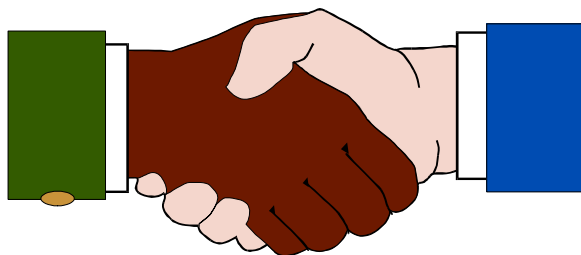


Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv (AIFA)



Et samarbeidsprosjekt mellom

2. distrikt, 7. distrikt, 8. distrikt og TeVeBu

2004

Forord

Denne rapporten er et resultat av samarbeidsprosjektet ”Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv”(AIFA) som ha involvert flere distrikter i Arbeidstilsynet.

Prosjektet fikk økonomisk støtte fra Direktoratet for Arbeidstilsynet (DAT) på kr. 165.000, og fra Utlendingsdirektoratet (UDI) kr. 120.000,-.

Vi er meget takknemlige for å ha fått disse midlene som muliggjorde gjennomføring av prosjektet og ikke minst utforming av en veiledning som ble trykket og oversatt til 16 språk. Denne ”HMS-veiledningen” er en kort og enkel beskrivelse av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten med informasjon om Arbeidstilsynets oppgaver og hvor man kan innhente mer opplysninger om Arbeidstilsynet og Arbeidsmiljøloven. Veiledningen har blitt et godt hjelpemiddel både i gjennomføringen av dette prosjektet og ellers i HMS-arbeid i virksomhetene.

Rapporten inneholder vesentlige momenter knyttet til manglende kunnskap om Arbeidstilsynets rolle og oppgave og bekrefter flere av 2. distrikts tidligere funn fra arbeid rettet mot minoritetsspråklige.

Rapporten omfatter også meninger om Arbeidstilsynets myndighetsutøvelse i møte med ikke-vestlige arbeidsgivere og arbeidstakere med fokus på likeverdig informasjon og veiledning med håp om at erfaringen kan være til nytte både for Arbeidstilsynet og andre offentlige etater.

Forord
Innhold

1. Innledning

2. Sammendrag

- 2.1 Viktige funn
- 2.2 Viktige erfaringer

3. Bakgrunn:

- 3.1 Innvandrere befolkningen og arbeidsmiljøloven
- 3.2 Risikofaktorer
- 3.3 Definisjon av ikke-vestlige

4. Målsetting:

- 4.1 Overordnet mål
- 4.2 Delmål
- 4.3 Resultatmål

5. Målgruppe

6. Valgte bransjer

7. Valgte temaer

8. Tilsynsmetode

9. Registrerte verdier/tabeller

10. Analyse/evaluering

11. Oppsummering av erfaringer

12. Planer fremover

13. Anbefalinger:

- 13.1 Tillit i kommunikasjon
- 13.2 Gode tips i møte med minoritetsspråklige
- 13.3 Gode tips i tilsyn ved virksomheter med arbeidsgivere eller arbeidstakere fra ikke-vestlige land
- 13.4 Hvordan finne mulige risikoforhold

14. Litteraturliste og kildehenvisning

1. Innledning

Prosjektet "Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv" ble igangsatt etter forslag fra 2. distrikt. Alle distrikter i Arbeidstilsynet ble invitert til samarbeid. Målet med prosjektet var å bidra til et forsvarlig arbeidsmiljø for alle arbeidstakere uansett etnisk bakgrunn.

Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter pålegger virksomhetene å ivareta arbeidstakerne slik at de ikke blir utsatt for uheldige fysiske og psykiske belastninger knyttet til arbeidet. Arbeidstilsynet skal gjennom sine kontroll-, informasjons- og veiledningsoppgaver påse at kravene i arbeidsmiljøloven overholdes.

I følge Strategisk plan for Arbeidstilsynet 2004-2007, skal Arbeidstilsynet bidra til at... "flest mulig mennesker skal kunne bruke og utvikle sin kompetanse gjennom fullverdig deltagelse i arbeidslivet".

Videre står det at "Arbeidstilsynet skal arbeide målbevisst for at etatens informasjon bidrar til at målene for arbeidsmiljøet nås...".

Arbeidstilsynet 2. distrikt erfarer at minoritetsspråklige er en utsatt gruppe når det gjelder fysiske og psykiske helseskader som følge av mangel på informasjon og opplæring. Vi erfarer at flere ikke kjenner til sine rettigheter og plikter og dermed har liten deltagelse i arbeidsmiljøaktiviteter.

Prosjektet "Arbeidsmiljø i et fargerikt arbeidsliv" ønsket innen Arbeidstilsynets ordinære tilsynsoppgaver å bidra til et bedre arbeidsmiljø for personer fra ikke-vestlige land på linje med norske arbeidstakere. Vi ønsket å øke kunnskapen om Arbeidstilsynet og arbeidsmiljøloven blant personer med innvandrerbakgrunn.

For å nå dette målet ønsket vi å bruke en annen tilsynsmetode enn den tradisjonelle. Det legges stor vekt på veiledningsoppgavene. Dette innebærer at kommunikasjon i møte med minoritetsspråklige var et sentralt tema for prosjektet.

Forslaget om et samarbeidsprosjekt ble sendt til alle Arbeidstilsynets distrikter. Flere viste interesse og følgende distrikter med tilhørende avdelingskontorer ble med i utforming og gjennomføring av prosjektet:

Arbeidstilsynet 8. distrikt (Hordaland) omfatter kommunene: Bergen, Os, Osterøy, Askøy, Sund, Fjell, Øygarden, Radøy, Lindås, Austrheim, Fedje, Meland, Masfjorden og Gulen. De har avdelingskontor i Førde, Stord og Voss.

Arbeidstilsynet TeVeBu (Telemark, Vestfold og Buskerud fylke og Jevnaker kommune) med kontorer i: Skien, Tønsberg, Drammen og Hønefoss.

Arbeidstilsynet 7. distrikt (Rogaland). Distriktskontoret omfatter følgende kommuner: Bjerkreim, Egersund, Finnøy, Forsand, Gjesdal, Hjelmeland, Hå, Klepp, Kvitsøy, Lund, Randaberg, Rennesøy, Sandnes, Sokndal, Sola, Stavanger, Strand, Time, Etne og Sveio.

Arbeidstilsynet 2. distrikt som omfatter Oslo.

Til sammen 15 personer har vært involvert i prosjektet og bidratt med aktiviteter. Det ble et interessant samarbeidsprosjekt med engasjerte deltakere.

Her ønsker jeg å takke alle deltakere og støttespillere som bidro til gjennomføringen av prosjektet på en god måte, og ikke minst de som har lyttet til mine hjertesukk i perioder hvor

jeg opplevde at enkelte ikke var innforstått med prosjektets tema og relevansen av dette i Arbeidstilsynets tilsynsarbeid.

Jeg ønsker særlig å takke distriktssjefene og mellomledere som med sitt engasjement og sine positive holdninger bidro både med tilstrekkelige ressurser og skapte mer bevissthet om betydningen av fokus på minoritetsperspektivet i Arbeidstilsynet.

Denne rapporten belyser en del vesentlige risikoforhold som kan knyttes til arbeidstakernes manglende kjennskap til HMS-arbeidet i virksomheter, rettigheter og plikter til deltakelse i arbeidsmiljøaktiviteter og manglende tilrettelagt informasjon og opplæring knyttet til ikke-vestlige arbeidstakere, slik at alle får likeverdige muligheter på arbeidsplassen.

Jeg gjør oppmerksom på at det statistiske materialet ikke må leses som kategoriske fakta da data i rapporten er innsamlet i tilsynsbesøkene av inspektører med forskjellig fagbakgrunn, erfaringer og er basert på deres skjønnsvurderinger. Når det er sagt, ønsker jeg å påpeke at alle har fått innføring/opplæring i bruk av både tilsynsmetode og kommunikasjon i tillegg til et dagsseminar om flerkulturell forståelse. Jeg viser til punktene under tilsynsmetode.

