

Arbeidstilsynet
Årsrapport 2015



Innholdsfortegnelse

04 **Leders beretning**

08 **Introduksjon til virksomheten og hovedtall**

12 **Årets aktiviteter og resultater****13** 3.1 Arbeidstilsynets hovedprioriteringer**18** 3.2 Virkemidler og indikatorer**24** 3.3 Useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet**28** 3.4 Systematisk forebyggende HMS-inkluderende arbeidsliv**31** 3.5 Utbedring og modernisering av IKT-systemer**32** 3.6 Brukerundersøkelse**33** 3.7 Særskilte rapporteringskrav

35 **Styring og kontroll i virksomheten****36** 4.1 Arbeidstilsynets styringssystemer**39** 4.2 Planlagte endringer i systemer**42** 4.3 Eventuelle merknader Riksrevisjonen

43 **Vurdering av framtidsutsikter**

46 **Årsregnskap**

Arbeidstilsynet i tall



556 årsverk



7 regionkontor



16 tilsynskontor



17 939 tilsyn



541 813 952 i driftsutgifter

Kapittel 1

**Leders
beretning**

01



Leders beretning

2015 har vært et innholdsrikt år for Arbeidstilsynet. Vi har over tid dreid innsatsen i retning mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og vi har parallelt arbeidet med et stort og omfattende kvalitetsarbeid. Vi har utviklet en ny modell for risikobasert tilnærming, modellen gir oss bedre grunnlag for å velge riktig virksomhet og riktig virkemiddel. Hvordan vi benytter virkemidlene og metodene er også forbedret, blant annet gjennom et mer målrettet samarbeid med andre etater og vi har blitt evaluert av Arbeids- og sosialdepartementet. I sum, er år med stor spennvidde for etaten.

Vårt samfunnsoppdrag og visjon, Arbeidstilsynet – for et godt arbeidsliv, er viktigere enn noen gang. Vi jobber for å bidra til et godt, trygt og seriøst arbeidsliv i Norge, men erfarer at det norske arbeidslivet stadig blir utfordret av aktører som bevisst driver på siden av lovverket, og som utnytter arbeidstakere og som går på akkord med helse, miljø og sikkerhet. Denne utfordringen er høyt prioritert. Samtidig ser vi at vår innsats innenfor det forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet fortsatt er svært viktig. Mellom 40 og 50 personer dør på jobb hvert år. 100 000 personer skades og 20 prosent av sykefraværet skyldes arbeidsmiljø. Det seriøse arbeidslivet er også en del av denne statistikken.

Vi skal være et arbeidstilsyn som både motiverer og hjelper virksomhetene med å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø for sine ansatte, men også et arbeidstilsyn som setter useriøse aktører ut av spill. I 2015 har vi levert solide bidrag innenfor begge utfordringsbildene. Flere arbeidstakere har fått tryggere tilsetningsforhold, og mange virksomheter har blitt bedre til å forebygge arbeidsrelaterte ulykker, skader og sykdom. Vi har i tillegg bidratt til å gjøre det vanskeligere å være useriøs og gitt kriminelle aktører en tøffere hverdag. Samtidig ser vi

Visste du at...
Flere arbeidstakere har fått tryggere tilsetningsforhold, og mange virksomheter har blitt bedre til å forebygge arbeidsrelaterte ulykker, skader og sykdom.



et behov for å utvikle mer effektive metoder og analyser for å kunne nå målet med å bekjempe sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Som direktør er jeg svært fornøyd med at vi er rigget til å håndtere nye problemstillinger og utfordringer når de oppstår, i tillegg til det mer langsiktige arbeidet i de flerårige satsingene våre. Engasjerte og fleksible ansatte med stor interesse for etatens samfunnsoppdrag og arbeidsoppgaver har en stor del av æren for dette. Derfor er vi glad for at den nye arbeidstidsenheten som skal behandle søknader om arbeidstidsordninger gir oss mulighet til å håndtere kjente problemstillinger mer enhetlig og effektivt.

Sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er den største trusselen mot et seriøst, trygt og fleksibelt arbeidsliv. Dette har vært en av Arbeidstilsynets klare prioriteringer de siste årene og det er stort engasjement i etaten for å bekjempe denne utfordringen. Vårt viktigste virkemiddel i dette arbeidet er uanmeldte tilsyn i samarbeid med politiet, Skatteetaten og NAV. I 2015 opprettet vi to nye tverrfaglige samarbeidskontorer i Oslo og Stavanger, i tillegg til det allerede etablerte kontoret i Bergen. Ytterligere to kontorer vil åpne i Trondheim og Kristiansand i 2016. Resultatene viser at vi har tyngde og

« Gjennom vår tilstedeværelse ute i virksomhetene erfarer vi at de fleste arbeidsgivere og virksomheter tar ansvar, etterlever krav og arbeider godt med helse, miljø og sikkerhet. »

Info

Nye kontorer



I 2015 opprettet vi to nye tverrfaglige samarbeidskontorer i Oslo og Stavanger, i tillegg til det allerede etablerte kontoret i Bergen.

Visste du at...

Å jobbe systematisk med forebyggende HMS er det mest grunnleggende for å lykkes med å skape et godt arbeidsmiljø.

slagkraft når vi slår sammen etatenes virkemiddelapparat. Flere kriminelle aktører er bekjempet og vi erfarer at når vi eliminerer én kriminell aktør, så eliminerer vi ofte store deler av et miljø. Vi jobber også for å ivareta arbeidstakerne gjennom veiledning og ved å informere om Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere.

Det vi får til i fellesskap er unikt, både i Norden og i Europa, og vi opplever stor interesse fra andre land om våre erfaringer. Det er samtidig viktig å erkjenne at dette ikke er en engangs oppryddingsjobb, men en løpende innsats vi må ha høyt trykk på for å få det arbeidslivet vi ønsker. Vi jobber derfor stadig for å utvikle oss for å kunne være i forkant av det vi møter ute. Våre mål, metoder og virkemidler i den seriøse og den useriøse delen av arbeidslivet er ulik og spenner fra å reagere kontant på brudd innenfor sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, til å påvirke, motivere og hjelpe de mest risikoutsatte virksomhetene til å ivareta sitt helse- miljø og sikkerhetsansvar. Vi har i 2015 arbeidet med å vurdere og tilpasse virkemiddelbruk og metoder i enda større grad, et arbeid som vi også tar med oss inn i 2016.

Systematisk forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Gjennom vår tilstedeværelse ute i virksomhetene erfarer vi at de fleste arbeidsgivere og virksomheter tar ansvar, etterlever krav og arbeider godt med helse, miljø og

sikkerhet. Men vi erfarer også at mange strever med å få på plass et robust og systematisk forebyggende HMS-arbeid og at virksomhetene har et stort behov for informasjon og veiledning. Å jobbe systematisk med forebyggende HMS er det mest grunnleggende for å lykkes med å skape et godt arbeidsmiljø. Vi veileder derfor om systematisk HMS-arbeid i tilsynet, og vi vil styrke dette veiledningsarbeidet ytterligere 2016. Etaten har også gjennom året drøftet begrepet vesentlighet for å sikre at vi tar tak i de viktigste utfordringene når vi er ute og at vi veileder virksomhetene både ut fra de konkrete forholdene vi observerer, men også de utfordringene virksomhetene selv løfter i tilsynene.

I fjor la vi ned et betydelig arbeid for å løfte arbeidsmiljøtilstanden i næringene renhold, bygg- og anlegg, overnatting og servering og transport. Tilsyn har vært det viktigste virkemiddelet, men vi har i tillegg hatt et stort trykk på forebygging og veiledning i for eksempel bygg- og anleggsnæringen gjennom workshops og charter for en skadefri bygge- og anleggsnæring, vi har gjennomført en svært vellykket kampanje rettet mot ungdom i samarbeid med treparts bransjeprogram uteliv og vi har gjort et bredt informasjonsarbeid rettet mot renholdsnaeringen. I renholdsnaeringen har vi erfart at hele 96 prosent av de vi hadde vært på tilsyn hos hadde inngått avtale med en godkjent bedriftshelsetjeneste. Nærmere 90 prosent kunne også dokumentere krav om utbetaling av

Fakta

Renholdsnæringen

95 %

95 prosent av virksomhetene hadde kunnskap om at det er forbudt å kjøpe renholdstjenester fra en renholdsvirksomhet som ikke er godkjent.

allmenngjort lønn i henhold til gjeldende tariff og 95 prosent av virksomhetene hadde kunnskap om at det er forbudt å kjøpe renholdstjenester fra en renholdsvirksomhet som ikke er godkjent. Dette har bidratt til at virksomheter uten godkjenning, har søkt om godkjenning, og at markedet for de useriøse aktørene i bransjen er blitt redusert. Disse positive resultatene viser at godkjenningssenheten fungerer etter intensjonen og at enheten har blitt et godt virkemiddel for næringen.

Vi har også jobbet godt for å løse utfordringer gjennom året basert på både årlige prioriteringer, tips og ikke minst endringer som oppstår gjennom året. Utfordringene knyttet til det store antallet flyktninger som kom til Norge i fjor er et eksempel på dette. Det ble i 2015 opprettet mange nye asylmottak og etaten snudde seg raskt for å behandle krevende saker på få dager. Vi ønsker å bidra til raske løsninger i denne krevende situasjonen, og vi er innstilte på å være fleksible innenfor rammene av gjeldende regelverk. Men det er også viktig for oss å være tydelig på at dette ikke skal gå på bekostning av grunnleggende krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for arbeidstakerne ved mottakene. Vi vil følge utviklingen nøye i 2016.

Kvalitet og utvikling

Å utvikle etaten i tråd med samfunnet og de behov som dukker opp er viktig siden det er sentralt for samfunnsoppdraget vårt å være rustet til å møte endringer. 2015 har i så måte vært et viktig år for oss. Arbeidstilsynet har blitt evaluert av vårt eierdepartement, der hensikten har vært å se om etaten har oppfylt intensjonene for omorganiseringen i 2006.

Hovedbildet er at vi holder riktig og stø kurs. Vi gjør et godt og solid arbeid, og vi er opptatt av kvalitet og å videreutvikle kvaliteten på arbeidet vårt. Men vi blir også utfordret på noen områder, både knyttet til hvordan vi planlegger og gjennomfører tilsyn, men også hvordan vi er organisert. Disse anbefalingene er viktige innspill som vi lytter til og som sammenfaller godt med mange av etatens egne vurderinger, også med tiltak som vi allerede er godt i gang med i et eget kvalitetsprogram.

Evalueringsrapporten er i så måte en viktig katalysator i utviklingsarbeidet vi satte i gang i fjor, knyttet til risikobasert tilnærming, valg og bruk av virkemidler, hvordan vi tilpasser reaksjonene våre, og hvordan vi synliggjør resultater og effekter.

En viktig del av dette arbeidet, har vært å jobbe fram en modell og tenkning for videreutvikling av etatens risikobasering. Her har vi kommet et godt stykke på vei. Vi ønsker å få fram en tydeligere sammenheng mellom kunnskap, prioriteringer, innsats og effekter av innsatsen. Dette vil si enda mer fokus på langsiktige effekter, en forutsigbar tilsynspraksis der vi i større grad dokumenterer hvorfor Arbeidstilsynet fører tilsyn med en virksomhet og hvor resultatet av et tilsyn påvirker fremtidig oppfølgingsbehov i større grad. Vi jobber for å i større grad synliggjøre grunnlaget og vurderingene for utvelgelse av næringer og virksomheter, temaer for tilsyn og tilsynsmetodikk.

Framover er det flere særskilte utfordringer i norsk arbeidsliv vi i fellesskap må ha fokus på. Vi må også ha en god dialog om etatens interne utviklingsarbeid for å sikre en felles forståelse og ambisjonsnivå for hva vi skal oppnå. En god styringsdialog er en forutsetning for at vi sammen kan løse disse utfordringene, og vi ser frem til at vi utvikler denne sammen også i 2016. ●



Ingrid Finboe Svendsen
Direktør

Kapittel 2

Introduksjon

02



Om Arbeidstilsynet

Fakta Arbeidsmiljø



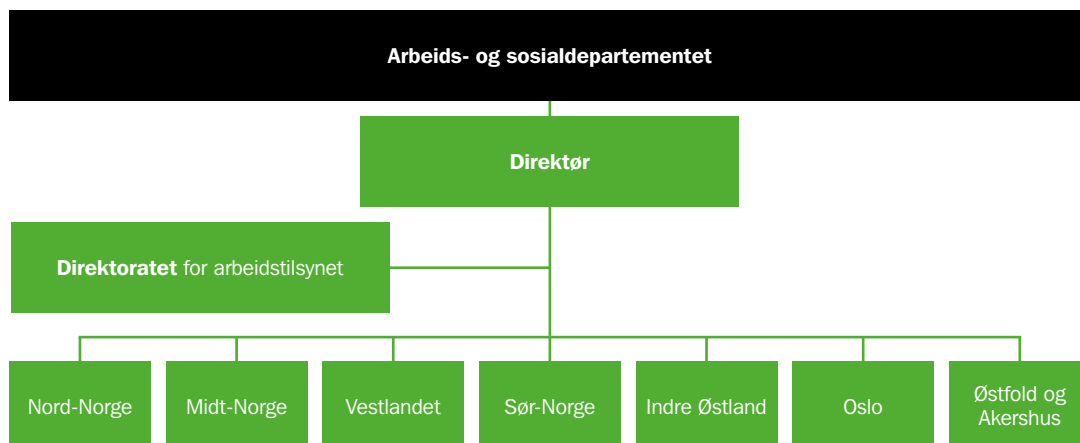
Arbeidstilsynet jobber for at alle skal ha et godt og trygt arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet. Etaten skal arbeide for et seriøst, trygt og inkluderende arbeidsliv med trygge tilsettingsforhold, og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte. De fleste virksomhetene i Norge har ordnede forhold og arbeider systematisk og godt med sitt arbeidsmiljø. Men det er likevel mange virksomheter som ikke kan eller ikke vil følge loven. Et godt arbeidsmiljø er verdifullt både for den enkelte arbeidstaker, for virksomhetene og for verdiskaping og velferd i det norske samfunnet. Et godt arbeidsmiljø er viktig for virksomhetenes resultatevne. Arbeidstilsynet jobber for at alle skal ha et godt og trygt arbeidsmiljø. Vår visjoner: Arbeidstilsynet – for et godt arbeidsliv.

Hovedstrategien er å sette virksomhetene i stand til å arbeide godt og systematisk med eget arbeidsmiljø.

Virkemidlene som benyttes er tilsyn, veiledning, premissgiving og samarbeid med andre. En målrettet kombinasjon av virkemidlene benyttes for å gi størst effekt slik at etaten når flere, har større slagkraft, bruker ressursene effektivt og benytter etatens kompetanse riktig. Arbeidstilsynet utfører også en rekke lovpålagte saksbehandlings- og kontrolloppgaver, blant annet byggesaksbehandling, dispensasjonssøknader og søknader om arbeidstidsordninger. Etaten har i tillegg ansvar for godkjenningseenhetene for bedriftshelsetjenester og renhold og for sekretariatet for Regionale verneombud. Arbeidstilsynet mottar en mengde tips og meldinger som følges opp og besvarer spørsmål om arbeidsmiljø, rettigheter og plikter fra publikum via Arbeidstilsynets svartjeneste. ●

Organisasjonskart



Syv regionkontor

Regionene har ansvar for å føre tilsyn og gi veiledning og informasjon til virksomheter i deres områder. Hver region ledes av en regiondirektør.

Et direktorat i Trondheim

Direktoratet har ansvar for bl. a. strategi, styring, utvikling, kommunikasjon og regelverk. Direktoratet er klageinstans for enkeltvedtak fattet av regionene.



