fra overnatting og servering, og en fra renhold. Igjen minnes det på at innspillene vi har fått ikke trenger å være nøyaktig beskrivelse av disse næringene. Også her blir alle tilbakemeldinger distribuert internt i Arbeidstilsynet.

Bygg

På spørsmål om endringer i arbeidsmiljøtilstand er det flere som diskuterer bruk av stillas og fallsikring. Én av respondentene beskriver at stillas-utstyret har blitt mye bedre, men at det fortsatt er mangel på tilpasninger og særlig på planlegging for å få en komplett sikring av arbeid i høyden. En annen respondent beskriver en stor økning i bruk av personlig fallsikringsutstyr som eneste sikring i arbeid i høyden og på tak. Dette er en utvikling som ikke er riktig i forhold til lovverket, som sier at kollektiv sikring skal prioriteres. Det etterspørres også klarere regler for bruk av lift på Arbeidstilsynets nettsider, da respondenten mener ulovlig bruk for ankomst til tak øker. Ett av tilbakemeldingene gjelder en positiv utvikling etter at de nye verneombudsreglene ble innført i 2024 hvor alle virksomheter innen bygg og anlegg med over fem ansatte må ha et eget verneombud. En annen tilbakemelding går på at forskrifter rundt fallsikring ofte er for uoversiktlig for de minste virksomhetene.

Når RVO innen bygg skal vurdere Arbeidstilsynet er det positive tilbakemeldinger på økt bruk av OTG som går igjen. Flere mener dette har ført til positiv utvikling i næringen spesielt med tanke på sikring av ansatte. Når det gjelder mulige forbedringer er ett av innspillene endringer i forskrifter, da med tanke på enklere forklarende tekster i tillegg til lovtekst, med mer praktiske beskrivelser på hva som er tillatt og ikke. Av andre tilbakemeldinger på mulige forbedringer nevnes mulighet for å kontrollere HMS-kurs, og sterkere fokus på opplæringskrav. En tilbakemelding gjelder også viktigheten av at Arbeidstilsynet gjennomfører lik praksis mellom inspektører.

På vurdering av digital utvikling nevner flere at digital HMS-opplæring er negativt. De som ikke har fysiske kurs, har dårligere kunnskap enn de med tradisjonell HMS-opplæring. En annen tilbakemelding gjelder utfordringer knyttet til sosial dumping, penge-vasking, menneskehandel og generell elektronisk svindel.

På punktet om utenlandske arbeidere er tilbakemeldingene at det er betydelig færre av dem i næringen enn tidligere år. Likevel gjelder de samme problemstillingene når det gjelder språkutfordringer og mistanker om utnyttning.

På punktet om forslag til nye tiltak som kan bidra positivt til arbeidsmiljøet i næringen er det flere som nevner bedre opplæring både i form av krav til fysisk HMS-kurs, og bransjerettet opplæring gjerne via utdanningsinstitusjoner. Andre innspill gjelder økt oppmerksomhet angående asbest, og lik praksis i tilsyn.

Anlegg

I tilbakemeldingene fra RVO fra anlegg svarer et par av respondenter at det er mer positiv oppmerksomhet rundt HMS, mens den tredje ikke ser noen endringer. I vurderinger av Arbeidstilsynet sier RVO-ene at det er et ønske om flere inspektører i næringen, og et ønske om mer kunnskap om og mer aktivitet i anlegg, og spesielt at tips følges opp. Når det gjelder digital utvikling svarer respondentene at det er veldig positivt med effektiv kommunikasjon og informasjon. Arbeidstakere har lett tilgang på dokumenter og risikovurderinger på prosjekter. Det negative er at de ansatte ikke alltid får god nok opplæring i bruken av digitale verktøy slik at de kan finne fram i dokumentene.

Respondenten melder at en del arbeidsgivere frasier seg noe av ansvaret de har ved å henvise til digitale dokumenter som er tilgjengelig for arbeidstaker.

Når det gjelder utenlandske arbeidstakere beskrives det ikke noen spesiell utvikling, men vanlige utfordringer med spesielt språkutfordringer. Det blir en del farlige situasjoner grunnet manglende kommunikasjon, og ofte er det mangler på opplæring, dokumentasjon og risikovurderinger på et språk de ansatte forstår. Av forbedrende tiltak ønskes flere tilsyn av inspektører med erfaringer innen bygg, samt større ansvarliggjøring av byggherre.