Undertegnede har vært prosjektleder og har ansvaret for rapporten. Jeg håper at rapporten kan bidra til å styrke etatens tilsynsarbeid og at metoden kan være et verktøy i etatens tilsynsarbeid i møte med minoritetspråklige. Jeg mener at rapporten og flere kriterier brukt i samtalemotoden kan være et hjelpemiddel for mange representanter for det offentlige i kommunikasjon med ikke-vestlige personer.

Videre håper jeg at rapporten kan bidra til mer bevissthet i Arbeidstilsynet og blant inspiserende personell om vår rolle overfor **alle** arbeidstakere uansett bakgrunn slik at med tilrettelagte metoder kan alle få likeverdige muligheter til veiledning og informasjon.

Tahereh Talebi
Prosjektleder
Februar 2005

2. Sammendrag

Her kommer en kort oppsummering av de viktigste funnene fra arbeidsmiljøforhold og erfaringer fra prosjektet "Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv" (AIFA).

"Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv" ønsket innen Arbeidstilsynets tilsynsoppgave og med fokus på personer fra ikke-vestlige land å bidra til et bedre arbeidsmiljø for alle, med mulighet for likeverdig deltakelse på arbeidsplassen.

AIFA-prosjektet startet som et samarbeidsprosjekt mellom 2. distrikt, 7. distrikt, 8. distrikt og TeVeBu.

Prosjektets mål var å redusere fysiske og psykiske helsebelastninger som følge av manglende tilrettelegging og ekskludering/utstøting på arbeidsplassen. Tilsynsmetoden i prosjektet har bl.a. fokusert på kommunikasjon og tilrettelegging av informasjon.

Prosjektet fikk tildelt midler med til sammen kr. 285000,- fra UDI og DAT.

Tema ved tilsynsbesøkene var Medvirkning - Arbeidsavtale- Opplæring - Ergonomi- Tidspress- Utilbørlig atferd (mobbing og trakassering).

Det ble gjennomført 50 tilsynsbesøk på 46 arbeidsplasser. Tilsynsbesøkene ble gjennomført i følgende bransjer: bygg og anlegg, renhold, sykehjem, industri, restaurant, landbruk og fiskeri.

De samlede data, uavhengig av virksomhetens størrelse, bransje og geografisk beliggenhet, viser alvorlige brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser med tilhørende forskrifter. Opplysningene er innhentet fra samtaler/intervju med over 150 arbeidsgivere, arbeidstakere og verneombud. Samtalene hadde fokus på informasjon, inklusive informasjon om rettigheter og plikter knyttet til arbeidsmiljøloven.

2.1 Viktige funn

- 1- 4 av 10 virksomheter har ikke rutiner som sikrer skriftlige arbeidsavtaler med alle ansatte.
- 2- **44 % av de besøkte virksomhetene mangler rutiner som sikrer at arbeidstakerne får reell mulighet til innflytelse på arbeidsmiljøet.**
- 3- **Halvparten** av de besøkte virksomhetene har ikke rutiner som sikrer nødvendig opplæring og informasjon for å kunne utføre arbeidet på en forsvarlig måte.
- 4- Resultatene viser at 15% av de besøkte virksomhetene mangler nødvendig arbeidsutstyr og tekniske hjelpemidler til alle ansatte.
- 5- Tabellen viser at ansatte i 41 % av besøkte virksomheter opplever tidspress som går utover helse eller kan utsette dem for ulykke.
- 6- **De samlede data viser at 1 av 5 ansatte opplever ubehagelige kommentarer og atferd knyttet til sin etniske bakgrunn. Det er stor forskjell mellom distriktene. Noen steder opplever 7 av 10 ansatte ubehagelig atferd knyttet til sin etniske bakgrunn.**

2.2 Viktige erfaringer fra inspektørene

Samtlige inspektører som deltok i prosjektet mener at AIFA har vært lærerikt og tilført dem erfaringer som er nyttige og som kan overføres til deres ordinære tilsynsarbeid.

Flere av inspektørene ga uttrykk for et ønske om å kunne bruke mer ressurser på AIFA-prosjektet enn det som var planlagt. Temaet vurderes som viktig og riktig å satse på fra Arbeidstilsynets side.

Prosjektet ble positivt mottatt hos de fleste arbeidsgiverne.

Det er ønske om en større satsing og fokus på minoritetsperspektivet i Arbeidstilsynet. Det anbefales holdningsskapende tiltak og bevisstgjøringsarbeid i distriktene før igangsetting av prosjekter knyttet til minoritetspråklige.

Det ønskes et tettere samarbeid med politiet, UDI og andre relevante aktører. Man erfarer at utenlandsk arbeidskraft som står som ansatt i et østeuropeisk land, i realiteten er ansatt i et norsk-eid firma. Tendensen til formidling av billig arbeidskraft til Norge med en norsk bakmann er økende.

3. Bakgrunn:

3.1 Innvandrerbefolkningen og arbeidsmiljøloven

Arbeidslivet i Norge har endret seg de siste 20 årene. Mangfoldet i arbeidslivet har økt både på arbeidsgiversiden og blant arbeidstakerne.

Innvandrerbefolkningen i Norge var pr. 01.01.2004 på 349000 personer. Dette utgjør 7,6% av hele befolkningen (SSB).

45% av innvandrerbefolkningen var norske statsborgere ved inngangen til 2002 (SSB).

Hele **70%** av innvandrerbefolkningen kommer fra ikke-vestlige land (SSB 2003).

Arbeidsmiljøloven gjelder for alle arbeidstakere. Lovens målsetting om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, trygge tilsettingsforhold og meningsfylt arbeid for den enkelte gjelder alle arbeidstakere.

Vi i Arbeidstilsynet skal føre tilsyn for å medvirke til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet skal kontrollere at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven m/forskrifter overholdes. I tillegg skal vi gi veiledning om bestemmelsene i loven.

Forebygging av muskel- og skjelettlidelser er et av hovedprioriteringsområdene i overordnet virksomhetsplan for 2003-2004.

Arbeidstilsynet skal i valg av sine satsninger og tilsynsbesøk vurdere risikoforholdene knyttet til arbeidsmiljøet i virksomheter/bransjer.

Gjennom tidligere erfaringer i arbeid rettet mot minoritetsperspektivet og forskning i arbeidslivet, er vi kjent med at mange ikke-vestlige arbeidstakere arbeider i de mest risikobaserte yrker og i de bransjer der man møter flest arbeidsmiljøbelastninger.

Her nevnes noen av disse momentene:

3.2 Risikofaktorer

- Arbeidstakere med minoritetsbakgrunn jobber ofte i yrker som medfører tungt og ensformig arbeid og arbeidet har høyt tempo(Levekårsundersøkelsen 1997).
- Innvandrere er overrepresentert i ufaglærte jobber. De har liten mulighet til å gjøre karriere og blir ofte isolert på arbeidsplassen (Berit Berg, SINTEF).
- Minoritetspråklige blir utsatt for tilbakeholdelse av informasjon og sosial ekskludering. Materialet tyder på at veldig få innvandrere kjenner til sine rettigheter eller de muligheter de har til å påvirke egen situasjon på arbeidsplassen. Diskriminering i arbeidsmiljøet fører til mistriivsel, psykiske og andre helseproblemer, og kan ende med uføretrygding og avslutting av arbeidsforhold. (UDI, Rapport om rasisme og diskriminering i Norge, 2001-2002).
- Flertallet av tilmeldte saker i 2001 handlet om ulovlige oppsigelser og manglende utbetaling. (rapport fra Senter mot etnisk diskriminering SMED,2001).
- Minoritetspråklige er overrepresentert blant de skadede. 30% av de som var utsatt for alvorlige arbeidsskader og over halvparten av dem som var utsatt for alvorlig voldsskade, oppga ikke-skandinaviske språk som førstespråk. Dette indikerer at minoritetspråklige har overvekt i skadeutsatte yrker” (Rapport fra Arbeidstilsynet, Trekk ved arbeidsmiljøsituasjon, 2004).
- Betydelig høyere andel av minoritetspråklige er utsatt for samtlige av de belastende arbeidsmiljøfaktorer enn nordmenn(SSB: Innvandrere i Norge, 1997).
- Minoritetspråklige har større risiko for å miste arbeidet og blir oftere trakassert på arbeidsplassen(Kåre Vassenden, Levekårsundersøkelsen 1997).
- ”Minoritetspråklige fra ikke-vestlige land er overrepresentert i arbeidsmiljø med flere belastninger, for eksempel ensidig gjentagelsesarbeid, tunge løft, dårlige

arbeidsstillinger og trakassering. De har lite kjennskap til sine rettigheter og plikter og bruker dermed i liten grad arbeidsmiljølovgivningen, verneombudsapparatet, bedriftshelsetjenestene eller Arbeidstilsynet” (Strategisk plan for Arbeidstilsynet 2004-2007, 3.5, mer internasjonalt arbeidsliv)