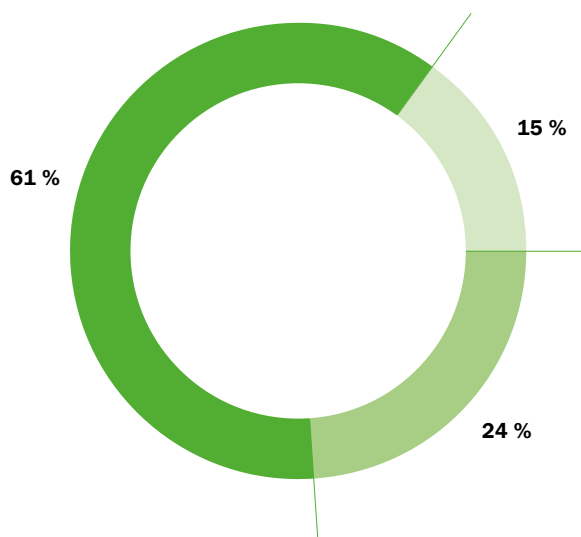
Hovedtall

	2014	2015
Antall årsverk	541	556
Antall tilsyn	17434	17939
Samlet tildeling post 01-99 (i kroner)	541 095 000	568 576 000
Utnyttelsesgrad post 01-29 (i kroner)	99,6	95,6
Driftsutgifter (i kroner)	537 837 337	541 813 952
Lønnsandel driftsutgifter	68 %	71 %
Lønnsutgifter per årsverk (i kroner)	679 776	696 381
Ressursbruk kjerneaktivitet	60 %	61 %
Ressursbruk støtteaktivitet	24 %	24 %
Ressursbruk styringsaktivitet	16 %	15 %
Antall opprettede byggesaker	3 767	3 232
Antall innkomne saker og meldinger behandlet av godkjenningsordning renhold	3 574	4 760

Forholdet mellom kjerne, støtte og styring¹ kan fremstilles i eget kakediagram. Utgangspunkt for vurderingene er kategorier som Direktoratet for økonomistyring legger til grunn i sin utvikling

av metodikk for mål- og resultatstyring i staten². Arbeidstilsynet har fra 2014 til 2015 små endringer mellom de ulike kategoriene. •

- Kjerneaktivitet
- Støtteaktivitet
- Styringsaktivitet



Kapittel 3

**Aktiviteter
og resultater**

03



3.1 Arbeidstilsynets hovedprioriteringer

Info

Samarbeid



Arbeidstilsynets viktigste bidrag for å bekjempe sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er uanmeldte tilsyn i samarbeid med Politiet, Skatteetaten og NAV.

Det skal lønne seg å drive seriøs virksomhet i Norge, og arbeidstakere skal ha gode og trygge arbeidsplasser. Arbeidstilsynet skal bidra til et åpent, trygt og fleksibelt arbeidsliv ved å særskilt følge opp to hovedprioriteringer:

- Useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet
- Manglende systematisk forebyggende HMS-arbeid – inkluderende arbeidsliv

Arbeidstilsynet har de siste årene benyttet en stadig større andel av ressursene rettet mot useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Hovedprioriteringene støttes av mål for Arbeidstilsynets strategiske planperiode (2013- 2016):

- Arbeidstakere skal ha lovlige arbeidsbetingelser.
- Arbeidsrelaterte helseplager, sykdom, skader og ulykker skal reduseres.
- Virksomhetene skal arbeide systematisk for å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Virksomhetene skal sikre inkludering og tilrettelegging for arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

For å nå målene har Arbeidstilsynet prioritert følgende hovedaktiviteter i 2015:

- Flerårig satsing renhold
- Flerårig satsing bygg og anlegg
- Flerårig satsing overnatting og servering
- Flerårig satsing transport
- Flerårig satsing ny i arbeidslivet
- Flerårig satsing mot helse og sosial (sluttvurdering)
- Årlige aktiviteter basert på årlig risikovurdering³
- Løpende og nasjonale oppgaver⁴

Disse aktivitetene er innrettet for å ivareta arbeidsmiljøutfordringer innenfor begge hovedprioriteringene.

Arbeidstilsynet bekjemper useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Organisert kriminalitet er en trussel mot norsk arbeidsliv. Dette skyldes blant annet at dette er en type aktører som bevisst bryter både arbeidsmiljøloverket for å få oppdrag, men også regelverk som forvaltes av andre etater. Aktørene kan i en del tilfeller betegnes som kriminelle som benytter arbeidslivet som arena for kriminelle handlinger. Dette er gjerne knyttet til manglende lønnsutbetalinger, manglende arbeids- og oppholdstillatelse, skatteunndragelser, regnskapsjuks, dokumentfalsk, og i visse tilfeller også menneskehandel. I enkelte næringer er det nå vanskeligere å drive lovlig fordi det er utfordrende å konkurrere på pris. Sosial dumping bidrar også til økt risiko på norske arbeidsplasser og en varig svekkelse av kompetanse og kvalitet i norsk arbeidsliv.

Arbeidstilsynets viktigste bidrag for å bekjempe sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er uanmeldte tilsyn i samarbeid med Politiet, Skatteetaten og NAV. Dette samarbeidet er fremdeles under utvikling, men foreløpige erfaringer viser at etatene har fått utrettet mye på relativt kort tid, både med å utvikle selve samarbeidet og resultater i det utadrettede arbeidet. Samarbeidet gir kunnskap om ulike lovverk og virkemidler, og etatene blir satt i stand til en mer helhetlig bekjempelse av arbeidslivskriminalitet. Erfaringen så langt viser at kriminelle aktører ofte har et bredt virksomhetsområde med nettverk og aktivitet innenfor ulike bransjer og områder. Samarbeid om å kartlegge og analysere aktører og nettverk er derfor viktig slik at etatene kan målrette innsatsen.

Samarbeidet har allerede gitt konkrete resultater som viser at samarbeidet har effekt. Ett eksempel på dette er i Stavanger, hvor 24 kriminelle aktører som har utnyttet ►

Info

Bygg og anlegg



At kriminelle aktører i bygg og anlegg i privatmarkedet er ute av stand til å fortsette sin virksomhet, viser at urovirksomhet og hyppige kontroller av kriminelle i bygg og anlegg virker.

et stort antall arbeidstakere er satt ut av spill. Noen var bakmenn for flere kriminelle virksomheter som nå har gått konkurs eller ikke er i drift. Også i Bergen og Oslo er kriminelle aktører satt ut av spill, blant annet er en sentral aktør utvist fra Norge.

At kriminelle aktører i bygg og anlegg i privatmarkedet er ute av stand til å fortsette sin virksomhet, viser at urovirksomhet og hyppige kontroller av kriminelle i bygg og anlegg virker. Når politiet bortviser fra arbeidsplassen etter politiloven, samtidig som de øvrige etatene informerer arbeidstakerne om deres rettigheter og plikter, medfører dette at arbeidstakerne i stadig flere tilfeller stiller krav til arbeidsgiver.

Pålegg om HMS-kort og vedtak om stans fra Arbeidstilsynet er effektivt mot virksomheter som ønsker å forbedre seg. Det samme er bortvisning etter politiloven. Aktører og virksomheter som er kriminelle vil imidlertid ofte ikke innrette seg etter kontrollene og regelverket. De skaffer seg kontrakter, HMS-kort og registrerer seg, men har ikke til hensikt å for eksempel betale forskuddsskatt for arbeidstakerne eller moms. Dette understreker det viktige arbeidet Skatteetaten og kemneren gjør i sin kontroll av virksomheter som tilsynelatende har forbedret seg.

Samarbeidet gir en effektivisering av arbeidet for etatene, blant annet når det gjelder informasjonsinnsamling og analyse, utførelse av kontroll og utveksling av opplysninger. Det gir en mulighet til å vurdere og målrette virkemidler og sanksjoner på en mest mulig effektiv måte. Etatene benytter alle tilgjengelige virkemidler samtidig mot samme virksomhet for å få best mulig effekt. Det er flere tilfeller hvor saker ikke hadde blitt avdekket eller effektivt blitt fulgt opp uten at etatene har samarbeidet. Dette viser at satsingen på samarbeid med andre etater er et viktig og effektivt virkemiddel for å bekjempe arbeidslivskriminalitet.

Arbeidstilsynet har også samarbeid med andre etater rettet mot arbeidslivskriminalitet som ikke er organisert som en del av de samlokaliserte enhetene. Et eksempel

på dette er en felles aksjon mot et hyttebyggingsoverråde hvor politiet sperret av ett større område slik at flere tverretatlige team kunne gjennomføre tilsyn uten at de som tilsynet ble rettet mot forsvant. Større aksjoner som dette får større oppmerksomhet i media og av bransjen, noe som har en forebyggende effekt.

Arbeidstilsynet mottar mange tips og henvendelser om arbeidstakere som opplever uakseptable forhold. Mange arbeidstakere som kommer til oss, og da særlig til Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA), har problemer som er av privatrettslig karakter. Dette kan være ubegrunnede oppsigelser, manglende arbeidsavtaler, at de er ikke registrert i AA-registre⁵ og at det er ikke betalt inn skatt for dem. Noen av disse problemstillingene faller utenfor vårt myndighetsområde, men samtidig erfarer Arbeidstilsynet at noen av historiene gir oss kunnskap om hvor det kan være nødvendig å gjennomføre tilsyn for å kontrollere om det er sosial dumping eller arbeidslivskriminalitet i virksomheten. Gjennom tilsyn får etaten ofte bekreftet forholdene.

Systematisk forebyggende HMS-arbeid – inkluderende arbeidsliv

Forebygging av identifiserte utfordringer er avgjørende for at virksomhetene skal sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for sine ansatte. Gjennom systematisk forebyggende arbeid med helse-, miljø- og sikkerhet skal virksomhetene selv forebygge at arbeidstakere blir skadet, syke eller utsatt for unødig risiko på arbeidsplassen.

Arbeidstilsynet erfarer også i 2015 at mange virksomheter ikke har det mest grunnleggende innenfor helse-, miljø og sikkerhet på plass. Det vil si at de kartlegger arbeidsmiljøet for å identifisere risiko samt vurderer hensiktsmessige tiltak der risikoen tilsier at det kan oppstå skade eller sykdom. Et annet grunnleggende element er at medvirkning sikres gjennom valg og bruk av verneombud og at godkjent bedriftshelsetjeneste brukes der virksomheten er forpliktet til det. Medvirkning er viktig fordi det kan bidra til at både arbeidsgiver og arbeidstakere får felles eierskap til hvordan problem i virksomheten skal løses. ►

Visste du at...

Arbeidstilsynet har også samarbeid med andre etater rettet mot arbeidslivskriminalitet som ikke er organisert som en del av de samlokaliserte enhetene.

Info

Samfunnsoppdrag



Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag innebærer både å kontrollere at norske bedrifter følger arbeidsmiljøregelverket, og å veilede dem for å hjelpe dem på vei.

Statistikk viser at mange faller utenfor arbeidslivet, enten på grunn av langvarig sykefravær, uføretrygd, tidlig pensjonering eller at de ikke kommer inn i arbeidslivet. I en del virksomheter er det for eksempel fravær av eldre arbeidstakere eller arbeidstakere med nedsatt funksjons- evne. Dette underbygger viktigheten av at forebygging og tilrettelegging for å skape et arbeidsliv med plass til alle fortsatt er en svært viktig oppgave.

Mye av Arbeidstilsynets tilsynsaktivitet har fokus på det primærforebyggende arbeidet. I tillegg fokuserer etaten også mye på sammenhengen mellom forebygging og oppfølging av sykmeldte. Tilsynene viser at mange virksomheter legger til rette og følger opp arbeidstakerne når de har blitt syke på en god måte. Det ser vi også ved at virksomhetene har større kunnskap om temaet og at de har HMS-verktøy som kan brukes. Likevel er det mange virksomheter som kan bli bedre til å forebygge at fysiske og psykiske skader oppstår, eller blir forverret, som følge av arbeidet. Arbeidstilsynet erfarer også at mangelfull tilrettelegging ofte resulterer i at arbeidstakere blir sykemeldte, og det er fortsatt en utfordring at mange virksomheter har for liten forståelse for tilretteleggingsplikten. Etaten veileder derfor om tilretteleggingsplikten i tilsynene.

Effektiv virkemiddelbruk gir god effekt

Arbeidstilsynet arbeider løpende med å vurdere hvordan etaten kan bruke virkemidlene mest mulig effektivt, både i den seriøse og den useriøse delen av arbeidslivet. Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag innebærer både å kontrollere at norske bedrifter følger arbeidsmiljøregelverket, og å veilede dem for å hjelpe dem på vei. Utfordringer i arbeidslivet og tilpasset bruk av virkemidler for å løse konkrete utfordringer er viktig å drøfte med partene i arbeidslivet. SINTEF har på oppdrag fra NHO vurdert Arbeidstilsynets virkemiddelbruk i rapporten NHO-bedrifters erfaringer med Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet. Rapporten sier først og fremst at NHO-virksomhetene ønsker å arbeide godt med HMS-arbeid, og dette er et godt utgangspunkt. Samtidig ønsker virksomhetene å lære enda mer av tilsynene og vil ha mer veiledning. Rapporten har mange

positive funn om Arbeidstilsynets virkemiddelbruk. Blant annet kommer det frem at:

- 3 av 4 mener at tilsynet ble gjennomført på en god måte
- 7 av 10 mener temaene var relevante for deres HMS-arbeid
- Rundt 2 av 3 synes Arbeidstilsynets nettsider er nyttige

Prioriteringer og ressursbruk

Effektiv ressursbruk forutsetter at ressursene prioriteres til de mest risikoutsatte næringene og virksomhetene. Arbeidstilsynets styringssystem legger til rette for at riktige aktiviteter planlegges og følges opp, dette er beskrevet i kap. 4.1. En samlet vurdering av prioriteringer og ressursbruk viser at Arbeidstilsynet gjennomfører tilsyn der det er størst behov og at ressursene benyttes effektivt.

Arbeidstilsynet har beregnet ressursbruk med utgangspunkt i gjennomførte ukeverk for kjerneaktiviteten fordelt på hver hovedprioritering. 41 prosent av ukeverkene er rettet mot å bekjempe useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, mens 59 prosent av ukeverkene er rettet mot systematisk forebyggende HMS-arbeid – inkluderende arbeidsliv. Det understrekes at denne beregningen er usikker.

På neste side vises en oversikt over planlagte og gjennomførte ukeverksressurser og tilsyn per aktivitet. En vurdering av planlagt ressursbruk i forhold til faktisk ressursbruk indikerer et godt samsvar.

Visste du at...

Rundt 2 av 3 synes Arbeidstilsynets nettsider er nyttige



Ukeverk og tilsyn 2015

Aktivitet	Planlagte ukeverksressurser	Gjennomførte ukeverksressurser	Planlagte tilsyn	Gjennomførte tilsyn
Renhold	748	525	1 031	944
Bygg og anlegg	1 761	1 626	2 999	5 027
Overnatting og servering	1 170	1 020	2 013	1 996
Transport	609	411	992	941
Ny i arbeidslivet	494	377	795	690
Helse og sosial (Sluttvurdering)	194	106	151	34
Aktiviteter basert på årlig risikovurdering	3 867	3 082	7 472	6 493
Løpende og nasjonale oppgaver	5 260	4 374	2 177	1 814
Sum	14 103	11 521	17 630	17 939

Info
Registrerte tilsyn



Etter at planer for 2015 var besluttet ble det behov for å omprioritere tilsyn til arbeidslivskriminalitetssamarbeid.