Overnatting og servering

Av endringer i arbeidsmiljøtilstand beskrives svært unge mellomledere og avdelingsledere uten erfaring og nødvendig kunnskap om lover, HMS, internkontroll, eller rollene i arbeidslivet, og som dermed ikke klarer ansvaret de har som leder. Disse har selv høye krav, og tidspress, og lar seg ofte utnytte. Det er svært vanskelig å skaffe faglærte folk, og utenlandske arbeidstakere fører til mer utnyttelse av ansatte som ikke vet hva de har krav på. Det er generelt mindre forståelse og kunnskap om lover og regler. Det blir flere og flere kjeder og eller steder tilknyttet restaurantgrupper, og disse er ofte bygget på andre modeller enn norske. Det fører til større distanse fra norske regler, og gjerne opplæring, og dokumentasjon som er oversatt fra for eksempel engelsk og dansk. Det meste av dokumentasjonen lages sentralt, så ansatte vet ofte ikke at det finnes. Respondenten ser flere saker om dårlig arbeidsmiljø, grunnet psykososiale forhold som mobbing, trakassering, og dårlig ledelse. Det er mye deltidsansatte. det er også en del vikar-pooler og apper som benyttes for å bemanne opp ved behov. Dette gir svært uforutsigbare dager for de ansatte, også de på heltid som må forholde seg til nye personer kontinuerlig. Økt bruk av QR-koder bidrar også til færre ansatte, og utfordringer med pauseavvikling og lignende.

Flere påpeker at verneombud ikke blir prioritert verken av ledere eller ansatte. Oftest er verneombudet utpekt på grunn av lovkrav, har tatt et nettkurs, men blir ikke involvert i praksis. Det er også manglende kunnskap om hvordan BHT bør brukes, og selskapene som tilbyr tjenestene satser i økende grad på digitale tjenester og færre fysiske møter. Det er også flere utenlandske kriminelle aktører som er blitt flinkere til å omgå norske regler.

Når det gjelder Arbeidstilsynets innsats, så svarer RVO-ene at de fleste virksomhetene har respekt for arbeidet etaten utfører, og at de ønsker å oppfylle de påleggene som gis. Det oppleves også positivt med veiledning, samt at tilsynsrapportene er blitt mer forståelige. Av forbedringspunkter nevnes for stort fokus mot tilsynspakker, som noen ganger kan oppleves som for snevert. Det er også et ønske om at Arbeidstilsynet i større grad kan sjekke om ting fungerer i praksis. Det er en bekymring for at virksomheter produserer dokumentasjon som Arbeidstilsynet ønsker, men faktisk ikke gjennomfører det de plikter. Én respondent mener serveringssteder er mer opptatt av å følge andre regelverk knyttet til mat og skjenking, da brudd på disse har større konsekvenser. Det er også et ønske om å bruke flere og strengere virkemidler ved gjentatte brudd.

Når det gjelder digital utvikling nevnes raskere kommunikasjon og enklere tilgjengelig informasjon, men også et ønske om tilgjengelige ansatte på telefon utenfor arbeidstid. QR-

koder gir mer fleksibilitet for virksomhetene, men også høyere arbeidspress og stress, samt lavere kollegial støtte for de ansatte. Når det gjelder utenlandsk arbeidskraft i næringen pekes det på en trend med et økende antall utenlandske arbeidstakere, og flere som ikke lærer seg norsk. Både språkproblemer og dårlig kjennskap til norske regler går igjen. Av forslag til forbedringspunkter nevnes et oppdatert verneombudregister, og større krav til opplæring av ledere. Én av respondentene viser til utfordringer hvor de treffer på verneombud som jobber godt, men som ikke når gjennom med sine innspill hos ledere som har langt mindre kunnskap. En annen respondent ønsker større krav til hvordan BHT skal bistå for å hjelpe virksomhetene.

Renhold

Renhold hadde kun tilbakemelding fra én RVO. Tilbakemeldingen om endringer i arbeidsmiljøtilstand går på større tidspress, reduserte stillinger og høy turnover. Respondenten mener det er positivt når Arbeidstilsynet er synlig ute på stedlige tilsyn. Av forbedringspotensial nevnes bedre og strengere oppfølging av godkjenningsordningen, samt at virksomheter raskere og lettere kan miste denne. Det er også et ønske om økt bruk av overtredelsesgebyr, og flere tilsyn som går mer på HMS i stedet for timelister og arbeidsavtaler. Respondenten ønsker også at de regionale RVO-ene skal kunne beslaglegge ugyldige HMS-kort.

På punktet om digital utvikling nevnes økt grad av utelukkende digital opplæring. Respondenten forteller om ansatte innen renhold som ikke har kontakt med andre ansatte og heller ikke kan komme i kontakt med ledelse. Dermed blir den ansatte overlatt til seg selv med tanke på opplæring, og er i mange tilfeller nødt til å ty til nettbrett med Google Translate hvis uklare situasjoner oppstår. Når det kommer til utenlandske arbeidstakere nevnes språkutfordringer både hos ansatte, og de som leder og eier virksomheten. Mange har ikke kunnskap om lover og regler, egne rettigheter og plikter, og mange blir utnyttet på grunn av manglende språkkunnskap. På punktet om mulige forbedringspunkter ønskes strengere krav til godkjenning, samt enklere å trekke godkjenning tilbake, krav til mer og bedre opplæring. Respondenten ønsker også at det er et krav om at en BHT-avtale krever fysisk besøk av BHT-tilbyder.



Arbeidstilsynet

Tittel:

Signal

Ansvarlig redaktør:

Marius Sjøberg

Redaktør:

Morten Støver

Redaksjon:

Thomas Sætre Jakobsen

Utgitt:

Mars 2025

Postadresse:

Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Torgarden

7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

ISBN:

978-82-94086-08-5

arbeidstilsynet.no