- ”...verneombudsordningen er sentral når det gjelder rettigheter og vern på arbeidsplassen. Verneombudet ble ikke nevnt i det hele tatt av våre informanter” (UDI’s rapport, Rasisme og diskriminering i Norge, 2001-2002). Dette bekrefter 2.distrikts funn fra innvandrersprosjektet i 1999 om manglende kjennskap til verneombudets rolle og funksjon blant minoritetsspråklige
- Personer med innvandrerbakgrunn har dårligere muligheter til avansement. De blir utsatt for sosial ekskludering og de får lite attraktive arbeidsoppgaver samt ikke samme muligheter for videreutdanning(UDI’s rapport, Rasisme og diskriminering i Norge, 2001-2002).
- Personer med innvandrer bakgrunn kjenner ikke til Arbeidstilsynets rolle (rapport fra 2.distrikt, Innvandrersprosjektet- 1998).
- Innvandrere har lite/ingen kjennskap til arbeidsmiljøloven og sine rettigheter og plikter (rapport fra 2.distrikt, Innvandrersprosjektet- 1998).

Vi kjenner også til utfordringene som tilsynspersonalet opplever i møte med minoritetsspråklige, særlig de som kommer fra ikke-vestlige land. Disse utfordringene blir ikke mindre med den nye loven om arbeidsinnvandring som trådte i kraft fra 01.05.04. For å kunne tilpasse vår veiledningsoppgave til arbeidstakere og arbeidsgivere fra ikke-vestlige land og gi informasjon om rettigheter og plikter og dermed kunne stille like krav, ønsket vi å øke vår kunnskap om disse arbeidsgiver- og arbeidstakergruppene for å få til en bedre formidling av informasjon og krav.

3.3 Definisjon av ikke-vestlige

I tilknytning til prosjektets tilsynsmetode avgrenses gruppen minoritetsspråklige til **ikke-vestlige**, jf. Statistisk sentralbyrås (SSB) definisjon av hvem som inkluderes: alle som er født av to utenlandske foreldre fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika, Øst-Europa og Tyrkia.

4. Målsetting:

4.1 Overordnet mål

- Fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle, med adgang og mulighet til likeverdig informasjon og opplæring
- Arbeidstilsynet skal bidra til at... ”flest mulig mennesker kunne bruke og utvikle sin kompetanse gjennom fullverdig deltagelse i arbeidslivet (Strategisk plan for Arbeidstilsynet 2004-2007, 2.2.2, hovedmål).
- ”Arbeidstilsynet skal arbeide målbevisst for at etatens informasjon bidrar til at målene for arbeidsmiljøet nås. Informasjon skal være tilpasset mottaker og være enhetlig, sannferdig og lett forståelig. Informasjon kombinert med tilsyn i form av målrettede kampanjer **antas å være den strategi som vil gi best resultat** (min utheving) når etaten har identifisert helseskadelige arbeidsforhold i deler av arbeidslivet”(Strategisk plan for Arbeidstilsynet 2004-2007, 2.4.2, informasjon og veiledning).
- Få til et mer effektivt tilsynsarbeid i Arbeidstilsynet med hensyn til bruk av ressurser og resultatoppgjørelse.

4.2 Delmål

- Større trygghet i tilsynsarbeid for inspiserende personale i møte med minoritetsspråklige arbeidsgivere og arbeidstakere (styrke evnen til kommunikasjon i ulike typer arbeidsmiljø).
- Bevisstgjøre verneombudene/arbeidstakerrepresentanter om at de skal være representant for alle arbeidstakere.

4.3 Resultatmål

- Redusere helsebelastninger knyttet til tungt og ensformig arbeid pga manglende opplæring og dårlig tilrettelegging av arbeidet.
- Forebygge ulykker med fokus på opplæring om helseskader forbundet med arbeidet og i bruk av verneutstyr.
- Redusere utstøting som følge av manglende kjennskap og mulighet til deltakelse i arbeidsmiljøaktiviteter.

5. Målgruppe

Alle arbeidstakere, arbeidsgivere, verneombudene.

Tilsynspersonalet i AT.

Relevante aktører/samarbeidspartnere i arbeidslivet

I løpet av tilsynsbesøkene har vi hatt individuelle samtaler med **over 140 arbeidstakere** fra ikke-vestlige land, i tillegg til samtaler med arbeidsgivere og verneombud eller en annen arbeidstakerrepresentant.

Det har også vært felles informasjonsmøter på noen arbeidsplasser med deltakelse av mange arbeidstakere (både etnisk norske og de med minoritetsbakgrunn) og arbeidsledere der Arbeidstilsynet informerte om sin rolle, arbeidsmiljølovens bestemmelser og hensikten med tilsynsbesøket og prosjektet. Det ble gitt mulighet for spørsmål og diskusjon.

6. Valgte bransjer

Det ble besluttet å gjennomføre tilsynsbesøk i bygg og anlegg, renhold, sykehjem og fiskeri der man regnet med å kunne treffe flere arbeidstakere med ikke-vestlig bakgrunn.

Senere ble disse utvidet til restauranter, industri og landbruk.

Det er gjennomført 50 tilsynsbesøk på 46 arbeidsplasser i tillegg til fem rene informasjonsmøter. Tilsynsbesøkene ble gjennomført i 3 distrikter.

7. Valgte temaer

Følgende temaer ble fokusert ved utarbeidelse av sjekklister for samtaler og prosjektverdier:

- **Medvirkning:** Vi ønsket å se på muligheten for reell deltakelse og medvirkning på arbeidsmiljøsituasjonen for alle arbeidstakere med hensyn til tilrettelegging av informasjon og opplæring (arbeidsmiljøloven § 12 nr.3 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid § 4 og § 5 nr. 2).

- **Arbeidsavtale:** Vi ønsket å påse at alle arbeidstakere har trygge tilsetningsforhold med skriftlige arbeidsavtaler (arbeidsmiljølovens § 1 nr. 2 og § 55 B).

- **Opplæring:** Opplæringstema hadde sikte på to forhold:
 - 1- tilstrekkelig opplæring i utføring av arbeidet og bruk av tekniske hjelpemidler for å unngå ulykkes- og helsefare
 - 2- opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid for å kunne medvirke og delta i arbeidsmiljøaktivitetene (Arbeidsmiljølovens § 7, § 14 bokstav f og i, og forskrift om systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid § § 4 og 5 nr. 2).

- **Ergonomi:** Alle arbeidstakere skal ha tilgang til nødvendige tekniske hjelpemidler (arbeidsmiljølovens § 14, forskrift om tungt og ensformig arbeid § 8 første og fjerde ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid § 5 annet ledd nr. 7).

- **Tidspress:** Fokus på tidspress som kan føre til ulykkes- og/ eller helsefare (arbeidsmiljøloven § 7 og § 12 nr. 1).

- **Utilbørlig atferd/sårende bemerkninger (mobbing og trakassering):** Målet var å se på arbeidstakernes opplevelser av ubehagelige kommentarer og atferd på arbeidsplassen knyttet til deres etniske bakgrunn og dermed om de er utsatt for utstøting på arbeidsplassen (arbeidsmiljølovens § 7, § 12 nr.1 og 2 fjerde ledd).

8. Tilsynsmetode

Arbeidstilsynets kontroll av arbeidsmiljøet blir vanligvis gjennomført ved en samtale med arbeidsgiver og en arbeidstakerrepresentant/verneombud i virksomheten. I tillegg kan det være aktuelt med befaring og gjennomgang av nødvendig dokumentasjon der det er behov for dette.

Vi ønsket å benytte en tilsynsmetode der flere arbeidstakere, særlig de fra ikke-vestlige land var involvert, slik at vi kunne gi direkte informasjon til flest mulig og slik at vi kunne innhente opplysninger fra flere enn bare verneombud og arbeidsleder.