Tabellen over viser et avvik mellom planlagte og gjennomførte ukeverksressurser. Årsaken til avviket er at ikke alle ukeverksressurser er registrert i tidsregistreringssystemet. Det er registrert betydelig flere tilsyn enn planlagt mot bygg og anlegg, og noe færre tilsyn i resterende aktiviteter. Etter at planer for 2015 var besluttet høsten 2014, ble det behov for å omprioritere tilsyn til arbeidslivskriminalitetssamarbeid som ble startet opp i 2015, og der bygg og anlegg var en næring som skulle prioriteres. Dette forklarer forskjellen mellom planlagte og gjennomførte tilsyn i bygg og anlegg. Dette viser også at Arbeidstilsynet evner å omprioritere ved behov. Samlet sett indikerer dette at tilsyn er gjennomført der det er størst behov for tilsyn.

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

Tabellen under viser en økning i gjennomsnittlig antall tilsyn per ansatt i regionene fra 30 til 39 tilsyn i perioden 2011 til 2015, en økning på 30 prosent. Oversikten tar ikke hensyn til at Arbeidstilsynet i større grad går to på tilsyn enn tidligere. Noe av økningen i perioden skyldes at det fra 2014 er inkludert postale tilsyn¹⁰. Dersom alle ansatte i etaten legges til grunn, (med unntak av ansatte som arbeider med godkjenningsordninger, regionale verneombud og fondet,) øker antall tilsyn per ansatt fra 24 til 29 i denne perioden, en økning på 21 prosent.

Forholdet mellom utviklingen i antall ansatte og utvikling i antall tilsyn⁶

	2011	2012	2013	2014	2015
Antall tilsyn	14 208	15 181	15 964	17 434	17 939
Ansatte regioner	467	466	450	465	463
Ressursindikator regioner⁷	30	33	36	38	39
Ansatte regioner, direktoratet og felles etat ⁸	581	591	570	601	609
Ressursindikator regioner, direktorat og felles etat⁹	24	26	28	29	29

Info

Mer effektive



Arbeidstilsynet har utviklet mer effektive tilsynssystemer og sentralisert støttefunksjoner.

Arbeidstilsynet har økt antall ansatte, og av den grunn gjennomføres flere tilsyn. Samtidig viser oversikten at antall tilsyn per ansatt har økt. Dette gir en indikasjon på at ressursene benyttes mer effektivt enn tidligere. Det er flere årsaker til at Arbeidstilsynet har blitt mer effektiv. Etaten har blant annet utviklet mer effektive tilsynssystemer og flere støttefunksjoner er sentralisert. I tillegg har etaten hatt fokus på effektivisering i planlegging av aktivitet. Dette er fulgt tett i den løpende

oppfølgingen av regionene. Det har vært sentralt i oppfølgingen å utvikle en kultur for effektivitet samtidig som at kvaliteten skal beholdes og økes. Arbeidstilsynet har også igangsatt flere tiltak for å utvikle etaten videre og som vil gi ytterligere effektiviseringsgevinster. Dette er blant annet tiltak for å bedre risikobaseringene som gir grunnlag for å velge riktig virksomhet og effektmålinger. Det vises til omtale av dette i kap. 4.2. ●



3.2 Virkemidler og indikatorer

Arbeidstilsynet er gitt et sett med indikatorer/styringsparametere i etatens tildelingsbrev for 2015. Disse er omtalt under, men det vises også til omtaler øvrig i årsrapporten. Indikatorene skal gi et grunnlag for å vurdere effekten av Arbeidstilsynets innsats, men det understrekes at dette er kompliserte sammenhenger siden det er mange andre faktorer i tillegg til Arbeidstilsynets innsats som påvirker arbeidsmiljøtilstanden. Ulik forskning og alle etatens effektmålinger bekrefter at tilsyn har signifikant effekt¹¹. Dette viser en tydelig sammenheng mellom Arbeidstilsynets pålegg og endringer i virksomhetene, og det sannsynliggjør at tilsyn og andre tiltak rettet mot en virksomhet har effekt. Virksomheter som har hatt tilsyn arbeider mer med å forebygge sine risiki. Disse sammenhengene er ett av flere utgangspunkt for årsrapportens vurdering av bruker- og samfunnseffekter.

Arbeidstilsynets virkemidler

Arbeidstilsynet benytter kombinasjoner av virkemidlene tilsyn, veiledning, premissgivning og samarbeid med andre for å bedre arbeidsmiljøtilstanden i Norge. Tilsyn er etatens viktigste virkemiddel. Gjennom arbeidsmiljøloven §18-6 er vi gitt mulighet til å fatte enkeltvedtak i

tråd med arbeidsmiljøloven. For å løfte tilstanden i en næring, er det likevel mest effektivt å benytte en kombinasjon av virkemidler. Det vil si at det også gjennomføres veiledning, aktiviteter i samarbeid med andre etater og partene samt at det jobbes med utvikling av regelverk.

I planleggingen av aktivitet for 2015 har Arbeidstilsynet arbeidet med å videreutvikle bruken av virkemidler og metoder. Hva som er hensiktsmessig virkemiddel og metode for ulike utfordringer, og hvordan de ulike virkemidlene og metodene kan benyttes mest mulig hensiktsmessig, har blitt drøftet bredt i etaten. For 2016 er hensiktsmessig metode og virkemiddel konkret vurdert for hver hovedaktivitet som skal gjennomføres. Nye måter å benytte virkemidler og metoder på er sett i sammenheng med hvordan etaten kan benytte reaksjonsmidlene mest mulig effektivt. Blant annet er etatens tilnærming til vesentlighetsvurderinger i bruk av reaksjoner drøftet. Sammen med utprøving av nye metoder vil de pågående drøftingene gi Arbeidstilsynet bedre forutsetninger til å velge hensiktsmessig virkemiddel de kommende årene, jamfør omtale av etatens utviklingsoppgaver i kap. 4.2.

Hovedtall 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Tilsyn	14 208	15 168	15 964	17 434	17 939 ¹²
Andel tilsyn med en eller flere reaksjoner (reaksjonsprosent)	60 %	61 %	65 %	65 %	65 %

Visste du at...

Virksomheter som har hatt tilsyn arbeider mer med å forebygge sin risiki.



Info

Antall tilsyn

26 %

De siste fem årene har antall tilsyn økt med 26 prosent.

Tilsyn er et effektivt og hensiktsmessig virkemiddel for å rette pålegg og forbedringer til virksomheter. Tilsyn er en planlagt og systematisk gjennomgang av utvalgte tema i virksomheter for å sikre at virksomheter risikovurderer fare for arbeidsrelatert sykdom eller skader, og iverksetter tiltak som har en forbyggende effekt. Virkemiddelet er også i stor grad valgt for å føre kontroll med useriøse aktører for å forebygge og bekjempe sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Arbeidstilsynet har økt tilsynsaktiviteten de siste årene. I 2015 gjennomførte etaten i underkant av 18 000 tilsyn. De siste fem årene har antall tilsyn økt med 26 prosent, mens antall tilsyn fra 2014 til 2015 har økt med tre prosent. Av disse 18 000 tilsynene har 8 385 tilsyn ett eller flere tema rettet mot sosial dumping, året før ble det gjennomført 5 912 tilsvarende tilsyn. I 2015 ble det gjennomført 5 239 tilsyn spesifikt rettet mot sosial dumping, året før ble det gjennomført 1 784 tilsvarende tilsyn. Samlet sett innebærer dette en markant dreining av tilsyn mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Inspektørene benytter sjekklister på tilsyn. Disse danner grunnlag for hva Arbeidstilsynet kontrollerer i det enkelte tilsynet. Sjekklister er først og fremst utarbeidet som et hjelpemiddel for inspektørene når de er ute på tilsyn. Det er ikke gitt at alle kontrollpunktene i en sjekklister kontrolleres. Det vil blant annet avhenge av hva Arbeidstilsynet finner i den enkelte virksomheten og hvem inspektøren treffer under tilsynet. Dette gjelder særlig uanmeldte tilsyn. Andre forhold enn de som står i sjekklister kan også bli kontrollert. Kontrollpunktene skal være til hjelp i tilsynet og har en form som tydeliggjør hva inspektørene i Arbeidstilsynet må ta stilling til. I 2015 har sjekklister, som benyttes i bygge- og anleggssatsingen, vært tilgjengelige på Arbeidstilsynets nettsider. Hensikten er at virksomheter skal se hva Arbeidstilsynet prioriterer å føre tilsyn med og bruke dette til å utvikle sitt eget HMS-arbeid, helst før Arbeidstilsynet kommer på tilsyn. Artikkelsiden har hatt 4886 visninger. Den enkelte sjekklister har hatt mellom 50 og 740 treff. Kommende år skal dette utvides til å gjelde flere aktiviteter.

I 2015 mottok Arbeidstilsynet 7 442 tips. Arbeidstilsynet vurderer alle tips som kommer inn og tips som kan medføre akutt fare for arbeidstakerne følges opp med en gang. Selv om ikke alle tips følges opp umiddelbart, vurderes de alltid og registreres i en database, og blir brukt som en del av grunnlaget for utvelgelse av hvilke virksomheter Arbeidstilsynet går på tilsyn i.

Det gis veiledning rutinemessig i Arbeidstilsynets tilsyn¹³. Dette innebærer blant annet å gi informasjon og veiledning om krav gitt i regelverket og hva som gir et helsefremmende arbeidsmiljø. Veiledning benyttes for å øke kunnskap om og skape gode holdninger til arbeidsmiljø i samfunnet. Selv om veiledning trolig har mest virkning for de virksomhetene som vil og kan arbeide for å forbedre sitt arbeidsmiljø, er det viktig at veiledning også blir gitt i de tilsyn hvor virksomheten ikke er like villig til motta ny kunnskap eller endre sin praksis. Veiledningen blir gitt i forhold til de utfordringene virksomheten og næringen har.

I tillegg til veiledning som del av tilsynet, gir Arbeidstilsynet veiledning som egen aktivitet for å spre kunnskap og motivere slik at virksomhetene kan ivareta sine plikter og ansvar. Dette kan være veiledning gitt i rene veiledningsprosjekter, veiledning i prosjekter som omfatter både tilsyn og veiledning og foredrag og kurs for sammensatte grupper eller en virksomhet. Gjennom Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) gir Arbeidstilsynet veiledning om rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv.

Kampanjen «Kjedelig, men viktig» rettet mot unge arbeidstakere i uteliv var en svært vellykket veiledningsaktivitet i 2015, med blant annet 800 000 filmvisninger. Dette innebærer at vi har nådd frem til mange unge arbeidstakere med et viktig budskap. Andre sentrale veiledningsaktiviteter som er utført i 2015 er rettet mot ungdom på utdanningsmesser, bygg- og anleggsnæringen i egne workshops og mot renholdsnæringen med innlegg og stands på arenaer hvor både arbeidstakere og arbeidsgivere har vært til stede. Digitale medier er en sentral veiledningskanal for Arbeidstilsynet og Svartjenesten ▶

Visste du at...
I 2015 mottok
Arbeidstilsynet
7 442 tips.

har hatt økning i henvendelser på digitale medier som Facebook og ung.no. Arbeidstilsynets nettsider er også en god kilde til informasjon og er godt besøkt. De mest

besøkte enkeltsidene i 2015 er minstelønn, feriepenger, ferie, oppsigelse, arbeidstid, regelverk og register over godkjente renholdsvirksomheter.

Utvalgte veiledningsaktiviteter 2015

Aktiviteter	Antall (omtrentlige tall)
Selvstendige veiledningsaktiviteter ¹⁴	367
Henvendelser svartjenesten skriftlig	31 500
Henvendelser svartjenesten muntlig	61 500
Antall solgte publikasjoner	51 600
Besøkende på arbeidstilsynet.no	3 400 000
Abonnenter på regelhjelp.no	14 000

Arbeidstilsynet skal være en pådriver til utstrakt samarbeid mellom andre aktører på helse-, miljø- og sikkerhetsområdet for å oppnå større samfunnsmessige gevinster av vårt arbeid. Etaten er koordinerende etat for HMS-etatene og disse er viktige samarbeidspartnere for etaten. Etaten samarbeider også tett med partene i arbeidslivet, og Rådet for arbeidstilsynet er viktig premissgiver for Arbeidstilsynets prioriteringer og valg av strategier. I tillegg er Politiet, Skatteetaten og NAV viktige samarbeidspartnere i arbeidet med å bekjempe arbeidslivskriminalitet. I de samlokaliserte enhetene i Oslo, Bergen og Stavanger er det benyttet ulike metoder, denne metodeutprøvingen er viktig for å få erfaring av hvilke tilnærminger som gir best effekt. Foreløpige erfaringer viser at det som gir best effekt er en kombinasjon av kontroller, parallelt med sanksjoner, uroverksomhet, trykk fra media med informasjon til kunder. Samt i de saker der det er mulig – en mer dyptgående vurdering av virksomheter og aktører. Arbeidstilsynet erfarer at felles trykk fra alle etatene samtidig kan resultere i at virksomhetene og aktørene enten innretter seg etter norsk regelverk eller forsvinner. Det vises til felles årsrapport for styrket innsats mot arbeidsmarkeds-kriminalitet. En del av samarbeidet med andre etater er felles tilsyn. I 2015 gjennomførte Arbeidstilsynet nærmere 2 500 tilsyn med andre etater.

Arbeidstilsynet er en premissgiver for utviklingen av arbeidsmiljøtilstanden i Norge. Dette innebærer blant annet å utvikle arbeidsmiljøregelverket, være faglig premissgiver for regjeringens politikktutforming, og delta i samfunnsdebatten som fagaktør på arbeidsmiljøområdet. Arbeidstilsynet bidrar til å utvikle arbeidsmiljøregelverket ved å foreslå endringer i reguleringen i dialog med partene i arbeidslivet og departementet. Utvikling av arbeidsmiljøregelverket bidrar til å legge premisser for arbeidsmiljøstandarden, og dermed heve den i virksomhetene.

Tiltak ved funn

I de tre siste årene har Arbeidstilsynet gitt reaksjoner i 65 prosent av tilsynene. Det ble gitt flest reaksjoner om krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, herunder kartlegging av farer, risikovurderinger og planer for å redusere risiko for problemer samt særskilte forhåndsregler for å ivareta sikkerheten. I tillegg er det gitt mange pålegg om tilknytning og bruk av bedriftshelsetjeneste og valg av verneombud, og om krav til inngåelse og innhold i skriftlig arbeidsavtale og krav om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser.

Visste du at...
 I 2015 gjennomførte Arbeidstilsynet nærmere 2 500 tilsyn med andre etater.



Varslingsmåte for tilsyn 2013-2015

Varslingsmåte ¹⁵	Andel tilsyn 2013	Andel tilsyn 2014	Andel tilsyn 2015
Skriftlig	50 %	44 %	34 %
Uanmeldt tilsyn	34 %	41 %	55 %
Varslet muntlig/e-post	16 %	13 %	10 %
Skriftlig sendt av annen etat	0 %	2 %	1 %

Mer enn halvparten av tilsynene ble utført som uanmeldte tilsyn. Andelen er høyere enn de to foregående årene, samtidig som at andelen varslede tilsyn har gått ned. Årsaken til dette er en økning i antall tilsyn

mot sosial dumping og etatens innsats for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Her har mange av tilsynene vært gjennomført uanmeldt sammen med andre etater.

Antall gjennomførte tilsyn, varslingstype og reaksjonsprosent 2015

Aktivitet	Antall meldte tilsyn	Reaksjonsprosent meldte tilsyn	Antall uanmeldte tilsyn	Reaksjonsprosent uanmeldte tilsyn
Helse og sosial	34	38 %	0	-
Renhold	786	65 %	158	70 %
Bygg og anlegg	820	72 %	4 207	55 %
Overnatting og servering	595	82 %	1 401	78 %
Transport	124	81 %	817	44 %
Ny i arbeidslivet	490	74 %	200	66 %

Aktivitet rettet mot helse og sosial har vært i en avslutningsfase i 2015. Det er gjennomført flest tilsyn rettet mot bygg og anlegg. Målet for mange av disse tilsynene har vært synlighet og uro i den useriøse delen av næringen, både innen proffmarkedet og privatmarkedet.