Vi valgte å gjennomføre separate samtaler med noen ikke-vestlige arbeidstakere i hver virksomhet. Målet var å kunne skape god kommunikasjon mellom virksomheten, arbeidstakere, og representantene fra myndigheter.

De fleste deltakerne i prosjektet har god erfaring fra tilsynsarbeid i ulike virksomheter og bransjer, men flere ønsket mer kunnskap om ikke-vestlige for å få til en bedre kommunikasjon i møte med disse arbeidstakerne og med flerkulturelle arbeidsplasser. Det ble gitt uttrykk for at vi ikke når disse på lik linje med etnisk norske arbeidstakere.

Vi bestemte oss for at tilsynspersonell bør ha en innføring/opplæring i møte med ikke-vestlige for å oppnå en bedre kommunikasjon og formidling av etatens budskap på en effektivt og forståelig måte.

For å være bedre forberedt på tilsynsbesøkene ble det gjennomført et møte og et miniseminar for prosjektdeltakerne i starten av prosjektet, med både eksterne og interne forelesere med fokus på følgende tema:

- Innvandrere mellom tilpasning og hevding av rettigheter
- Erfaringer fra Senter mot etnisk diskriminering (SMED)
- HMS på flerkulturelle arbeidsplasser
- Erfaringer/funn fra tidligere prosjekter rettet mot minoritetsspråklige
- Symptomer på risikofaktorer knyttet til ikke-vestlige arbeidstakere på arbeidsplassene
- Hvordan skape engasjement og bevissthet innad knyttet til minoritetsperspektivet?
- Nyttige tips i møte med ikke-vestlige

Videre ble det besluttet å gjennomføre tilsynsbesøkene på følgende måte:

- Fokus på veiledning med gjennomføring av små eller større åpningsmøter i alle virksomheter for å informere om Arbeidstilsynet, arbeidsmiljøloven og hensikten med besøket/vår rolle.
- Separat samtale med **mer enn 3** arbeidstakere med ikke-vestlig bakgrunn (helst flere der det er mulig) i tillegg til leder og verneombud i virksomheten.
- Sluttmøte for å gi muntlig tilbakemelding til flere på arbeidsplassen for å sikre at budskapet er forstått. Sluttmøte kan bli gjennomført i form av eget sluttmøte/allmøte, eller en kort oppsummering i slutten av tilsynsbesøket (omfang av sluttmøtet blir vurdert av den enkelte inspektør og vil være avhengig av virksomhetens størrelse og antall ansatte).
- Bruk av sjekklister i alle samtaler.
- Bruk av felles mal for tilsynsvarsel for anmeldte tilsynsbesøk (for å gi informasjon og mulighet til arbeidsgiver for tilrettelegging av tilsynsbesøket).
- Aktiv bruk av brosjyren "Arbeidsmiljøloven for alle" på flere språk. Brosjyren er oversatt til engelsk, fransk, tamil, urdu, tyrkisk, kinesisk og vietnamesisk i tillegg til norsk.

- Aktiv bruk av etatens veiledning ”Arbeidsmiljøloven og ferieloven også for deg som ikke er norsk” Veiledningen finnes på 14 språk (norsk, engelsk, tysk, arabisk, vietnamesisk, finsk, polsk, spansk, urdu, tamil, tyrkisk, bosnisk-kroatisk-serbisk, somali og kinesisk).
- Aktiv bruk av utkast til arbeidsavtale på andre språk
- Lage en lettlest veiledning til HMS-forskriften og oversette den til flere språk.
- Aktiv bruk av media og samarbeidspartnere som distriktene fant hensiktsmessige.

Sistnevnte aktivitet ble gjennomført og denne ”HMS-veiledningen” finnes på 16 språk (norsk, engelsk, albansk, somali, tyrkisk, vietnamesisk, polsk, estisk, russisk, urdu, tamil, thai, filippinsk, arabisk, latvisk, og litauisk).

Veiledningen har vært et viktig hjelpemiddel i formidlingen av informasjon ved tilsynsaktivitetene. Vi får stadig positive tilbakemeldinger på denne veiledningen.

9. Registrerte verdier/tabeller

Samlede tall fra tilsynsbesøk i alle tre distriktene fordelt på tema:

Det er viktig å nevne at det er noen forskjeller mellom distriktene på de forskjellige temaer og mellom bransjene. Dette kommer vi tilbake til under analyse og drøfting av resultater.

Skriftlige arbeidsavtaler	Svar	Antall svar	Prosent
Har virksomheten fungerende rutiner som sikrer skriftlige arbeidsavtaler?	Ja	27	59 %
	Nei	18	39 %
Ubesvart		1	2 %
Sum		46	100 %

39 % av alle besøkte virksomheter har ikke rutiner som sikrer skriftlige arbeidsavtaler med alle ansatte. Dette er særlig synlig i bygg- og anleggsbransjen.

Medvirkning	Svar	Antall svar	Prosent
Har virksomheten fungerende rutiner som sikrer mulighet for å medvirke på arbeidsplassen?	Ja	25	54 %
	Nei	20	44 %
Ubesvart		1	2 %
Sum		46	100 %

Tabellen viser at **44 %** av de besøkte virksomhetene mangler rutiner som sikrer at arbeidstakerne får reell mulighet til innflytelse på arbeidsmiljøet.

Opplæring	Svar	Antall svar	Prosent
Har virksomheten fungerende rutiner som sikrer nødvendig opplæring og informasjon for å utføre arbeidet, og deltakelse i arbeidsmiljøaktiviteter?	Ja	22	48 %
	Nei	23	50 %
Ubesvart		1	2 %
Sum		46	100 %

Halvparten (**50%**) av de besøkte virksomhetene har ikke rutiner som sikrer nødvendig opplæring og informasjon for å kunne utføre arbeidet på en forsvarlig måte. De har ikke rutiner som sikrer opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Ergonomi/tekniske hjelpemidler	Svar	Antall svar	Prosent
Får alle ansatte tilgang til nødvendige tekniske hjelpemidler/arbeidsutstyr for å utføre arbeidet forsvarlig?	Ja	38	83 %
	Nei	7	15 %
Ubesvart		1	2 %
Sum		46	100 %

Resultatene viser at **15%** av de besøkte virksomhetene mangler nødvendig arbeidsutstyr og tekniske hjelpemidler til alle ansatte.

Tidspress	Svar	Antall svar	Prosent
Er ansatte utsatt for helseskader eller ulykke som følge av tidspress i arbeidet?	Ja	19	41 %
	Nei	26	57 %
Ubesvart		1	2 %
Sum		46	100 %

Spørsmålet defineres som opplevelsen av et kontinuerlig tidspress. Tabellen viser at ansatte i **41 %** av de besøkte virksomhetene opplever tidspress som går utover helse eller som kan utsette dem for ulykke.

Utilbørlig atferd/sårende bemerkninger (mobbing og trakassering)	Svar	Antall svar	Prosent
Opplever ansatte utilbørlig atferd knyttet til sin etniske bakgrunn fra kollega/ledere eller kunder?	Ja	9	20 %
	Nei	36	78 %
Ubesvart		1	2 %
Sum		46	100 %

De samlede data viser at ca. **20%** av de ansatte opplever ubehagelige kommentarer og atferd knytte til deres etniske bakgrunn. Det er stor forskjell mellom distriktene, med alt fra 0% til 75%.

10. Analyse/evaluering

Min første reaksjon på resultatene er følelse av bekymring. En tanke og et spørsmål om mulige svik overfor en stor andel av arbeidstakerne.

De samlede data uavhengig av virksomhetens størrelse, bransje og geografisk beliggenhet viser alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven.

Tabellene viser en samlet vurdering av registrerte prosjektverdier av hele virksomhetens arbeidsmiljøaktiviteter. Jeg ønsker å understreke at resultatene ikke baseres på en ensidig vurdering av ikke-vestlige arbeidstakers arbeidssituasjon. Registrering av prosjektverdiene er basert på inspektørens helhetlige vurdering av samtaler med både arbeidsgivere, verneombud, arbeidstakere og gjennomgang av fremlagt skriftlig dokumentasjon.

Jeg vil påstå at funnene med stor sannsynlighet ville vært mer dramatiske dersom vi hadde lagt til grunn bare antall informasjon gitt av arbeidstakere fra ikke-vestlige land. Det er gjennomført **over 140** samtaler med disse arbeidstakerne.

I UDI's rapport om rasisme og diskriminering i Norge, 2001-2002 heter det: "I forhold til arbeidslivet gir utsagn fra de ulike representantene for innvandrersorganisasjonene et godt bilde på hvor **engstelig man er for å bli skjøvet ut i arbeidsløshet** (min utheving). Av den grunn biter ansatte med innvandrerbakgrunn i seg nedvurderinger og aksepterer manglende faste lønnsbetingelser."

Vi kjenner til og må ta i betraktning at mange kan være redde for negative konsekvenser av sine uttalelser om arbeidsmiljøproblemer i virksomheten, noe som kan være et hinder for å fortelle om problemer på arbeidsplassen. Dette ble nevnt av noen arbeidstakere i samtalen. Vi i Arbeidstilsynet er også kjent med "varsler" og belastningene de er utsatt for. Dette kan forsterkes når en "varsler" har minoritetsbakgrunn.

Det er imidlertid viktig å understreke at flere av arbeidstakerne faktisk har det bra på jobben.

Før vi ser nærmere på hvert enkelt tema, ønsker jeg å gjøre oppmerksom på positive erfaringer fra tilsynsbesøk i enkelte geografiske områder.

Det rapporteres fra noen avdelingskontorer i Arbeidstilsynet om at "De aller fleste utenlandske sier at de har det veldig greit og trives godt. Man opplever at ikke-vestlige arbeidstakere i stor grad er inkludert både i og etter arbeidstid".

Videre opplyses det at mobbing/trakassering er et ikke-eksisterende problem. Det begrunnes bl.a. med at ingen av de intervjuede arbeidstakere i bedriften "synes å være utsatt for utilbørlige atferd og de klager heller ikke i forhold til mulige fysiske arbeidsrelaterte belastninger".

Noen av inspektørene antyder mulige "bakenforliggende årsaker" til disse positive utsagnene. Det stilles spørsmål om nordmenn er for sytete(?!), eller at utenlandske arbeidstakere er takknemlige for å ha arbeid og at de ikke har nok kunnskap om årsaker til ulike plager.

En annen faktor som antydes, er at målgruppen var relativt liten sett i forhold til den totale arbeidsstokken i de utvalgte områder der tilsynsbesøkene ble gjennomført, og at i enkelte områder er bedriftene små og oversiktlige. Det gjør at de fleste møter og omgås med hverandre også i private sammenhenger.

Dette kan være både positivt i forhold til at man kan lett bli inkludert i samfunnet, og negativt relatert til fare for viten om hvem som har sladret om hva.

Skriftlige arbeidsavtaler:

Tabellen viser at 39% av de besøkte virksomhetene manglet rutiner for skriftlige arbeidsavtaler.

Det er forskjeller i distriktene på dette punktet avhengig av valgte bransjer.

Det er betydelige utfordringer i bygg- og anleggsbransjen. I det distriktet som hadde flest uanmeldte tilsyn i bygg- og anleggsbransjen finner man at over 90% av virksomhetene mangler rutiner for skriftlige arbeidsavtaler. Dette er vesentlig lavere i store og offentlige virksomheter med mellom 15-17%.

Vi ser at **en god del av arbeidstakerne fra ikke-vestlige land, særlig i bygg- og anleggsbransjen ikke har skriftlig arbeidskontrakt**. De er utrygge på varigheten av sitt arbeid og får ikke samme arbeidsvilkår som ”norske” arbeidstakere. De opplyser om dårligere lønn enn norske kolleger tross lik kompetanse og like god utførelse av arbeidet.

Mangelen på skriftlig arbeidsavtale bekrefter bekymringer om å miste arbeidet slik vi har sett i tidligere undersøkelser. Ifølge levekårsundersøkelsen blant ikke-vestlige innvandrere i 1997 ”Tre av ti sysselsatte mener at de står i fare for å miste jobben i løpet av de nærmeste årene” (Kåre Vassenden).

Ikke fullgode arbeidsavtaler, midlertidig ansettelse og manglende skriftlige arbeidsavtaler gjør fremtiden meget utrygg. Utrygg fremtid på arbeidsplassen og dermed redsel for å havne i ledighetskøen igjen, kan være årsaker til økte belastninger/helseproblemer og arbeidsmiljøvanskeligheter.

Resultatet viser brudd på følgende krav i arbeidsmiljølovgivningen:

§ 54 A: Likebehandling i arbeidslivet, formål og anvendelsesområde

§ 55 B: Arbeidsavtale

Medvirkning:

Opplevelsen av deltakelse og medvirkning på arbeidsplassen er forhold som har stor betydning for arbeidstakernes fysiske og psykiske helse.

Vi ser at så mange som **44% av virksomhetene ikke har rutiner for å sikre arbeidstakernes medvirkning på arbeidsplassen**.

Under samtalen kom det fram at **flere arbeidstakere ikke kjenner til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid**. Flere kjenner ikke til at virksomheten har et verneombud og hva vedkommendes rolle er. Det gis uttrykk for at en ikke blir hørt eller blir oversett (”mine ideer er dårlige, mens samme forslag fra min norske kollega er bra”).

Flere virksomheter har ikke systematiske rutiner for personalmøter eller andre arenaer hvor de ansatte kan ta opp arbeidsmiljøforhold. Noen ledere mener at de har åpne dører og at ”ansatte kan komme til meg hvis de har problemer”.

Generelt virker det som om verneombudsfunksjonen mangler rutiner og fellesarenaer for medvirkning. Vi oppfatter at flere steder mangler bevissthet om verneombudets funksjon. Det blir ikke satt av tid, arenaer og rutiner til å utøve vervet for å sikre informasjon, opplæring og en representativ medvirkning fra alle ansatte. Denne problemstillingen forsterkes i virksomheter med flere arbeidstakere fra ikke-vestlige land og verneombudets rolle mer usynlig for disse arbeidstakere.

Vi har også sett at på mange arbeidsplasser har man valgt/utpekt et verneombud med lederstilling, noe som kan være uheldig og gir vedkommende en utfordrende dobbeltrolle.

Dette merkes særlig i bygg- og anleggsbransjen og i renholdsbransjen med et flertall av arbeidstakere fra ikke-vestlige land.

Det er kjent at personer fra ikke-vestlige land kan ha stor respekt for sine ledere og personer med autoritet som for eksempel myndighetsrepresentanter. På arbeidsplasser med flere arbeidstakere fra ikke-vestlige land blir derfor verneombudets rolle meget viktig.

Arbeidsplassen skal arbeide systematisk for tilrettelegging av informasjon og opplæring i HMS-arbeidet for å gi alle arbeidstakere en reell mulighet til deltakelse i arbeidsmiljøet. Man kan ikke delta i et arbeid når man ikke kjenner spillereglene.

Brudd på følgende krav:

Arbeidsmiljøloven § 12 nr 1 annet ledd, nr 2 og nr. 3

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid §§4 og 5 nr. 2 og 3

Opplæring:

Resultatet fra dette punktet bør være et varselsignal for Arbeidstilsynet og i arbeidslivet. Det registreres at **50% av de besøkte virksomhetene ikke har nødvendige rutiner for opplæring.** Manglende opplæring kan ha direkte konsekvenser for arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Manglende **tilrettelagt** opplæring i bruk av arbeidsutstyr/tekniske hjelpemidler i tillegg til manglende kunnskap om belastninger knyttet til arbeidet, kan føre til alvorlige ulykker og skader. Dette punktet bør ses i kombinasjon med punktet ergonomi om tilgjengelige tekniske hjelpemidler.

Likeledes kan manglende opplæring og kjennskap til rettigheter og plikter hindre arbeidstakerne i deltakelse og kontakt med andre på arbeidsplassen, noe som kan føre til utstøting av enkeltpersoner eller grupper av arbeidstakere. (Se under punkt ”Utsatt for utilbørlig atferd”, rapport fra Arbeidslivstelefonen).