Dette som et ledd i samarbeidet med andre etater for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. I en del tilfeller er det også andre etaters reaksjonsmidler som er blitt benyttet, noe som har ført til en lavere reaksjonsgrad for Arbeidstilsynets reaksjoner.

Visste du at...
Mer enn halvparten av tilsynene ble utført som uanmeldte tilsyn.



Antall gjennomførte tilsyn, varslingstype og reaksjonsprosent 2015

Reaksjoner	2011	2012	2013	2014	2015
Antall tilsyn med vedtak om stans som pressmiddel ¹⁶	-	-	-	299	397
Antall tilsyn med vedtak om tvangsmulkt ¹⁷	-	-	-	1 088	942
Antall tilsyn med vedtak om stans ved overhengende fare ¹⁸	465	474	388	395	539
Antall tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr	-	-	-	9	24
Antall anmeldelser ¹⁹	67	141	154	135	141

Info
Overtredelsesgebyr



Det ble til sammen vedtatt overtredelsesgebyr i 24 tilsyn i 2015.

De fleste av Arbeidstilsynets reaksjoner gis som vedtak om pålegg til virksomhetene for å forbedre forhold ved arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet har to alternative pressmidler for å få virksomheten til å oppfylle pålegg som ikke utbedres innen frist, tvangsmulkt og stans av virksomhet. Det er mer enn dobbelt så mange tilsyn som resulterer i tvangsmulkt, enn i stans som pressmiddel. Etatens praksis er at det som hovedregel skal benyttes tvangsmulkt som det primære pressmiddelet. I saker som omhandler sosial dumping og arbeidslivskriminalitet vil vurderingen av om stans eller tvangsmulkt skal brukes som pressmiddel, kunne være annerledes. Der det er grunn til å tro at tvangsmulkt ikke vil være en effektiv reaksjon, vurderes det stans. Arbeidstilsynet har samlet sett gjennomført en økt innsats mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i 2015, noe som kan forklare økningen i antall tilsyn med vedtak om stans som pressmiddel.

Tabellen over viser også at det har vært en økning i antall tilsyn med stans ved overhengende fare. Dette kan sees i sammenheng med at Arbeidstilsynet har gjennomført flere tilsyn i bygge- og anleggsvirksomhet i 2015 enn de foregående årene. Dette er en næring med stor ulykkesrisiko, noe som kan medføre at Arbeidstilsynet avdekker flere tilfeller der det foreligger overhengende fare for liv eller helse, spesielt i den useriøse delen av næringen.

Arbeidstilsynet fikk 1. januar 2014 adgang til å ilegge overtredelsesgebyr for brudd på regelverk etaten fører tilsyn med. Overtredelsesgebyret skal forbeholdes alvorlige eller gjentatte brudd på regelverket, og i tilfeller hvor de ordinære virkemidlene pålegg og stans eller tvangsmulkt

ikke er tilstrekkelig effektive. Det må dreie seg om kritikkverdige overtredelser av en viss alvorlighetsgrad, hvor overtredelsens omfang og virkning eller skadepotensiale skal tillegges vekt. Bruken av overtredelsesgebyr ble gradvis innfasert i 2014 hvor ni vedtak ble fattet. Bruk av overtredelsesgebyr benyttes som alternativ til anmeldelser. Siden overtredelsesgebyr er å anse som straff inntre EMK²⁰s forbud mot dobbelstraff at forholdet ikke kan anmeldes dersom overtredelsesgebyr er benyttet. Overtredelsesgebyr forbeholdes dermed de tilfeller der Arbeidstilsynets egne virkemidler ikke er tilstrekkelig, men der forholdet likevel ikke er alvorlig nok til å anmeldes. Det ble til sammen vedtatt overtredelsesgebyr i 24 tilsyn i 2015. Dette gjelder flere ulike forhold, men brudd på bestemmelser om sikkert arbeid i høyden og arbeid med asbestholdig materiale ligger til grunn for flere av vedtakene i 2015. Siden overtredelsesgebyr har likhet med straff, medfører dette at bevisgrunnlaget og dokumentasjonskravet krever mer enn sannsynlighetsovervekt som ved alminnelige forvaltningsvedtak for å kunne benytte dette virkemiddelet. Samlet sett antas dette være noe av årsaken til at bruken fremdeles ikke er større. Arbeidstilsynet forventer økt bruk av overtredelsesgebyr etter hvert som erfaringsgrunnlag med bruk av dette virkemiddelet øker.

Arbeidstilsynet innga 141 anmeldelser om straff til politiet i 2015. Antall anmeldelser inneholder også arbeidsulykker med personskaade eller død, hvor politiet har en selvstendig etterforskningsplikt. Det har vært en markant økning i antall tilrådninger i 2015 fra tidligere år. I 2015 innga Arbeidstilsynet 101 tilrådninger til

Antall gjennomførte tilsyn, varslingstype og reaksjonsprosent 2015

Næring	Antall tilsyn	Andel av tilsynene	Reaksjonsprosent	Antall virksomheter i næringen ²¹	Antall tilsyn per 100 virksomheter ²²
Primærnæringene	460	3 %	62 %	8 352	5,5
Bergverksdrift, industri, elektrisitet, vann og renovasjon	1 707	10 %	67 %	13 136	13,0
Bygge- og anleggsvirksomhet	5 696	32 %	60 %	25 675	22,2
Varehandel, motorvognreparasjoner	2 720	15 %	69 %	44 432	6,1
Transport og lagring	1 300	7 %	58 %	11 490	11,3
Overnattings- og serveringsvirksomhet	2 138	12 %	79 %	9 317	22,9
Informasjon og kommunikasjon	171	1 %	67 %	7 104	2,4
Finansiering- og forsikringsvirksomhet	45	0 %	56 %	2 365	1,9
Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	2 098	12 %	61 %	37 879	5,5
Offentlig administrasjon og forsvar, og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning	280	2 %	54 %	4 981	5,6
Undervisning	185	1 %	71 %	6 914	2,7
Helse- og sosialtjenester	531	3 %	61 %	25 954	2,0
Personlig tjenesteyting	566	3 %	67 %	12 093	4,7
Uoppgått ²³	42	0 %	74 %	198	21,2
Total	17 939	100 %	65 %	209 890	8,5

politiet, mot til sammenligning 72 i 2014. Det er noe usikkerhet om hvorfor antall tilrådninger øker, men dette kan skyldes at Politiet i større grad etterforsker mulige brudd på arbeidsmiljøloven uten forutgående anmeldelse. Dette kan også skyldes at politiet i samarbeid med andre etater i større grad enn tidligere avdekker brudd på arbeidsmiljøloven og hvor Arbeidstilsynet blir anmodet om å skrive tilrådning i saken.

De fleste av tilsynene er gjennomført i bygge- og anleggsvirksomhet, og mange av disse er rettet mot

social dumping og arbeidslivskriminalitet. Det er gjennomført om lag 1 500 flere tilsyn i denne næringen i 2015, sammenlignet med foregående år. Det er også gjennomført mer enn 900 tilsyn rettet mot overnattings- og serveringsvirksomhet i 2015. Andelen tilsyn med reaksjon har økt med 13 prosentpoeng i overnattings- og serveringsvirksomhet. Antall virksomheter og antall tilsyn har økt noe fra 2014 til 2015, og andel tilsyn per hundre virksomheter har derfor vært stabil. ●

Visste du at...
 Andelen tilsyn med reaksjon har økt med 13 prosentpoeng i overnattings- og serveringsvirksomhet.

3.3 Useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Info Tariffavtaler



Allmenngjøring av tariffavtaler er sentralt verktøy for Arbeidstilsynet, og disse skal bidra til å unngå at utenlandsk arbeidskraft får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge.

Norske myndigheter har de siste årene iverksatt en rekke tiltak for å bekjempe useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Egne handlingsplaner og tilleggsbevilgninger gir et bedre virkemiddelapparat samtidig som at mer ressurser er bevilget. Allmenngjøring av tariffavtaler²⁴ er sentralt verktøy for Arbeidstilsynet, og disse skal bidra til å unngå at utenlandsk arbeidskraft får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge.

Mange funn- viktig å bekjempe useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Sosial dumping er et stort problem i norsk arbeidsliv. Dette skyldes blant annet at flere utenlandske arbeidstakere mangler opplæring og nødvendig verneutstyr. Språk og kommunikasjonsproblemer utgjør også en reell risiko. Risikofylte jobber, språkproblemer, dårlig opplæring og mangel på verneutstyr er åpenbart en farlig kombinasjon. Konsekvensen er at disse arbeidstakerne i mange tilfeller verken klarer å ivareta sin egen eller andres sikkerhet samt rettigheter i arbeidslivet.

I tilsyn der sosial dumping har vært hovedtema har Arbeidstilsynet kontrollert lønn innenfor allmenngjorte områder, innkvartering som arbeidsgiver stiller til disposisjon, arbeidstid og skriftlige arbeidsavtaler, men også andre aktuelle forhold i de konkrete virksomhetene som eksempelvis nødvendige sikkerhetstiltak. Det er i tillegg kontrollert om arbeidstakere i virksomheter i næringene renhold og bygg og anlegg har gyldig HMS-kort. Selv om Arbeidstilsynet har hatt mange kontroller hvor det er gitt pålegg om HMS-kort, er det fortsatt over en fjerdedel av virksomhetene som etter kontroll av HMS-kort ikke har gyldige kort. I vår vurdering av videre innsats mot sosial dumping må det derfor vurderes om det er nødvendig å ta i bruk kraftigere reaksjonsmidler enn pålegg, og hvordan andre virkemidler enn tilsyn kan benyttes.

Vanlige funn i tilsynene er brudd på bestemmelser om arbeidskontrakter, arbeidstid, lønn og andre ytelser i allmenngjorte tariffområder, innkvartering og opplæring. Disse bruddene er fulgt opp med bruk av nødvendige reaksjoner, vanligvis pålegg om utbedring og i noen tilfeller stans og politianmeldelser. Forskning bekrefter at funn som følges opp på en god måte har positiv effekt²⁵. Arbeidstilsynet har derfor fokus på å følge opp funn med å gi hensiktsmessige reaksjoner. Dette innebærer at når etaten gjennomfører tilsyn, finner sosial dumping og gir hensiktsmessige pålegg, så medfører dette at det blir vanskeligere for virksomheter å bedrive sosial dumping samtidig som at det blir enklere å være seriøs. Arbeidstakere vil få bedre arbeidsforhold som følge av Arbeidstilsynets innsats.

Arbeidstilsynet erfarer at det er fortsatt mange arbeidstakere som ikke har HMS-kort og som har ugyldige kort. I tilsyn gjennomført i bygg- og anleggsnæringen hadde 55 prosent av arbeidstakerne ikke gyldige HMS-kort. Tilsyn rettet mot renholdsnæringen viste at 27 prosent av virksomhetene ikke kunne fremvise gyldige HMS-kort. Dette viser at Arbeidstilsynet fortsatt bør gjennomføre tilsyn hvor HMS-kort er et tema, og at informasjon til næringen og arbeidstakere om HMS kort fortsatt er relevant.

I de tilsynene i bygg- og anleggsnæringen hvor Arbeidstilsynet har kontrollert om arbeidsgiver utbetaler lønn i samsvar med allmenngjort tariffavtale, finner etaten at kun 38 prosent av virksomhetene utbetaler lønn i henhold til tariffavtalen. Dette viser at det i denne næringen fortsatt er behov for kontroller med temaet tariffbestemt. Til sammenligning erfarer vi i renholdsnæringen og tilsyn i landbruks- og gartnerinæringen at så mange som henholdsvis 88 og 89 prosent betaler lønn i henhold til tariffavtaler. ►

Dersom arbeidsgiver stiller innkvartering til rådighet for sine arbeidstakere, skal innkvarteringen være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Erfaringer fra tilsynene viser at omtrent en fjerdedel av virksomhetene som ble kontrollert ikke stilte forsvarlig innkvartering til disposisjon for arbeidstakerne, og synliggjør at kontroll av innkvartering fortsatt er relevant sammenlignet med 2014.

I tilsyn med arbeidstid har det særlig vært fokus på arbeidsplaner i virksomheter der arbeidstakere arbeider til ulike tider på døgnet, og om arbeidstakerne får utbetalt lovbestemt minstetillegg på 40 prosent ved overtidarbeid. Dette innebærer kontroll av timelister og dokumentasjon på utbetalinger. I de aller fleste tilfellene er det behov for veiledning om deler av arbeidstidsbestemmelsene, og da særlig hva overtidarbeid og overtidstillegg innebærer. I virksomheter hvor vi konkret etterspør arbeidsplaner er planer utarbeidet i omtrent 80 prosent av tilfellene, og 66 prosent av de som er kontrollert har betalt overtidstillegg. I overnattings- og serveringsnæringen har etaten særlig gjennomført mange tilsyn med kontroll av utbetaling av overtidstillegg. Resultatene viser at overtidstillegg ble utbetalt i 61 prosent av de virksomhetene hvor dette ble kontrollert.

I byggenæringen erfarer Arbeidstilsynet at det arbeider en del utsendte²⁶ arbeidstakere, uten at dette kan tallfestes. I tilsyn hvor etaten har fått opplyst at det er utsendte arbeidstakere og hvor det er kontrollert om disse arbeidstakerne får dekket utgifter til reise, kost og losji for arbeidsoppdraget, ble det i 2014 registrert at 41 prosent av disse tilfellene ikke kunne dokumenteres. Tilsvarende funn for 2015 viser 26 prosent, en relativt stor forbedring. Mulige forklaringer på forbedringen kan være at arbeidsgiverne har fått mer kunnskap om allmenngjøringen i byggenæringen og mer kunnskap og erfaring med norske myndigheters fokus på sosial dumping.

Arbeidstilsynet erfarer at en stor andel bestillere av renholdstjenester har liten kunnskap om de pliktene som følger av å kjøpe en tjeneste fra en næring som er allmenngjort. Informasjons- og påseplikten er et viktig redskap for å forebygge og bekjempe sosial

dumping og arbeidslivskriminalitet og det er derfor fortsatt nødvendig å gjennomføre tilsyn med bestillere av renholdstjenester. I 2014 registrerte Arbeidstilsynet at kun 27 prosent av de som ble spurt om de har systemer og rutiner for å påse at lønns- og arbeidsvilkår hos renholdsvirksomhetene de kjøper tjenester fra er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjorte tariffavtaler, hadde tilstrekkelige systemer og rutiner. Tilsvarende funn i 2015 viser en forbedring, men likevel er det kun 39 prosent som har systemer og rutiner på plass. Årsaken til forbedringen kan være sammensatt, men det er sannsynlig at Arbeidstilsynets innsats med tilsyn og veiledning har bidratt til forbedring.

Arbeidstilsynet har i 2014 og 2015 gjennomført til sammen 50 oppfølgingstilsyn med bestillere av renholdstjenester. Dette er virksomheter som hadde fått ett eller flere pålegg i 2013. I oppfølgingstilsynene kontrollerte etaten om virksomhetene fortsatt fulgte regelverket som regulerer kjøp av renholdstjenester og om de hadde tatt i bruk egen rutine for iverksettning av påseplikten. Arbeidstilsynet mener resultatene er svært oppløftende. Tilsynet har tilført økt kunnskap om regelverket, som igjen har ført til at virksomhetene har satt i verk tiltak som er med på å forebygge og bekjempe sosial dumping i renholdsnæringen. Som eksempel kan det vises til at det i 2013 kun var 4 prosent av de kontrollerte virksomhetene som hadde systemer og rutiner for å påse at lønns- og arbeidsvilkår hos renholdsvirksomheten de kjøpte tjenester fra var i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrift for renholdsvirksomheten. Tilsynene i 2014 og 2015 viser at 83 prosent av de virksomhetene som ble fulgt opp med nye tilsyn, hadde dette på plass. Årsaken til den positive endringen er sannsynligvis sammensatt, men Arbeidstilsynet mener at våre tilsyn og det fokuset vi har hatt på veiledning i tilsynet og informasjon og veiledning som er gitt gjennom Treparts bransje-program, har bidratt til dette.