Noen arbeidsgivere opplyser om likebehandling av ansatte og bruk av samme informasjons- og opplæringsmetoder overfor alle ansatte. Dette er ofte ikke tilstrekkelig. For eksempel er kun skriftlig instruks/informasjon delt på intranettet ikke en sikker måte å nå alle på arbeidsplasser med flere ikke-vestlige arbeidstakere.

Likebehandling gir ikke nødvendigvis like muligheter. For å gi reell adgang til informasjon og opplæring kan det noen ganger være behov for forskjellige tiltak.

Vi har imidlertid også møtt noen virksomheter med virkelig oppfinnsomme tiltak for å løse opplæringsoppgaver når det gjelder arbeidstakere fra ikke-vestlige land. Som eksempler kan nevnes opplæring med fadderordning, gjennomgåelse av skriftlig instruks sammen med arbeidstaker og opplæring ved å vise arbeidsrelaterte operasjoner på video.

Brudd på følgende krav:

Arbeidsmiljøloven §14, annet ledd bokstav i

Arbeidsmiljøloven § 12 første ledd

Ergonomi:

Andelen av virksomheter med manglende nødvendig arbeidsutstyr er lavere enn de andre temaer (15%) i prosjektet. Mangel på nødvendig arbeidsutstyr/tekniske hjelpemidler kan medføre til en overhengende fare for liv og helse i en del bransjer som for eksempel bygg- og anlegg. Tekniske hjelpemidler er ofte uunnværlige i disse bransjene for å kunne utføre arbeidet på en forsvarlig måte.

Faren for helseskader og sykdommer øker når arbeidstakerne, i tillegg til manglende arbeidsutstyr, ikke har nødvendig kjennskap til ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, jf. punktet opplæring.

Brudd på følgende krav:

Arbeidsmiljøloven § 8 første ledd

Arbeidsmiljøloven § 12 første ledd

Arbeidsmiljøloven § 14 første og annet ledd bokstav f og i

Tidspress:

Resultatet viser at i så mange som 41% (**mer enn 4 av 10**) av virksomhetene opplever ansatte tidspress som et negativt forhold som kan gå utover helsen.

Tidspress er en vesentlig problemstilling på de fleste arbeidsplasser og kan i hverdagen redusere muligheten til å gjennomføre arbeidet på en forsvarlig måte. I kombinasjon med manglende opplæring og manglende tekniske hjelpemidler kan dette føre til alvorlige helseskader. Tidspress gir ikke rom for forebyggende aktiviteter som kan forhindre uforutsette hendelser.

Av kommentarene kommer det frem at flere ikke-vestlige arbeidstakere tar tidspresset for gitt. De opplyser at dette hører med til jobben og at de må tåle tidspress dersom de skal beholde jobben, særlig pga. sin etniske bakgrunn ("hvis vi skal beholde jobben må vi jobbe mer enn nordmenn for å vise at vi er like flinke").

Brudd på følgende krav:

Arbeidsmiljøloven § 7

Arbeidsmiljøloven § 8 første ledd

Arbeidsmiljøloven § 12 første ledd

Utsatt for utilbørlig atferd/trakassering:

Samlede tall viser at ca. 20% (2 av 10) av de ansatte opplever at de blir utsatt for sårende kommentarer, bemerkninger og utstøting på bakgrunn av sin etniske opprinnelse.

Andelen av disse utsagnene varierer mellom distriktene med fra under 5% til **over 50%**.

Mobbing og trakassering er blant Arbeidstilsynets sentrale satsningsområder. Helseskadene forårsaket av disse forholdene kan være meget alvorlige og kan i verste fall føre til selvmord.

På dette punktet blir tillit og det å skape trygghet sentralt i samtalene med ikke-vestlige. Derfor spiller kjennskap til Arbeidstilsynets rolle og informasjon om vår taushetsplikt stor rolle.

Andelen ansatte som ble intervjuet i hver virksomhet påvirker også svarene direkte. I en virksomhet nevnte alle 6 intervjuede ikke-vestlige at utlendinger blir dårlig behandlet pga sin etniske opprinnelse, men samtidig ønsket alle å understreke at det ikke gjaldt dem. De har hørt, eller de kjenner en som har blitt utsatt for trakassering. ("Ingen må vite at jeg har fortalt dette, sjefen eller kollegaer kan bli sure. Jeg er midlertidig ansatt og kan miste jobben").

Det oppleves også at mange har fått økt sin toleranse for bemerkninger som går på deres hudfarge og etniske bakgrunn ("eldre folk er sånn, de slenger masse dårlige ord om utlendingene, men jeg bryr meg ikke", - "jeg må tåle sånne kommentarer fra kollegaer hvis jeg skal beholde jobben", "når du er utlending må du regne med å høre disse urettferdige

bemerkningene fra nordmenn” og ”hvis jeg tar det opp blir jeg regnet som bråkmaker og vil miste jobben”).

I telefonsamtale med Arbeidslivstelefonen i 2004 ble det opplyst at få innvandrere henvender seg til dem, sannsynligvis pga manglende kjennskap til tjenesten. De henvendelser de **har** mottatt, dreier seg hovedsakelig om alvorlige forhold som mobbing, trakassering og diskriminering på arbeidsplassen.

I UDI's rapport kommer det frem at ”Arbeidsplassen er kanskje det området hvor vårt materiale tyder på at personer med innvandrerbakgrunn står **mest maktesløse** (min utheving). Å ha en jobb og ikke minst å beholde den, synes å være så viktig at personer med innvandrerbakgrunn vil godta mye forskjellsbehandling fra arbeidsgiver eller kollegaer uten å ta til motmæle.

Det som karakteriserer diskriminering på arbeidsplassen, er at den skjer på en uformell måte ved usynliggjøring, ved unnlater, ved mangel på anerkjennelse og kan vanskelig påvises eller bevises”.

Vi er redd for at det skjer en god del underreportering siden temaet er sensitivt og krever bevissthet og kjennskap til flere instrumenter/signaler i samtalene for å sikre reelle opplysninger.

Når det gjelder temaer som trakassering/mobbing kan stolthet i kombinasjon med manglende tillit til inspektørene (som myndighetsrepresentant), manglende kjennskap til lovverk og rettigheter, samt manglende trygghet om bevaring av anonymitet, være avgjørende for svarene som blir gitt.

Mange ikke-vestlige kommer fra land med lang og rik kulturhistorie og er meget stolte. Disse kan ha vanskelig for å vedstå seg til fremmede at de blir diskriminert på arbeidsplassen, og vil gjerne fremstille det som at de klarer seg selv og ikke lar andre mobbe eller trakassere dem. Likevel får vi informasjon om at **2 av 10** opplever at de blir utsatt for sårende kommentarer, bemerkninger og utstøting på bakgrunn av sin etniske opprinnelse.

Brudd på følgende krav:

Arbeidsmiljøloven § 12 nr. 1 og 2

11. Oppsummering av erfaringer

Alle interne deltakende ansatte i prosjektet mener at AIFA har vært lærerikt og tilført dem erfaringer som er nyttige i deres arbeid. Det er særlig gitt positivt uttrykk for internopplæringen/miniseminaret i forkant av tilsynsbesøkene. Mange mener at de har hatt nytte av prosjektet med erfaringer som kan overføres til deres ordinære tilsynsarbeid.

Inspektørene rapporterer at prosjektet ”Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv” ble positivt mottatt av de fleste arbeidsgiverne.

Noen av inspektørene ga uttrykk for manglende ”eierskapsfølelse” til prosjektet. De følte at det meste var avgjort, og at man bare ble kastet inn midt i prosessen. Det har også vært synspunkter fra enkelte inspektører om fokuseringen på ikke-vestlige som ”ikke-tema”.

Flere av inspektørene ga uttrykk for et ønske om å kunne bruke mer ressurser på AIFA-prosjektet enn det som var planlagt. Temaet vurderes som viktig og riktig å satse på fra Arbeidstilsynets side. I følge noen av inspektørene burde hjemmetjenesten ha vært blant de utvalgte bransjene.

Det har kommet signaler om at det trolig ville blitt et bedre resultat og utbytte dersom samarbeidsprosjektet hadde foregått med bare engasjerte og motiverte deltakere fra distriktene. Tvang hjelper ikke. Tvert imot kan manglende engasjement og manglende bevissthet knyttet til tema og tilsynsrolle skaper konflikt og motarbeidelse.

Det er ønske om en større satsing og fokus på prosjektet ”Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv”. Det anbefales holdningsskapende tiltak og bevisstgjøringsarbeid i distriktene før igangsetting av prosjekter knyttet til minoritetsspråklige.

Det er viktig å satse på å ha en ansatt/kontaktperson med kompetanse innen minoritetsperspektiv i distriktene med bevissthet om likeverd i arbeidsmiljøloven og utførelse av myndighetsrolle. Vedkommende kan være til stor hjelp både internt og overfor ansatte og arbeidsgivere ute i virksomhetene. På denne måten kan man sikre og forbedre informasjon og kommunikasjon til begge parter.

Det ønskes et tettere samarbeid med politiet, UDI og de respektive ambassader. Man erfarer at utenlandsk arbeidskraft som står som ansatt i et østeuropeisk land i realiteten er ansatt i et norsk-eid firma (en norsk bakmann som formidler billig arbeidskraft til Norge).

Noen mener at oppfølging av prosjektet må forankres hos de nye regiondirektørene slik at det ikke blir distriktsprosjekt, men en regionskampanje.

12. Planer fremover i 2005-2006

AIFA-prosjektet fortsetter med tilsynsaktiviteter i flere distrikter i 2005.

Deltakerne skal prøve å skape mer bevissthet internt for å få flere motiverte inspektører og distrikter i prosjektet. Alle skal være aktive i formidling av resultatene og erfaringene fra AIFA-prosjektet både internt og eksternt.

I 2. distrikt er det planlagt tilsyn i rengjøringsbransjen i tillegg til oppfølging av de tidligere gjennomførte tilsynsbesøkene.

Det skal også arrangeres et stort seminar 07.03.05 der alle ansatte i etaten er invitert til å delta. Hensikten med seminaret er å øke de ansattes kunnskap og forståelse for betydningen av kommunikasjon i tilsynsarbeidet og i formidling til andre etater og gjennom media.

Temaene er kommunikasjon relatert til tilsyn og veiledning, diskriminering innenfor offentlig tjenesteyting samt erfaringer fra prosjektet "Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv". Pr. skrivende dato er over 40 ansatte påmeldt.

Kostnadene for seminaret dekkes av ytterligere prosjektmidler fra UDI for å sikre erfaringsoverføring fra AIFA-prosjektet til hele etaten.

Videre skal 2. distrikt samarbeide aktivt med aktuelle samarbeidspartnere i arbeidslivet for utveksling av erfaringer og satsninger rettet mot likeverdig informasjon om rettigheter og krav knyttet til minoritetsspråklige. 2. distrikt skal delta i nettverksamlinger, distriktsmøter, allmøter og andre relevante arenaer for å spre informasjon om Arbeidstilsynet, arbeidsmiljøloven og bidra med sine erfaringer overfor andre myndigheter.

Det er søkt om midler fra Direktoratet for Arbeidstilsynet og Utlendingsdirektoratet for å kunne gjennomføre disse aktivitetene og for å arrangere en konferanse for relevante samarbeidspartnere i arbeidslivet (ca. 200 personer) på slutten av året. Temaet skal være "verneombud og flerkulturelle arbeidsplasser".

I TeVeBu, nye region 4, skal det gjennomføres tilsyn i bygg- og anleggsbransjen samt i hotell- og restaurantbransjen med bakgrunn i bestemmelsene knyttet til EØS-utvidelsen og svart arbeid.

I 8. distrikt, den nye region 5, er AIFA-prosjektet planlagt videreført i et samordnet tilsyn innen bygg- og anleggsbransjen med fokus på tidspress og organisatoriske, og ergonomiske forhold sett opp mot ulykkesfare. Prosjektet omfatter resultatmål knyttet til basisrettigheter og arbeidsvilkår for arbeidsinnvandrere. AIFA-prosjektet videreføres også innen landbruk. Videre jobbes det med å få til en temadag i regionen med minoritetsperspektiv som hovedfokus.

13. Anbefalinger:

13.1 Tillit i kommunikasjon med minoritetsspråklige

Som tidligere nevnt har prosjektet brukt en ny metode i gjennomføring av tilsynsaktivitetene. Arbeidstilsynets veiledningsoppgave har blitt spesielt vektlagt. Vi har bl.a. valgt å gjennomføre separate samtaler med mange arbeidstakere fra ikke-vestlige land i tillegg til samtaler med verneombud og daglig leder i virksomheten.

Kommunikasjon har stor betydning i møte med minoritetsspråklige. Derfor ønsker jeg å benytte anledningen til å skrive litt om denne samhandlingen her.

Etter min mening bør alle offentlige etater satse på å forbedre sin kommunikasjon med arbeidstakere fra ikke-vestlige land. Dermed kan man innhente mer reell informasjon samt formidle budskapet på en sikrere måte.

Jeg mener at **tillit** er nøkkelen til god kommunikasjon for å oppnå best mulig resultater i møte med minoritetsspråklige arbeidsgivere og arbeidstakere.

Mange fra ikke-vestlige land har mistillit til myndigheter og deres representanter på grunn av negative erfaringer fra hjemlandet. De er skeptiske til statlige autoriteter og er ikke vant til å samarbeide med myndighetene. Det er viktig at Arbeidstilsynet og andre myndigheter arbeider med å endre den negative holdningen og mistilliten til norske myndigheter blant minoritetsspråklige.

Da god kommunikasjon med ikke-vestlige er svært avgjørende for å lykkes med tilsynsarbeidet, bør vi fokusere på vår veiledningsoppgave like mye som på vår kontrolloppgave i tilsynsbesøkene.

I en kommunikasjonssituasjon må begge parter, både avsender og mottaker, være aktive for å få til en vellykket samhandling. Budskapet må tilrettelegges etter forventninger/erfaringer hos mottaker. Begge skal oppfatte at de har nytte av denne samhandlingen. Aktørene i kommunikasjonen bør ha kunnskap om hverandres forventninger for å kunne opptre riktig. Dette er spesielt viktig for oss som representerer en byråkratisk og formell autoritet, ikke minst pga vår kontrollrolle som kan oppleves som en slags ”politirolle” hos mennesker med et negativt syn på myndighetene.

For å lykkes i formidlingen av budskapet må vi være villige å sette oss inn i den andre partens virkelighet (er mottakeren faktisk til stede, eller er tankene et annet sted, er vi til stede, eller skal vi bli ferdig for å kunne rekke buss/tog?). Vi må tilstrebe å skifte mellom talerrollen og lytterrollen for å sikre mottakelse av budskapet.

Mange nevner språk som et stort hinder i kommunikasjonen. Språk er en viktig nøkkel i samtalene, men samtidig kun et av mange verktøy og signaler som utveksles i kommunikasjonen. Språk kan også ha stor betydning i utøvelse av makt og kan i verste fall skape en følelse av maktesløshet. Vi bør prøve å skape en likeverdig maktssituasjon med veiledning om rettigheter og om vår rolle. Hvis vi har kjennskap til den andre parts forventninger og mulige fordommer, kan vi forbedre vår forståelse av signalene i kommunikasjonen.

Bedret kommunikasjon vil øke myndighetenes muligheter for å utføre sine oppgaver på en lettere og mer tilfredsstillende måte.

13.2 Gode tips i møte med minoritetsspråklige

- Presentasjon
Hils og presenter deg klart og tydelig med navn og stilling (gjerne med et smil). Med dette viser vi både høflighet, vennlighet og gir informasjon.
- Informasjon om Arbeidstilsynet og arbeidsmiljøloven
Spør direkte om de kjenner til Arbeidstilsynet. Fortell kort om din rolle og lovverket som vi forvalter. Presiser at vi ikke representerer arbeidsgiver.
- Hensikten med samtalen/tilsynsbesøket
Fortell om hvorfor vi er på tilsynsbesøk og hva dette innebærer. Kort om tema, tid og metode.
- Vi er ikke politiet og er ikke ute etter arbeidstakerne
Gi informasjon om både kontroll og veiledningsrolle. Målsetningen i arbeidsmiljølovgivningen er å ivareta **arbeidstakerne**. Vær bevisst på at mange forbinder kontrollrollen med politi og i mange land politi har en skremmende betydning, og er ikke blant de populære myndigheter.