Prioriterte virkemidler er uanmeldte tilsyn og samarbeid med andre

Arbeidstilsynet har prioritert tilsyn og samarbeid med ►

Visste du at...

Dersom arbeidsgiver stiller innkvartering til rådighet for sine arbeidstakere, skal innkvarteringen være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt.

Info

Samarbeid



Samarbeid er et effektivt virkemiddel mot utfordringene Norge har med sosial dumping, svart økonomi og arbeidslivskriminalitet.

andre som virkemidler i arbeidet mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Samarbeid med andre er viktig fordi mange av de som bevisst bryter arbeidsmiljøregulverket også bevisst bryter regelverk som forvaltes av andre myndigheter. Samarbeid er et effektivt virkemiddel mot utfordringene Norge har med sosial dumping, svart økonomi og arbeidslivskriminalitet.

Et annet viktig virkemiddel er tilsyn, både egne tilsyn og tilsyn som del av samarbeidet med andre. De fleste tilsynene med sosial dumping gjennomføres uten at virksomheten har fått melding på forhånd. Dette gir mulighet til å avdekke alvorlige forhold som sannsynligvis ikke ville blitt avdekket dersom tilsynene var meldt på forhånd. For denne typen utfordringer erfarer Arbeidstilsynet at dette er riktig fremgangsmåte, nettopp på grunn av overraskelsesmomentet.

Selv om uanmeldte tilsyn er et effektivt virkemiddel kan det gi andre utfordringer i tilsynsgjennomføringen. Uanmeldte tilsyn kan gjøre det vanskelig å identifisere arbeidsgiver og hvem som er arbeidstakere, særlig på arbeidsplasser hvor det er flere virksomheter samlet. Et annet kjennetegn ved tilsyn med sosial dumping, er at de i en del tilfeller må gjennomføres på kveldstid. Dette gjelder særlig for tilsyn i renholdsringen og i serveringsvirksomheter. En annen utfordring med tilsyn som ikke er varslet på forhånd, er at det er vanskelig å få relevante opplysninger eller relevant dokumentasjon under tilsynsgjennomføringen. Dette medfører at etaten i mange tilsyn med sosial dumping i etterkant må innhente opplysninger med korte frister for tilbakemelding.

Korte frister brukes også på andre reaksjoner i tilsynene mot sosial dumping. Dette gjør det enklere å følge opp virksomheten raskt, i tillegg til at virksomhetens reaksjon gir verdifull informasjon om eventuell videre oppfølging når sosial dumping skal vurderes. Erfaringer vi har gjort oss i 2015, både i tilsyn og i en intern kvalitetsundersøkelse hvor til sammen 800 konkrete tilsynssaker med sosial dumping som tema ble vurdert, er at innhenting av dokumentasjon og gjennomgang av dokumentasjonen er tidkrevende. Mange tilsyn

gjennomføres uanmeldt og på arbeidssteder utenfor administrasjonens kontorer, eksempelvis byggeplasser, steder hvor rengjøring gjennomføres og på restauranter. Dette innebærer at dokumentasjonen som etterspørres ikke er tilgjengelig. Vi må derfor sende skriftlige krav om opplysninger, noe som er mer tidkrevende enn om dokumentasjonen hadde vært tilgjengelig når vi er på stedet. I en del tilsyn er det utfordrende å få oversikt over arbeidsgiverforholdene, noe som også påvirker prosessen med innhenting av opplysninger. Når det tar tid å få tilstrekkelig dokumentasjon for å kunne konkludere og eventuelt følge opp funn som er gjort, kan tilsynsfasen i blir relativt lang. Likevel er vår erfaring at etatens saksbehandling i disse sakene både er effektiv og forsvarlig. De erfaringer vi har gjort vil bli tatt med i det videre arbeidet med utvikling av våre tilsynsmetoder.

I tilsyn med fokus på sosial dumping kan det være utfordrende med veiledning som del av tilsynet. Ofte møter Arbeidstilsynet utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere som ikke behersker norsk eller engelsk, og det begrenser derfor hvor mye veiledning eller hvilken veiledning som kan gis. Det er derfor viktig at etaten på annen måte kan bistå med veiledning eller legge til rette for hensiktsmessig informasjon. Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere og arbeidstilsynet.no er viktige kanaler, men det er også en økning av henvendelser til Arbeidstilsynets lokale kontorer. De fleste besøkende har behov for informasjon eller veiledning om ansettelse, lønn og arbeidstid.

De erfaringene Arbeidstilsynet har gjort i ulike faser i tilsynene, eksempelvis varslede eller ikke varslede tilsyn og innhenting av dokumentasjon, reaksjonsbruk og tidsfrister vil tas med vårt pågående utviklingsarbeid.

Avdekking av kriminalitet som svart arbeid, illegal arbeidskraft og smugling ligger utenfor Arbeidstilsynets ansvarsområde, og krever samarbeid med andre myndigheter og kontrollorganer. Arbeidstilsynet har sammen med politiet, Skatteetaten og NAV i 2015 etablert samlokaliserte enheter i Stavanger og Oslo samt videreført et samarbeid som ble etablert i 2014. I tillegg er det også ►

Info

Felles årsrapport



Det er utarbeidet en felles årsrapport for 2015 mellom Arbeidstilsynet, Politiet, Skatteetaten og NAV for styrket innsats mot arbeidsmarkeds-kriminalitet. Denne finnes på Arbeidstilsynets nettsider.

etablert et formalisert samarbeid mellom etatene andre steder i landet uten at etatene er samlokalisert. Det er utarbeidet en felles årsrapport for 2015 mellom Arbeidstilsynet, Politiet, Skatteetaten og NAV for styrket innsats mot arbeidsmarkeds-kriminalitet.

Samarbeid i Treparts bransjeprogram, som Arbeidstilsynet har ansvar for å følge opp, er et virkemiddel som er etablert for å redusere arbeidsmiljøutfordringene i utsatte næringer. Målsettingen er å skape varige forbedringer i arbeidsmiljø og arbeidsforhold i utsatte deler av virksomhetene innenfor gods- og turbil, renhold og uteliv. Alle tre bransjeprogrammene har utarbeidet tiltaksplaner med en rekke ulike tiltak som til sammen skal bidra til forbedringer i utsatte deler av næringene.

Alle tre bransjeprogramgruppene er preget av stort engasjement og vilje til å bidra fra partenes side. Partene bidrar positivt både i bransjeprogramgruppene og arbeidsgrupper knyttet til konkret utredningsarbeid. Arbeidstilsynet opplever også samarbeidet med representantene fra Arbeids- og sosialdepartementet som godt og av avgjørende betydning for forankring av gruppens forslag til tiltak hos politisk ledelse, blant annet gjennom de faste møtene mellom statssekretæren og hver bransjeprogramgruppe. Det er også en positiv dialog med og deltakelse fra andre etater slik som Statens vegvesen, Skatteetaten, Difi, i tillegg til departementsnivå.

For 2015 kan følgende tiltak nevnes spesielt: Treparts bransjeprogram utelivs kampanje «Kjedelig, men viktig» rettet mot unge arbeidstakere i utelivsnæringen. Kampanjen benyttet både Youtube, Facebook, blogg og Snapchat som formidlingskanal. Kampanjefilmene er sett 800 000 ganger, og kampanjesiden på facebook har per desember 2015 11 000 følgere. Mange ungdommer sender inn spørsmål som blir besvart av Svartjenesten. I tillegg har bransjeprogramgruppen arbeidet med forslag til endringer i regelverket og sendt inn et konkret forslag til samordning av særlig serveringsloven og alkoholloven.

Treparts bransjeprogram transport har hatt særlig fokus på allmenngjøringsvedtakene for godstransport og turbil, som kom i 2015. Arbeidstilsynet har i samarbeid med partene i bransjeprogramgruppen utviklet veiledere til forskriftene og distribuert annen nyttig informasjon for arbeidsgivere, arbeidstakere og bestillere av transporttjenester.

Treparts bransjeprogram renhold har blant annet testet ut dialogkonferanse med godkjente renholdsbedrifter, satt i gang et arbeid for å utrede konsept for utvikling og distribusjon av informasjon og utarbeidet en anbudsutlysning for kartlegging av forbrukermarkedet for renholdstjenester.

Treparts bransjeprogram uteliv, renhold og transport må sees i sammenheng med Arbeidstilsynets aktiviteter innenfor henholdsvis næringene overnatting og servering, renhold og transport, samt etatens innsats for å etablere et fastere samarbeid med relevante myndigheter for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. ●

Visste du at...

Treparts bransjeprogram er et virkemiddel som er etablert for å redusere arbeidsmiljøutfordringene i utsatte næringer.

3.4 Systematisk forebyggende HMS-inkluderende arbeidsliv

Et systematisk HMS-arbeid med kartlagte utfordringer på arbeidsplassen er avgjørende for at virksomhetene sikrer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for sine ansatte. Forebygging og HMS-arbeid er to sider av samme sak. Gjennom systematisk arbeid med HMS skal virksomhetene selv forebygge at arbeidstakere blir skadet, syke eller utsatt for unødig risiko på arbeidsplassen.

Fremdeles mange som trenger hjelp til å forebygge

I tilsynene erfarer Arbeidstilsynet at virksomhetene ofte har stort behov for informasjon og veiledning om systematisk HMS-arbeid, og etaten bruker derfor deler av tilsynet til å veilede om systematisk HMS-arbeid i forhold til de ulike tema for tilsynene. Mange av virksomhetene vi har kontrollert skal være tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste. Formålet med en bedriftshelsetjeneste og dens rolle er ofte ukjent for virksomheten og derfor brukes det også mye tid til veiledning i tilsynet om hva det innebærer at bedriftshelsetjenesten skal bistå virksomhetene i deres arbeidsmiljøarbeid.

Et viktig fundament i arbeidsmiljøarbeidet er samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne. Det er derfor viktig at det tillegg til å ha fokus på arbeidsgiver som ansvarlig for arbeidsmiljøet, også er fokus på de ansattes medvirkningsplikt. Dette gjøres rutinemessig gjennom å stille spørsmål om virksomheten har valgt verneombud. I de tilsyn hvor vi har stilt spørsmål om virksomheten har valgt verneombud, har 60 prosent av virksomhetene gjort dette, noe som viser at det fortsatt er viktig å ha fokus både på arbeidstakernes rett og plikt til å medvirke i det forebyggende HMS-arbeidet i virksomhetene.

Arbeidstilsynet stille også rutinemessig spørsmål om det er inngått skriftlig arbeidsavtale med ansatte. I perioden 2013 – 2015 har omtrent 90 prosent virksomhetene hvor

dette er kontrollert bekreftet at det er utarbeidet skriftlige arbeidsavtaler. I de fleste tilfeller hvor det bes om å få se eksempler på avtaler, viser det seg at en relativt stor andel av disse er mer eller mindre mangelfulle, det vil si at de ikke oppfyller minstekvarene som arbeidsmiljøloven stiller til skriftlige arbeidsavtaler. I 2015 utgjorde dette 36 prosent av alle tilsyn hvor Arbeidstilsynet vurderte arbeidsavtalene. Vanlige mangler er at arbeidstiden ikke er beskrevet, at lønn ikke er oppgitt, eller det er uklart hvor vedkommende er ansatt. Arbeidsavtalene skal bidra til å skape forutsigbarhet i arbeidsforholdet og det er derfor viktig med fokus på arbeidsavtaler ikke bare i tilsyn, men også i informasjon og veiledning som gis via ulike kanaler, eksempelvis ulike sosiale medier.

Kartlegging og vurdering av risiko er et annet viktig element i det systematiske HMS-arbeidet som etaten etterspør på tilsyn. En samlet vurdering av alle tilsyn hvor Arbeidstilsynet har kontrollert om det gjennomføres kartlegging og risikovurdering, viser at omtrent 40 prosent gjennomfører dette. I bygg og anleggsnæringen og helse- og sosialnæringen har en tredjedel av virksomhetene hvor dette var kontrollert i 2015, enten ikke gjennomført en kartlegging eller risikovurdering eller denne har vært mangelfull. Tilsvarende oversikt fra virksomheter i overnatting- og serveringsnæringen viser 52 prosent og for virksomheter i renhold 40 prosent. Arbeidstilsynet erfarer generelt at det er en del manglende kunnskap i virksomhetene om kravene til kartlegging og risikovurdering, og dermed også manglende kunnskap om det forebyggende perspektivet som ligger bak kravene. Vår erfaring viser at etaten må bruke en del tid i tilsynene til å informere om kravene, bakgrunn for kravene, men også tid til å veilede om ulike metoder for kartlegging og risikovurdering. Samt hvordan virksomheten kan gå frem for å få kyndig bistand. I disse

Visste du at...
Virksomhetene ofte har stort behov for informasjon og veiledning om systematisk HMS-arbeid? Inspektørene bruker ofte deler av tilsynet til å veilede.



Info

Postale tilsyn



Postale tilsyn benyttes der det er klare lovkrav som enkelt kan besvares av virksomheten, eksempelvis om virksomheten har verneombud og skriftlige arbeidsavtaler etc.

tilfellene er det da naturlig at det både informeres og veiledes om bruken av godkjent bedriftshelsetjeneste.

Tilsyn i bygg- og anleggsnæringen viser mange positive funn, samtidig som det er mange forhold som må utbedres etter tilsyn. Et eksempel på et positivt funn er virksomheter hvor det er stilt spørsmål om arbeidsgiver har sørget for at arbeidstakerne får informasjon og opplæring om bruk av personlig verneutstyr. Hele 92 prosent av alle virksomheter har gjennomført dette. Et annet eksempel er at 94 prosent av virksomhetene som har fått spørsmål om arbeidstakerne får nødvendig informasjon om sikker bruk av arbeidsutstyr har gitt dette.

Prioriterte virkemidler er tilsyn, veiledning og samarbeid med andre

Selv om tilsyn er vårt viktigste virkemiddel, erfarer Arbeidstilsynet at ved bruk av andre virkemidler som samarbeid med andre og veiledning, kan oppnå forståelse for hvorfor et godt og helsefremmende arbeidsmiljø er viktig. I 2015 har etaten særlig hatt mer fokus på veiledning som virkemiddel både som del av tilsynet, men også som eget virkemiddel.

Arbeidstilsynet har i 2015 gjennomført mange tilsyn hvor kravene til arbeidsmiljøet og det forebyggende HMS-arbeidet var viktige tema, og hvor Arbeidstilsynet i deler av tilsynene har veiledet virksomhetene om systematisk HMS-arbeid ut fra de konkrete forholdene som ble observert i virksomhetene. Utvalg av næringer og virksomheter for tilsyn bygger på vårt risikobilde, offentlige statistikker, arbeidslivsforskning, egne statistikker, ulike meldinger, tips og lokalkunnskap.

Tilsynene har vært gjennomført i flere næringer som bygg og anleggsvirksomhet, helse og sosial, varehandel og deler av industrien. Tema har derfor variert fra ulykkesforebygging, forebygging av kjemisk og biologisk helsefare, forebygging av muskel- og skjelettplager, forebygging av vold og trusler til flere organisatoriske tema som systematisk HMS-arbeid, medvirkning, opplæring, arbeidstidsordninger, bruk av bedriftshelsetjeneste og oppfølging av sykemeldte.

Arbeidstilsynet har brukt ulike tilnærminger til virksomhetene i våre tilsyn som har variert fra å være meldt på forhånd til å være uanmeldte. Faktainnhenting har vært gjort ved intervju av arbeidsgivere, verneombud og andre representanter for arbeidstakerne i virksomheten, men etaten har også benyttet en del postale tilsyn. Postale tilsyn benyttes der det er klare lovkrav som enkelt kan besvares av virksomheten, eksempelvis om virksomheten har verneombud og om det er inngått skriftlige arbeidsavtaler som tilfredsstillende arbeidsmiljølovens minimumskrav.

I veiledning i tilsynene ønsker etaten å være løsningsorienterte i dialogen med virksomhetene. Det vil si at Arbeidstilsynet benytter observasjoner, virksomhetens egen HMS-dokumentasjon, spørsmål fra virksomheten, erfaringer og eksempler fra andre virksomheter, som praktisk utgangspunkt for å bistå virksomheten med å finne gode løsninger på de utfordringer virksomhetene har. Arbeidstilsynet opplever i stor grad at veiledning som del av tilsynet blir positivt mottatt i virksomhetene.

Et eksempel på at veiledning i tilsyn har en positiv effekt, er innenfor renovasjon og gjenvinning hvor etaten har gjennomført tilsyn med temaene kjemisk, biologisk og ulykkesforebyggende arbeidsmiljøarbeid. Etaten har tidligere gjennomført tilsyn og en del veiledning overfor næringen, og hvor bruken av bedriftshelsetjeneste har vært et viktig tema. Tilsynene i 2015 viste at de fleste virksomhetene vi kontrollerte bruker bedriftshelsetjenesten mer aktivt til forebyggende aktiviteter, og mange hadde god systematikk i sitt HMS-arbeid. Ut fra den foreliggende risikovurderingen hadde Arbeidstilsynet forventet å finne flere alvorlige funn, men det ser ut til at store deler av næringen har fått god hjelp av sine bedriftshelsetjenester til både risikovurderinger, opplæring og forebyggende tiltak.

I flere av våre aktiviteter rettet mot utvalgte næringer har Arbeidstilsynet gjennom samarbeid med andre oppnådd større effekter enn med tilsyn alene. Etaten har samarbeidet med partene i arbeidslivet, bransjeorganisasjoner, regionale verneombud og andre offentlige etater. Det er utarbeidet informasjon og veiledningsmaterieell og det er gjennomført felles informasjonsmøter ►

Info

Forvaltningspraksis



Arbeidstilsynets tilsyn og saksbehandling bidrar til å skape forvaltningspraksis. Dette kan igjen bidra til at det fastsettes en standard gjennom eksempelvis krav til et produkt som er på markedet.

og konferanser hvor etaten har møtt mange arbeidsgivere og arbeidstakere som vi ikke treffer på tilsyn. Arbeidstilsynet opplever stor interesse for arrangementene og at etaten når frem med informasjon og budskap.

Veilederen «Sikker bruk av personløfter» er et eksempel på en veileder som ble utarbeidet i 2015. Veilederen retter seg særlig til arbeidsgivers ansvar for å planlegge og tilrettelegge for bruk av personløfter ved arbeid i høyden. Personløfforeningen var samarbeidspartner og veilederen har blitt godt mottatt i ulike fag- og bransjemiljøer. «Veileder for sikker bruk av maskiner på anleggsplasser. En veileder for deg som maskinfører» er et eksempel på resultat etter samarbeid mellom Maskinentreprenørenes forbund (MEF), Byggenæringens landsforening (BNL), Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund, regionale verneombud (RVO) bygg og anlegg, Statens vegvesen og Arbeidstilsynet.

HMS-Charter for en skadefri bygge- og anleggsnæring ble signert 18. juni 2014. Dette er et bransjeovergrepene samarbeid for å få ned antall ulykker i næringen. Arbeidstilsynet representerer myndighetene i styringsgruppen og fungerer også som styringsgruppens sekretariat. Som oppfølging av myndighetenes forpliktelse i charter-samarbeidet skal Arbeidstilsynet i samarbeid med Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) utgi en årlig rapport om skadeutviklingen i bygge- og anleggsnæringen. Den første rapporten «Skader i bygg og anlegg: Utvikling og problemområder» ble ferdigstilt til HMS-konferansen for bygg- og anlegg i slutten av oktober 2015 og ble også presentert på konferansen.

Byggherrene som har signert HMS-charteret arrangerte SHA-dagene 13.- 15. oktober 2015. Dette var et tiltak for å sette økt søkelys på betydningen av god planlegging og prosjektering. Statsbygg, Forsvarsbygg, Jernbaneverket og Statens vegvesen, RIF og Arkitektbedriftene i Norge inviterte til seminar, besøk på bygge- og anleggsplasser og workshop. Temaet var «Planlegging og prosjektering. Hvordan lærer vi av hverandre, slik at vi tenker sikkerhet, helse og arbeidsmiljø fra idé til ferdigstillelse?». Arbeidstilsynet bidro med foredrag på åpningsseminaret i Oslo

13.oktober, og var hovedarrangør for avslutningsworkshopen «Planlegging og prosjektering» i Statens hus i Trondheim 15. oktober. Arbeidstilsynet deltok også i juryen for SHA-prisen som ble utdelt under åpningsseminaret.

Arbeidstilsynets tilsyn og saksbehandling bidrar til å skape forvaltningspraksis. Dette kan igjen bidra til at det fastsettes en standard gjennom eksempelvis krav til et produkt som er på markedet. Etaten erfarer at markedskontroller er viktige og bidrar til at arbeidsmiljøstandarden forbedres. Tilsyn og veiledningsoppdrag bidrar til at etaten blir en tydelig premissgiver, slik vi har erfart i et tilfelle med statiske forslanger. I perioden 2011 til 2015 mottok Arbeidstilsynet til sammen 20 meldinger om ulykker forårsaket av statisk elektrisitet i flytende oppdrettsanlegg. Forslangene som kan utlede statisk elektrisitet er en del av foringsmaskinene. Maskinene er omfattet av maskinforskriften og Arbeidstilsynet har veiledet produsenter, virksomheter og bransjeorganisasjoner om regelverket og formålet med dette. I tillegg har etaten stilt krav om at innen utgangen av september 2016 skal alle forslanger være antistatiske.

Arbeidstilsynet har i 2015 også erfart at store virksomheter i varehandel med flere avdelinger spredt over et større geografisk område, sannsynligvis oppnår raskere effekter av våre tilsyn når etaten gjennomfører tilsyn på hovedkontoret enn om tilsyn gjennomføres i hver avdeling. Erfaringer viser at hovedkontoret involveres i tilsynet i større grad enn i de fleste andre tilsyn i store virksomheter, og at virksomhetene gjennom tilsynet utfordres til egen erfaringslæring. Dermed ser den også mer helhetlig på sitt systematiske HMS-arbeid. Erfaringene våre her vil bli en del av vårt videre arbeid med utvikling av tilsynsmetoder

Byggesaksbehandling er en del av det forebyggende HMS-arbeidet. For å imøtekomme det prekære behovet som oppsto ved etablering av akuttmottak, igangsatte Arbeidstilsynet raskt interne tiltak som sikrer prioritet av disse byggesakssøknadene. Arbeidstilsynet har hatt god dialog med UDI, og etaten har lagt til rette for informasjon til kommunene om rolle og samhandling mellom ulike forvaltningsnivåer. ●

Visste du at...

Etter å ha mottatt 20 meldinger om ulykker forårsaket av statisk elektrisitet i flytende oppdrettsanlegg stiller Arbeidstilsynet nå krav til at alle forslanger skal være antistatiske innen utgangen av september 2016.

3.5 Utbedring og modernisering av IKT-systemer

Arbeidstilsynet har i 2015 fortsatt utbedringen og moderniseringen av IKT-systemene. Under redegjøres det for fremdriften i og effekten av arbeidet, herunder hvordan utviklingsarbeidet har bidratt til bedre enhetlighet og kvalitet i tilsynet og hvordan moderniserte IKT-systemer har bidratt til effektivisering og overføring av midler til utadrettet aktivitet. Det understrekes at effekten av det toårige utviklingsarbeidet først kan synliggjøres etter en periode.

Varsler som grunnlag for risikobasert utvelgelse av virksomheter

Arbeidstilsynet mottar tips fra publikum, varsler om arbeidsulykker, og varsler om arbeidsrelatert sykdom og skade fra leger. Varslene gir Arbeidstilsynet viktig kjennskap til hendelser og arbeidsmiljøutfordringer. I 2015 er varsler om arbeidsulykker og tips blitt en integrert del av tilsynssystemet Betzy. Ved å samle varslene i Betzy oppnås en forbedret og mer effektiv håndtering av mottak, behandling og oppfølging av varslene. I tillegg oppnås et bedre og mer samlet datagrunnlag som legges til grunn for risikobasert utvelgelse av virksomheter for tilsyn. I 2016 fortsetter effektiviseringsarbeidet med å integrere legers varsel om arbeidsrelatert sykdom inn i Betzy samt støtte til valg av virksomheter.

Alle reaksjoner og anmeldelser håndteres i ett felles tilsynssystem

I 2015 ble tilsynssystemet Betzy videreutviklet slik at det også støtter registrering og håndtering av anmeldelser. Dette gir store forenklinger og forbedringer i hvordan inspektørene håndterer anmeldelsessaker, styrker kvaliteten i rapporteringen og gir et forbedret datagrunnlag for analyse av anmeldelser som reaksjon og virkemiddel for forbedringer i norsk arbeidsliv.

Visste du at...

Arbeidstilsynet mottar tips fra publikum, varsler om arbeidsulykker, og varsler om arbeidsrelatert sykdom og skade fra leger.

Forbedrede løsninger for rapportering og analyse fra Arbeidstilsynets datakilder

Etaten har utviklet og nylig tatt i bruk et system som gir enkel tilgang til rapporter og analyser fra fagsystemenes grunnlagsdata. I første fase er det utviklet rapporter fra etatens tilsynsaktivitet. Portalen er tilpasset ulike brukergrupper for å oppnå god tilpasset informasjon, og vil i løpet av 2016 inkludere informasjon fra flere av våre aktiviteter. Rapportene og analysene vil gi viktig grunnlagsinformasjon til etatens risikovurderinger og utviklingen av bedre indikatorer for resultat- og effektmålinger. Dette vil gi bedre lederstøtte.

Digitalisering og gevinster

Som en del av det toårige utviklingsarbeidet på IKT er det også lagt opp til digitaliseringstiltak som skal gi effektiviseringsgevinster både i Arbeidstilsynet og for Arbeidstilsynets brukere. Disse tiltakene er nærmere omtalt i kapittel 3.7 i avsnittet om Tidstyver. ●

3.6 Brukerundersøkelse

Info

Undersøkelse 2015



Undersøkelsen for 2015 ble gjennomført ved elektronisk utsending i Altinn. 2 857 virksomheter fikk to brev med lenke til nettbaserte undersøkelser, ett brev til arbeidsgiver og ett til verneombud.

Arbeidstilsynet har gjennomført en brukerundersøkelse hvor virksomheter har vurdert tilsynet (tilsynsrapport og pålegg) og opplevd effekt av tilsynene.

Undersøkelsen for 2015 ble gjennomført ved elektronisk utsending i Altinn. 2 857 virksomheter fikk to brev med lenke til nettbaserte undersøkelser, ett brev til arbeidsgiver og ett til verneombud. Disse ble spurt om tilsynsrapporter og pålegg var forståelig og om arbeidsgiverne var enig i beskrivelsen av virksomheten og eventuelle pålegg. Av de som svarte viser undersøkelsen at de fleste virksomhetene og verneombudene i ganske stor grad eller svært stor grad både forstår og er enige i Arbeidstilsynets vurderinger.

For å vurdere opplevd effekt av tilsynene ble arbeidsgivere og verneombud bedt om å ta stilling til hvor enige eller uenige de var i ulike utsagn om arbeidsmiljø

og arbeidsmiljøarbeid i egen virksomhet etter tilsynet. Utsagnene dreide seg om bevissthet rundt spørsmål om arbeidsmiljø, forbedringer av HMS-standard i egen virksomhet, lavere sannsynlighet for skader og ulykker, bedre samarbeid mellom ledelse og verneombud og en generell bedring av arbeidsmiljøet. Tilbakemeldingene gir ikke tilstrekkelig grunnlag for å fastslå om virksomhetene opplevde effekt av tilsynet.

Brukerundersøkelsens lave svarprosent, 10,5 prosent for arbeidsgivere og 4,6 prosent for verneombud, medfører at undersøkelsen har metodiske utfordringer. Arbeidstilsynet vil vurdere andre metoder for å forbedre svarprosenten. Selv om undersøkelsen har lav svarprosent så er det mange som har gitt tilbakemelding, brukerundersøkelsen kan derfor gi en indikasjon på hvordan kommunikasjonen i tilsynet har vært og om tilsynet har ført til endringer. ●



3.7 Særskilte rapporteringskrav

Info

Saksbehandlingstid



Gjennomsnittlig saksbehandlingstid i Tvisteløsningsnemnda var på 17 uker i 2015.

Sakstilgang tvisteløsningsnemnda

Etter arbeidsmiljøloven kan visse konflikter og uenigheter avgjøres i tvisteløsningsnemnda. Tvisteløsningsnemnda er et eget forvaltningsorgan. Nemnda er ikke underlagt Arbeidstilsynet, men Arbeidstilsynet har fungert som sekretariat for nemnda siden 2006.

I 2015 har det kommet inn 374 nye saker. Dette en betydelig økning sammenlignet med de to foregående år, hvor tallet har vært 90 og 124 saker. Den store økningen i saker skyldes den nye bestemmelsen i § 14-4 a. Her er det kommet 252 saker. Denne bestemmelsen trådte i kraft 01.01.2014, rettigheten opparbeides imidlertid i løpet av en 12-månedersperiode. Det innebærer at arbeidstakere først kunne fremme krav overfor arbeidsgivere i 2015, for så å fremme sak for nemnda etter et eventuelt avslag.

249 saker ble overført fra 2015 til 2016, mot 38 saker fra 2014 til behandling i 2015. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid var på omtrent 17 uker i 2015. Sekretariatets arbeid er beskrevet i egen rapport. Nemnda skal ifølge forskriften for tvisteløsningsnemnda levere en selvstendig virksomhetsberetning til departementet.

Regelverksarbeid

Arbeidstilsynet har i 2015 gjennomført regelverksarbeid i samsvar med plan for regelverksarbeid av 12. februar 2015.

Arbeidsmiljøforskriftene

Arbeidstilsynet har utarbeidet forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene. Forslaget ble forelagt Arbeidstilsynets regelverksforum, før det ble sendt på høring i mai. Arbeidstilsynet oversendte et høringsnotat med vurdering av innkommende høringsinnspill til Arbeids- og sosialdepartementet i november 2015. Forslag til

endring av gebyr for byggesaksbehandlingen trådte i kraft fra 1. januar 2016. Øvrige forslag til endringer forelegges det partssammensatte Regelverksforum 16. februar 2016 før høringsnotatet oversendes Arbeids- og sosialdepartementet på nytt.

Direktiv om elektromagnetisk felt 2013/35/EU

Forslag om å gjennomføre direktiv 2013/35/EU i norsk rett ble sendt på høring i mai 2015 sammen med øvrige endringer i arbeidsmiljøforskriftene. Gjennomføringsfristen for direktivet er 1. juli 2016. Vurdering av høringsinnspill og forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene ble oversendt Arbeids- og sosialdepartementet i november 2015. Forslaget vil forelegges Regelverksforum 16. februar 2016 før høringsnotatet oversendes departementet på nytt.