De fire ovennevnte punkter er avgjørende for å skape tillit.

- Velstelt og ustelt inspektører
Utseende og klesdrakt kan ha effekt på graden av respekt til myndighetsrepresentant og mottakelse av budskapet.
- Vis sympati og forståelse og vær tålmodig
Ikke stress verken deg eller vedkommende. La han/hun fullføre setningene. Det å lære et fremmedspråk er ikke alltid lett. Alle har ikke like forutsetninger for å forstå informasjon så rask som vi forventer.
Det er ikke lett å forstå lovverket. Det er også mange norske arbeidsgivere og arbeidstakere som har problemer med å forstå våre krav.
- Hold deg til saken
Det er viktig å vite at noen kan komme med avgjørende informasjon når de stoler på oss. Samtidig kan en del livshistorier og uvesentlige forhold komme under intervjuene, slik at vi må være flinke til å avbryte/avslutte uten å fornærme informantene. De kan fortelle om hvor vanskelig det var å finne jobb eller om problemer de har på sosialkontoret. Vi må holde oss til saken og ikke bruke altfor lang tid på uvesentlige forhold eller forhold som ligger utenfor vår myndighet.
- Ikke skap arbeidsmiljøproblem
Vær obs på å ikke skape et arbeidsmiljøproblem når tilsynsbesøket presenteres for både norske og minoritetsspråklige arbeidstakere. For eksempel når vi presenterer hensikten med tilsynsbesøket er det uheldig med utsagn "vi er her for å se hvordan våre nye landsmenn har det" eller "vi skal se på arbeidsmiljøet til utenlandske arbeidstakere". Alle tilsynsbesøkene skal ha et hovedmål som dreier om arbeidsmiljøet for alle ansatte.
- Unngå unødvendig bruk av ord som viser et negativt skille mellom nordmenn og minoritetsspråklige.

Mange nordmenn bruker ubevisst og unødvendig ord som skaper skille mellom nordmenn og minoritetsspråklige. For eksempel, i ”norsk lov” i stedet for å si i loven eller arbeidsmiljøloven), ”her i Norge”, ”vi nordmenn”.

Som oftest blir disse uttrykkene oppfattet som negative av ”ikke-norske”.

- Ikke overdriv vennligheten
Voksne mennesker ønsker å bli behandlet som voksne. Det kan være en høyt utdannet person som sitter foran deg.
- Lever brosjyrer og visittkort
Del ut relevante veiledninger og brosjyrer, inklusiv utkast til arbeidsavtaler, særlig det som finnes på informantens språk. Lever alltid visittkortet, men vær obs på at dette ikke frembringer personlige forhold (Det er jobben min, du kan ringe meg eller til sentralbordet for å få hjelp).

13.3 Gode tips i tilsyn ved virksomheter med arbeidsgivere eller arbeidstakere fra ikke-vestlige land

Erfaringen viser at det bør være tilrettelagt informasjon og opplæring til minoritetsspråklige arbeidstakere for å sikre at de får like muligheter for en reell deltakelse og medvirkning på sin arbeidsplass på linje med sine norske kollegaer.

Det bør også sørges for tilrettelagt opplæring til disse arbeidstakergruppene for å sikre at de kan utføre arbeidet på en fullt forsvarlig måte, (jf. HMS- forskriften § 5 nr.2 og 3. og arbeidsmiljølovens § 14 første ledd bokstav f og i).

Vi i Arbeidstilsynet bør også være oppmerksomme på mulige risikoforhold i tilsynsbesøkene på arbeidsplasser der arbeidsgiver eller flere arbeidstakere er fra ikke-vestlige land. Det krever at vi tilrettelegger vår tilsynsmetode etter de omstendighetene som tilsynsobjektene opplever.

13.4 Hvordan finne mulige risikoforhold

- Taushet
Taushet og unnvikelse hos ledere når minoritetsperspektivet blir brakt opp som tema. ”Hos oss alle snakker norsk”, ”de er ikke interesserte i arbeidsmiljø, vil bare tjene penger”, ”vi har ikke hatt noen problemer **med dem**, de klager ikke”.
- Likhet
Arbeidsgiver sier at de behandler alle likt. Lik behandling vil ikke nødvendigvis gi like muligheter. Skriftlige informasjon og opplæring i form av skriftlig instruks er ikke alltid den beste måten å nå alle på.
- Nekter ansvar
Arbeidsgiver mener at de ikke har ansvar for å skape mulighet for medvirkning (”De må kunne snakke norsk, vi kan ikke lære dem språket”, eller ”alle kan komme til meg, mitt kontor er alltid åpent”).
- Kultur og religiøse årsaker
Kultur eller religiøse barrierer blir brukt som forklaring på at det ikke er mulig å formidle informasjon, uten å gå nærmere inn på det (”De har forskjellige kultur enn oss”, eller ”de er ikke interesserte i å delta i møter”). ”Utenlandske menn liker ikke

kvinnelige sjefer”, ”muslimer liker ikke å komme på våre sosiale samlinger eller på tur sammen med oss nordmenn”)

- Ingen henvendelser fra minoritetsspråklige arbeidstakere til verneombud eller leder
Arbeidsleder og/eller verneombud sier at de har aldri fått henvendelser om arbeidsmiljøforhold fra minoritetsspråklige arbeidstakere. Man ser også at verneombudet er norsk til tross for at flertallet av arbeidstakerne har minoritetsbakgrunn.
- Samtale med arbeidstakerne uten at leder er tilstede
Husk alltid at samtalen med minoritetsspråklige arbeidstaker må skje uten at arbeidsgiver er til stede. Sørg for at vedkommende forstår vår taushetsplikt. Minoritetsspråklige kan ha unødvendig respekt for sine ledere, noe som kan hindre dem i å si fra om arbeidsmiljøproblemer.
- Oppsummering
I tilsynsbesøk på arbeidsplasser med arbeidsgivere fra ikke-vestlige land er det viktig å avslutte tilsynsbesøket med en oppsummering. Fortell arbeidsgiver hva vi har funnet, og hva som kommer til å skje når vi forlater virksomheten. Informer om hvilke forventninger Arbeidstilsynet har og hva som vil skje dersom pålegget ikke blir oppfylt. Forklar våre virkemidler. Veiledningsoppgaven må ikke misforstås med vennlighet, men på en måte som gjør at de forstår at denne orienteringen ikke er ment for å skremme dem.

14. Litteraturliste og kildehenvisning

- UDI: "Rapport om rasisme og diskriminering i Norge" 2001-2002
- Agnes Fife: Tverrkulturelle kommunikasjon, 1999
- Arbeidstilsynet: Strategiske plan for 2004-2007
- Ragnar Næss: Språk og arbeid. Flerkulturell kommunikasjon på et utvalg arbeidsplasser, 1993
- Arbeidstilsynet 2. distrikt: Rapport fra "Innvandrer prosjektet", 1998
- Senter mot etnisk diskriminering (SMED): Underveis mot et bedre vern, 2001
- Statistikk sentralbyrå (SSB): Innvandrere befolkningen i Norge, 2002, 2003 og 2004
- Kåre Vassenden: Levekårsundersøkelsen, 1997
- Arbeidstilsynet: Trekk ved arbeidsmiljøsituasjon, 2004
- UDI: Forstå og bli forstått, erfaringer fra kompetansehevingstiltak i flerkulturell forståelse ved seks offentlige instanser, 1990-2003
- Arbeidstilsynet 2. distrikt: En oppsummering av gatekjøkken prosjektet, 1999
- Arbeidstilsynet 2. distrikt: Minoritetsspråklige arbeidstakere, oppfølging av "Innvandrer prosjektet", 2000
- UDI: Minoritetsperspektiv i offentlige tjenesteyting, tilpasning til et flerkulturelt samfunn. Innlegg fra utlendingsdirektoratets nettverksamlinger 2002-2003
- Tahereh Talebi: "Hvordan Arbeidstilsynet lykkes/ikke lykkes i sitt tilsynsarbeid i møte med arbeidstakere og arbeidsgivere fra ikke-vestlige land", semesteroppgave i forbindelse med studie "Norge som innvandringsland, modul 2 ved UIB, 2005