Direktiv 2014/27/EU - harmonisering av arbeidsmiljødirektiver med CLP-forordningen om klassifisering, merking og emballering av stoffer og blandinger

Direktiv 2014/27/EU av 26. februar 2014 endrer direktiv 92/58/EØF, 92/85/EØF, 94/33/EF, 98/24/EF og 2004/37/EF for å tilpasse dem til forordning (EF) nr. 1272/2008 om klassifisering, merking og emballering av stoffer og blandinger. Gjennomføringsfristen for direktivet var 1. juni 2015. Gjennomføring av direktivet i norsk rett innebærer at arbeidsmiljøforskriftene må oppdateres når det gjelder henvisninger, samt enkelte språklige endringer for å bringe formuleringene i samsvar med begreper benyttet i CLP-forordningen. Forslag til endringer ble sendt på høring 12. mars 2015. Arbeidstilsynets vurdering av høringsinnspill og forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene ble oversendt Arbeids- og sosialdepartementet 7. mai 2015. Forskriftsendringene trådte i kraft 26. juni 2015.



Info
**Møter med
Regelverksforum**



Det er i 2015 gjennomført tre møter med Regelverksforum, der fokus på møtene i hovedsak har vært dialog om endringer arbeidsmiljøforskriftene og øvrig informasjon om øvrig regelverksarbeid.

Arbeidstilsynet har et godt samarbeid med partene i arbeidslivet gjennom Arbeidstilsynets Regelverksforum. Det er i 2015 gjennomført tre møter med Regelverksforum, der fokus på møtene i hovedsak har vært dialog om endringer arbeidsmiljøforskriftene og informasjon om øvrig regelverksarbeid. Arbeidstilsynet har utarbeidet en intern to-årsplan for forskriftsendringer som Regelverksforum er gjort kjent med.

Arbeidstilsynet har informert og diskutert innholdet av vårt regelverksarbeid for 2015 med Luftfartstilsynet og Petroleumstilsynet. Arbeidstilsynet er også gjort kjent med Petroleumstilsynets regelverksarbeid for 2015, og har utvekslet årsplaner for regelverksutvikling med hverandre. Vi har løpende dialog med Petroleumstilsynet om endringer i regelverket.

Tidstyver

Også i 2015 er det arbeidet med å fjerne brukerrammede tidstyver. Et eksempel på dette er tilgjengeliggjøring av vedtak i arbeidstidssaker på internett. Dette gjør at interesserte nå ikke lenger behøver å begjære innsyn gjennom offentlig postjournal (OEP). Vi har på denne måten gitt offentligheten direkte tilgang til å søke i vedtakene som ikke er unntatt offentlighet. Det er mulig å søke og se sammenstillinger av vedtakene ut fra hjemmel, region, næring og type vedtak.

Fortsatt arbeides det med tiltak som brukerne først vil merke effekt av i de to nærmeste årene. Arbeidstilsynet har begynt å utrede løsninger for å digitalisere flere tjenester for brukere som har kontakt med Arbeidstilsynet. Som eksempler kan vi trekke frem:

- Webskjema som en forenkling av melding av arbeidsulykker
- Forbedret og forenklet søknadskjema på Altinn for godkjenning av renholdsvirksomheter
- Webskjema for registrering av bemanningsforetak
- Elektronisk utsending av post til virksomheter gjennom felleskomponenten Altinn
- Elektronisk skjema for innsending av søknader om Arbeidstilsynets samtykke for oppføring av bygg eller utføring av bygningsmessig arbeid

- Elektronisk søknadskjema for søknad om dispensasjoner fra arbeidstidsbestemmelsene
- Elektronisk løsning for legers melding av arbeidsrelatert sykdom via Helsnett

Samfunnssikkerhet og beredskap

Arbeidstilsynet har et tydelig grensesnitt mot Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) når det gjelder bidrag og myndighetskoordinering ved større hendelser innen samvirkeområdet for farlige stoffer. Dersom det skjer uhell hvor arbeidstaker skades vil Arbeidstilsynet ha en rolle i ulykkesoppfølgingen. Arbeidstilsynets Beredskapsplan har i 2015 vært gjennom en betydelig revisjon og omstrukturering. Den nye planen forventes vedtatt tidlig i 2016. Planen bygger på scenarioene i Nasjonalt risikobilde 2014, utgitt av DSB. Arbeidstilsynet har vurdert risikoutviklingen for etaten, men ser ingen endringer i risikobildet fra tidligere år.

På grunn av den pågående revidering av beredskapsplanen har det ikke vært gjennomført sentrale beredskapsøvelser. Lokalt og regionalt har det vært gjennomført øvelser basert på gjeldende planverk. Med utgangspunkt i kravene i Arbeidstilsynets styringssystem for informasjonssikkerhet, er det i 2015 gjennomført flere obligatoriske klassifiseringer og risikoanalyser av informasjonssystemer. Klassifiseringer og risikoanalyser utføres alltid ved nyutviklinger og større endringer av informasjonssystemene. ●

Kapittel 4

**Styring og
kontroll i
virksomheten**

04



4.1 Arbeidstilsynets styringssystemer

Arbeidstilsynet benytter mål- og resultatstyring som grunnleggende styringsprinsipp, jmfør krav gitt i statens økonomiregelverk §4 og Arbeidstilsynets instruks kap. II §4. Arbeidstilsynet har i 2015 gjennomført styring- risiko-, og internkontrollaktiviteter etter krav gitt i økonomireglementets bestemmelser. Samtidig ser Arbeidstilsynet et behov for å utvikle systemene videre. Under redegjøres det kort for hovedprinsippene for styring, herunder risikostyring og internkontroll. Det gjøres en vurdering av om etablerte systemer ivaretar

Arbeidstilsynets styringsbehov på en betryggende måte, og det redegjøres for Arbeidstilsynets utviklingsarbeid.

Aktivitet gjennomført i 2015 er planlagt med utgangspunkt i en ny modell for styring som er under uttesting. Dette innebærer blant annet en tettere sammenheng mellom identifisert risiko og gjennomførte prioriteringer for kjerneaktiviteten. Arbeidstilsynets styringssystem kan skjematisk fremstilles på følgende måte:

Arbeidstilsynets styringssystem

	Planlegging (Før gjennomføringsåret)				Gjennomføring (Gjennomføringsåret)		Oppfølger (I og etter gjennomføringsåret)	
Faktagrunnlag, risikobilde og interne risikovurderinger som grunnlag for å beslutte de riktige tingene								
↓ Prosess for beslutninger	Beslutte behov for endrede rammebetingelser - Innspill satsingsforslag - Vurdering av om regelverket er hensiktsmessig	Beslutte hovedprioriteringer og mål - Innspill prop. 1 S - Innspill tildelingsbrev - Beslutningsdokument hovedprioriteringer (helhetlig oversikt)	Beslutte metoder og virkemidler (tilsyn, veiledning, premissgiving og samarbeid med andre) -Regionene og avdelingene i direktoratet gir innspill -Rammebrev -Vurdering av kompetansebehov	-Beslutte aktiviteter, budsjett og oppfølging av disse - Virksomhetsplan - Mål- og disponerings-skriv - Lederavtaler - Etatsplan	Gjennomføring av aktivitet - Kjerne - Støtte - Styring	Beslutte tiltak ved funn i tilsynet, eks. - Pålegg - Stans - Tvangsmulkt - Tilbakekall av produkt - Anmeldelser - Overtredelsesgebyr - Godkjenning / avslag - endre prosess - styrke kvalitetssikring - dokumentere kvalitetssikring	Beslutte oppfølging på bakgrunn av styringsparametere og resultatmål - Løpende rapportering - Tertialvis rapportering med møter	Beslutte oppfølging på bakgrunn av vurdering av effektmål - Årlig - Flerårig
↑	Løpende internkontroll for å vurdere om vi gjør tingene riktig i forhold til hva som er besluttet							

Info

Risikobasering



Prosesen for risikobasering er utarbeidet i samarbeid med Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø (NOA).

Arbeidstilsynets risikovurderinger skal gi grunnlag for tydelige hovedprioriteringer. Faktagrunnlag, kriterier og vurderinger som ligger til grunn for hva som prioriteres, skal være dokumentert. Arbeidstilsynets innsats skal rettes mot utsatte næringer, virksomheter og yrker, og spisses mot tema som bidrar til at arbeidsforholdene blir forsvarlige. For å få til dette er det viktig at Arbeidstilsynet har kunnskap om arbeidsforhold og HMS-utfordringer i arbeidslivet og at dette blir benyttet som grunnlag for iverksettelse og oppfølging av tiltak.

Under skisseres hvordan risikobildet gir grunnlaget for prioritering av aktivitet. Prosessen for risikobasering er utarbeidet i samarbeid med Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø (NOA). Det er i tillegg igangsatt et arbeid for å videreutvikle risikobaseringen av tilsynsaktiviteten fra hovedprioriteringer til gjennomføring av tilsyn, jamfør også oppdrag gitt tildelingsbrevet for 2016 om at det skal etableres en tydeligere modell for risikobasering av utadrettede aktiviteter.

Arbeidsdeling i risikobaseringsprosessen



I tillegg til å vurdere utfordringer i arbeidslivet som grunnlag for våre prioriteringer, gjennomfører Arbeidstilsynet en vurdering av hvilke risiki det er for at etaten ikke når målene for etatens hovedprioriteringer. Dette er gjort i forhold til de faktorene som Arbeidstilsynet anser som mest sentrale for at etaten skal kunne arbeide for måloppnåelse på arbeidsmiljøområdet (kritiske suksessfaktorer). I vurderingene er det lagt vekt på deler av kjerneaktiviteten. Risikobildet har de siste årene vist

et bilde med flere sentrale risikoområder, og for 2015 var følgende faktorer vurdert som mest kritisk for måloppnåelsen:

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

For å sikre en felles forståelse for risikoene er et oppdatert risikobilde drøftet med departementet i oktober 2014. Dette risikobildet er ett av flere underlag for tildelingsbrevet og ble benyttet i den videre planleggingen av aktivitet for 2015. I 2015 har Arbeidstilsynet både gjennom Tildelingsbrevet, departementets evaluering av Arbeidstilsynet (Agenda Kaupang) og NHO-bedrifers erfaringer med Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet (SINTEF) fått innspill på hvor kvaliteten i det utadrettede arbeidet kan styrkes. Disse innspillene understøtter Arbeidstilsynets egne risikovurderinger.

Tiltak for å sikre valg av riktig virkemiddel og metode for å møte prioriterte arbeidsmiljøutfordringer, har for 2015 vært å involvere regionene i beslutningene rundt dette. Agenda Kaupang kommenterer bruk av hvert virkemiddel hver for seg, og vurderer ikke hvorvidt «riktig» virkemiddel er benyttet. Det de derimot kommenterer i forbindelse med vurdering av om styringsparametere virker som tenkt, er at tilsynsvirksomheten planlegges og vurderes i et for snevert perspektiv. Departementet har også i ulike sammenhenger uttalt at Arbeidstilsynet bør vurdere større bruk av de øvrige virkemidlene, ut over tilsyn. Dette underbygger at iverksatte tiltak for å sikre riktig bruk av virkemidler bør utvikles videre.

Arbeidstilsynets interne kvalitetsundersøkelse (Påleggsundersøkelse 2014) viste en forbedring i etatens arbeid med å sikre enhetlig myndighetsutøvelse.

Et tiltak for å sikre styring mot mål i 2015, har vært en sterkere oppfølging av at aktivitetene er gjennomført i henhold til gitte føringer i tertialoppfølgingen med regionene. Gode styringsdata om gjennomføring av etatens tilsynsaktivitet har muliggjort mer detaljert oppfølging. Analyser av data fra gjennomførte tilsyn i 2015 viser likevel at det for noen aktiviteter er avvik mellom planer og gjennomføring, i form av at det er variasjon i hvor hyppig ulike tilsynspakker er benyttet ved tilsyn og hvilke kontrollpunkt som er besvart som resultat av tilsynet. Påleggsundersøkelse 2015 «Sosial dumping» peker på at noen av de mest sentrale temaene i sosial dumping ikke er kontrollert i flere av tilsynene. Etaten har etter hvert mye informasjon som

dekker styringsbehovet, og det kan utvikles videre hvordan vi drar nytte av informasjonen til fortløpende vurdering, planlegging og eventuelt endring av planer. Det vil være naturlig å se nærmere på mer hensiktsmessige mål og styringsparametere for intern styring i ny strategiprosess.

Kontinuerlig fokus på organisatoriske rammebetingelser er en kritisk suksessfaktor for Arbeidstilsynet. I 2015 ble det lagt vekt på kompetansetiltak rettet mot prioriteringene i kjerneaktivitetene, både gjennom grunnopplæring og fordypningsmoduler. På bakgrunn av funn i påleggsundersøkelsen 2014 er det gjennomført obligatoriske kurs i forvaltningsrett. Agenda Kaupang kommenterer i sin rapport at dette har hatt en positiv effekt for mer enhetlig saksbehandling. Det er også gjennomført kurs i kommunikasjon i tilsyn, som en støtte til inspektørens gjennomføring av tilsynet, og kurs rettet mot sosial dumping. Arbeidstilsynet gjennomfører fortløpende tiltak for å sikre kvalitet i arbeidet, som for eksempel:

- Parafering av tilsynsrapporter og andre utgående brev
- Økonomistatus (regnskapskontroll, attestasjon og godkjenning)
- Sentralisert oppfølging av avtaler, innkjøp og anskaffelser
- System for informasjonssikkerhet
- System for HMS og HMS-meldinger internt
- Utøvelse av rollen som personvernombud

Arbeidstilsynet arbeider med å styrke internkontrollen og å gjøre den mer effektiv ved å se de ulike tiltakene i større grad i sammenheng. Det er blant annet igangsatt et arbeid for å gjennomgå etatens styrende dokumenter for å sikre at disse er helhetlig og har en enhetlig utforming. Dette vil gjøre det lettere å følge opp om vi gjør de riktige tingene, og om vi gjør tingene riktig. En suksessfaktor for at gjennomført internkontroll får en effekt, er at identifiserte funn brukes systematisk som grunnlag for læring og forbedring og er en del av grunnlaget for videre planlegging. Dette underbygges også med konklusjoner fra Agenda Kaupang, som peker på at det må legges bedre til rette for at regionene kan dele resultater, lære av hverandre og diskutere forbedringstiltak. ●

Visste du at...
Kontinuerlig fokus på organisatoriske rammebetingelser er en kritisk suksessfaktor for Arbeidstilsynet.

4.2 Planlagte endringer i systemer

Info

Risikobasering



Arbeidstilsynet arbeider med å styrke og tydeliggjøre risikobaseringsprosessen. Hovedmålet er at det skal etableres en tydelig modell for risikobasering av utadrettede aktiviteter.

Arbeidstilsynet er avhengig av tillit og troverdighet som tilsynsetat for å kunne arbeide godt for et seriøst, trygt og inkluderende arbeidsliv. Departementet og Arbeidstilsynet har gjennom 2015 hatt dialog om sentrale utviklingsbehov og - utviklingsoppgaver som skal bidra til å sikre nødvendig tillit og troverdighet. I tildelingsbrev for 2015 fikk Arbeidstilsynet i oppdrag å videreutvikle systemer for risikobasering og kvaliteten på det utadrettede arbeidet, og Arbeidstilsynet har igangsatt et kvalitetsprogram for perioden 2015 - 2017 for å imøtekomme dette. Det er utarbeidet et eget mandat for utviklingsarbeidet, som omfatter følgende områder:

- Risikobasert tilnærming
- Valg og bruk av virkemidler
- Tilpasse reaksjoner
- Synliggjøre resultater og effekter

I 2015 ble det i regi av Arbeids- og sosialdepartementet gjennomført en evaluering av om intensjonene med omorganiseringen av Arbeidstilsynet i 2005 var innfridd. Evalueringen ble gjennomført av Agenda Kaupang. I tillegg gjennomførte SINTEF på oppdrag fra NHO en evaluering av vår tilsynspraksis. Funn og vurderinger fra begge evalueringene vil benyttes i utviklingsarbeidet fremover. Vi redegjør her for det arbeidet som er gjort i 2015, knyttet til hver av de fire utviklingsområdene.

Arbeidstilsynet er kommet godt i gang med å etablere større systematikk og metoder i risikobaserings- og planleggingsprosesser, for i større grad å velge ut relevante næringer og virksomheter, og bruke virkemidlene effektivt overfor virksomhetenes ulike risikoforhold, HMS-systemer og kunnskapsnivå. Vi har også igangsatt viktige diskusjoner om hva som kreves av oss for å kunne bidra i virksomheter som trenger drahjelp i det forebyggende

arbeidet, og vi har igangsatt noen endringer i våre aktiviteter for 2016 for å svare ut dette. Diskusjonene om hvordan vi skal tilpasse reaksjonsbruken fordi virksomhetenes situasjoner og forutsetninger er ulike, har også bidratt til viktig bevisstgjøring knyttet til planlegging og gjennomføring av det enkelte tilsynet.

Vi kommer til å videreføre diskusjoner om hva som skal til for å sikre bedre kvalitet både i det forebyggende arbeidet og i bekjempelse av sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og i større grad legge vekt på hvilke ledelsesbehov vi har for å lykkes, samt hvordan vi kan videreutvikle etatens kvalitetsprogram.

Risikobasert tilnærming

Arbeidstilsynet arbeider med å styrke og tydeliggjøre risikobaseringsprosessen. Hovedmålet er at det skal etableres en tydelig modell for risikobasering av utadrettede aktiviteter. I 2015 er det utarbeidet en beskrivelse av hvordan Arbeidstilsynet i samarbeid med STAMI skal utarbeide et omforent kunnskapsunderlag og et risikobilde knyttet til arbeidsmiljøtilstanden i Norge, som et grunnlag for at Arbeidstilsynet skal beslutte sine hovedprioriteringer. Arbeidsprosessen, produktbeskrivelser og arbeidsdeling mellom etatene er beskrevet i en felles metoderapport som er oversendt Arbeids- og sosialdepartementet. I tillegg til selve metodokumentet er også de beskrevne produktene utarbeidet og tatt i bruk som underlag for Arbeidstilsynets aktiviteter i 2016.

Arbeidstilsynet skal også tydeliggjøre grunnlaget for prioritering av virksomheter. Det pågår et konseptarbeid knyttet til hvordan Arbeidstilsynet skal gjennomføre risikobaserte tilsyn. I 2015 er det utredet både en vurdering av hvilke tilsynsformer Arbeidstilsynet ønsker å prioritere og hvordan utvelgelse av virksomheter og

vesentlighetsvurderinger i tilsynet bør foregå. For det tredje ønsker Arbeidstilsynet økt systematikk knyttet til bruk av vurderinger om alvorlige funn som indikasjon på behov om fremtidig oppfølging av en virksomhet eller ikke. Konseptarbeidet er i løpet av 2015 presentert i en rekke fora både innenfor Arbeidstilsynet, for partene i arbeidslivet gjennom Rådet for arbeidstilsynet, samt for Arbeids- og sosialdepartementet. Konseptarbeidet fortsetter i 2016, og skal lede frem til en omforent modell med utviklet IKT-støtte.

Økt systematikk i planlegging av hovedprioriteringer for 2016

I mai 2015 besluttet Arbeidstilsynet etatens hovedprioriteringer for 2016. Valget var basert på etatens arbeidsmiljøanalyse og risikobilde som forelå ved inngangen av året, jamfør figur om arbeidsdeling i risikobaseringsprosessen. Flere av hovedprioriteringene var allerede kjente arbeidsmiljøproblemer som ble fulgt opp i flere av etatens næringsrettede aktiviteter.

I planlegging av hvordan Arbeidstilsynet skulle bruke sine ressurser overfor hovedprioriteringene ble følgende tilnærming fulgt:

- Tverrfaglige arbeidsgrupper med ressurser fra region og direktorat gikk gjennom foreliggende kunnskap om arbeidsmiljøproblemet, i hvilket omfang det finnes i ulike deler av næringer, samt hva etaten tidligere har erfart gjennom kontakt med virksomheter og næringer innen lignende tema.
- Gruppene satte mål og hensikt for arbeidet med å redusere arbeidsmiljøproblemet, og besluttet hvilke temaer som var mest vesentlige å ha et hovedfokus på overfor virksomhetene, enten aktiviteten har som hensikt å stimulere virksomhetene til å forbedre eget systematisk HMS-arbeid eller å bekjempe sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Samtidig har det vært viktig å ha et fokus også på de risikoforholdene som virksomhetene selv er opptatt av.
- Det ble gjort et utvalg av de delene av næringer og type virksomheter hvor det er kjent eller forventet

et stort omfang av arbeidsmiljøproblemer og hvor etatens innsats forventes å kunne ha mest effekt.

- På bakgrunn av mål, kunnskap om hva som kjennetegner virksomheter (samt arbeidsgivere og arbeidstakere) i de utvalgte målgruppene, og tidligere erfaring med etatens virkemidler, ble det vurdert hvilke av etatens virkemidler som ville være best egnet til å kunne påvirke virksomhetene i målgruppen til å forbedre virksomhetenes eget arbeid med arbeidsmiljøproblemet. Som del av dette ble det bestemt hvilke typer virksomheter i målgruppen som skulle nås med tilsyn og veiledning, og hvilken rekkefølge virkemidlene skulle brukes, både i den videre planleggingsprosessen og i det operative arbeidet, og perioder for gjennomføring av ulike aktiviteter gjennom 2016.
- For de fleste hovedprioriteringene ble planene for hver av dem lagt frem for representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i Arbeidstilsynets råd, samt relevante bransjeorganisasjoner underveis i planleggingen. På denne måten fikk Arbeidstilsynet innspill til etatens vurdering av risikoforhold og bruk av virkemidler. I tillegg ble det etablert samarbeidsavtaler og -punkter for aktiviteter i 2016 der dette ikke var etablert fra før. Dette er viktig for å drøfte ulike utfordringsbilder, sikre god forankring av planer og at partene skal vurdere egne aktiviteter med utgangspunkt i et felles utfordringsbilde.
- Hvordan etatens virkemidler skulle brukes i den enkelte hovedprioritering er også blitt vurdert på bakgrunn av innspill fra parts- og bransjeorganisasjoner, herunder tilsynsmetoder og hvordan informasjon og veiledning skulle tilpasses målgruppens kjennetegn og behov. I forebyggende aktiviteter er det planlagt med økt ressursbruk innen veiledning og samarbeid med andre enn tidligere år, mens i aktiviteter som skal bekjempe sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er det fortsatt tilsyn, i særlig grad uanmeldte, som er hovedvirkemiddelet.

Visste du at...
Arbeidstilsynet er avhengig av tillit og troverdighet som tilsynsetat for å kunne arbeide godt for et seriøst, trygt og inkluderende arbeidsliv.



Info

Reaksjonsmidler



Arbeidstilsynet kan anvende følgende reaksjonsmidler: pålegg, tvangsmulkt, stans, tilbakekall av produkter, og overtredelsesgebyr.

- I den interne forberedelsen av aktiviteter innen hver av hovedprioriteringene er det lagt vekt på å skape felles forståelse av hvilke risikoforhold og arbeidsmiljøproblemer som er viktigst å forebygge og/eller bekjempe innen hver aktivitet. I forlengelsen av dette er det lagt til rette for og igangsatt diskusjoner og erfaringsdeling om hva vi vurderer som alvorlige brudd og nødvendige reaksjoner for å styrke virksomhetenes forebyggende HMS-arbeid og bekjempe sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Arbeidstilsynet har forventninger til at denne systematikken i planleggingsarbeidet vil resultere i at etatens innsats oppleves som relevant drahjelp for de virksomhetene som får tilsyn med et forebyggende fokus, og at veiledning blir god støtte i virksomhetenes eget arbeidsmiljøarbeid. I oppfølging av hovedprioriteringene vil vi ha et særlig fokus på om planlagt virkemiddelbruk og metoder er hensiktsmessig for å nå de målene som er satt, slik at vi kan justere kursen underveis.

Tilpasse reaksjoner

Arbeidstilsynet kan anvende følgende reaksjonsmidler: pålegg, tvangsmulkt, stans, tilbakekall av produkter, og overtredelsesgebyr. I tillegg kan vi politianmelde alvorlige lovovertridelser for å få en vurdering av om forholdet bør straffes. Lovgiver forutsetter at avvik som hovedregel skal følges opp med vedtak om korrigerende tiltak (Ot.prp. nr. 41 1975-76, pkt. VI 4), men vi har likevel en viss frihet til å velge å la være å reagere på avvik.

Den utviklingen vi ser i arbeidslivet, med stor ulikhet mellom virksomheter som arbeider med å forebygge skader og sykdom i eget arbeidsmiljø og virksomheter som bevisst utnytter arbeidstakere og unngår arbeidslivets lover og regler, utfordrer oss også når det gjelder reaksjonsbruk. For i større grad å sikre oss at de reaksjoner Arbeidstilsynet gir er nødvendige, har vi jobbet med å øke vår bevissthet i retning av en mer felles forståelse om hvordan reaksjoner skal kunne tilpasses.

Med utgangspunkt i hva som er målet for det enkelte tilsyn, og hvilke funn som er vesentlige for risiko-

forholdene i den enkelte næring og virksomhet, har vi også i større grad vurdert hvilke reaksjoner som er nødvendige for å bidra til en positiv videreutvikling av den enkelte virksomhetens arbeidsmiljø. I intern kompetansebygging legges det også mer vekt på hensikten med virksomhetenes systematiske HMS-arbeid og Arbeidstilsynets rolle i å forebygge gjennom tilsyn og veiledning. Internt i etaten så medfører dette fokus på ledelse og kultur, og da med å få en felles forståelse blant tilsynspersonell og ledere på hvordan reaksjoner skal brukes overfor ulike næringer, små og store virksomheter, og seriøse og useriøse virksomheter. Hensynene til enhetlig myndighetsutøvelse, nødvendige vedtak/pålegg og den enkelte virksomhet sin kunnskap om og motivasjon for arbeidsmiljøarbeid sett i forhold til avvikets alvorlighetsgrad, gir Arbeidstilsynet utfordringer som etaten har fokus på.

Dette arbeidet vil særlig bli fulgt opp i styring av hovedprioriteringene i 2016.

Synliggjøre resultater og effekter

Eksterne evalueringer har pekt på at Arbeidstilsynets styring mot sterk synlighet gjennom et økende antall tilsyn de seneste årene kan ha ført til noen utilsiktede effekter. Mål og intern styring innrettes nå slik at den enkeltes virksomhets læring og forbedring kommer enda sterkere i fokus.

Å synliggjøre hva etatens innsats bidrar til krever en systematisk bygging av kunnskap om hvordan etatens virkemidler virker, og hva som over tid påvirker arbeidsmiljøutviklingen i norske virksomheter, slik dette omtales i våre overordnede mål.

I 2015 er det derfor påbegynt et arbeid med å forbedre datakilder, målinger og prosesser for vurdering av resultater og effekter av Arbeidstilsynets innsats. Det er utviklet en ny brukerundersøkelse med mer målrettede spørsmål om opplevelse av kommunikasjonen i tilsynet, og om hvilken effekt virksomheten opplever at tilsyn fra Arbeidstilsynet har hatt. Brukerundersøkelsen skal utvikles videre, blant annet for å kunne gjøre bedre

Info

Mål



Arbeidstilsynet har valgt å sette tydeligere mål for sine aktiviteter i 2016, og det er planlagt å utvikle en systematikk for å gjennomføre målinger og vurderinger

analyser på bakgrunn av tilbakemeldingene, men også for å kunne benytte undersøkelsen til å vurdere konkrete effekter i enkeltaktiviteter. Måling av tilsynseffekt er også videreført, ved bruk av oppfølgingstilsyn for å måle endringer i virksomhetene etter et første tilsyn. Videre samles inspektørens kunnskap og erfaringer etter gjennomførte tilsyn på en mer systematisk måte.

En tettere dialog med Arbeids- og sosialdepartementet omkring målstruktur har vært nyttig i denne sammenhengen. Arbeidstilsynet har valgt å sette tydeligere mål

for sine aktiviteter i 2016, og det er planlagt å utvikle en systematikk for å gjennomføre målinger og vurderinger som i større grad skal gi oss grunnlag for å vurdere og synliggjøre hva vi har oppnådd, både med egen innsats og i samarbeid med andre.

Arbeidstilsynet skal ha en ekstern gjennomgang av egen tilsynsvirksomhet, herunder utvelgelse av tilsynsobjekter, metodikk og oppfølging av tilsyn. Leverandør er valgt. Gjennomgangen skal ferdigstilles i 2016. ●

4.3 Eventuelle merknader Riksrevisjonen

Arbeidstilsynet har i 2015 ikke mottatt merknader fra Riksrevisjonen for budsjettåret 2014. ●

Kapittel 5

**Vurdering
av framtid-
utsikter**

05



Vurdering av framtidutsikter

Info

Utviklingstiltak



Arbeidstilsynet har igangsatt flere utviklingstiltak de seneste årene. Effekten av disse vil gjøre etaten bedre i stand til å løse samfunnsoppdraget.

Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag og risikobilde har vært relativt stabilt over tid. Arbeidstilsynet skal også i årene fremover prioritere med utgangspunkt i et utfordringsbilde hvor:

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

Samtidig observerer Arbeidstilsynet enkelte endringer i samfunnet som til en viss grad både har, og som kan ha, stor påvirkning på våre prioriteringer de kommende årene. Dette er blant annet den økende tilstrømmingen av flykninger som kan gi en ny og stor gruppe sårbare arbeidstakere, og reduksjonen i prisen på olje som kan gi store omstillingsprosesser i mange virksomheter. Selv om dette gjerne er ressurssterke arbeidstakere så viser vår erfaring at store omstillingsprosesser gjør arbeidstakere ekstra sårbare.

Arbeidstilsynet har igangsatt flere utviklingstiltak de seneste årene. Effekten av disse vil gjøre oss bedre i stand til å løse samfunnsoppdraget. Utviklingstiltakene skal blant annet gi disse resultatene:

Risikobasert tilnærming:

- Etaten fokuserer på de arbeidsmiljøproblemene som har størst alvorlighet og omfang, og det er dokumentert og sporbart hvilke næringer og virksomheter Arbeidstilsynet velger ut for tilsyn.
- Modell for risikobasering er forankret hos departementet og partene i arbeidslivet, og det er lett å forstå for alle hvordan Arbeidstilsynet prioriterer sin innsats.

Valg og bruk av påvirkningsstrategier:

- Bruke etatens virkemidler overfor ulike arbeids-

miljøutfordringer slik at næringer og virksomheter motiveres til å forebygge skader, ulykker og helsemessige belastninger, og bidrar til å forebygge sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Tilpasse reaksjoner:

- Arbeidstilsynet skal gi hensiktsmessige reaksjoner der det er nødvendig for å motivere og påvirke arbeidet med et godt og forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheter som er seriøse.
- Når Arbeidstilsynet avdekker bevisst sosial dumping eller alvorlig arbeidslivskriminalitet skal det som hovedregel gis reaksjon for å stoppe lovbruddet.

Synliggjøring av resultater og effekter:

- Arbeidstilsynet skal ha god kunnskap om effekten av de virkemidler som benyttes.
- Arbeidstilsynet skal ha god kunnskap om hvordan etatens innsats bidrar til å avdekke bevisst sosial dumping og alvorlig arbeidslivskriminalitet.
- Arbeidstilsynet skal ha god kunnskap om hvordan seriøse virksomheter lykkes med effektiv forbedring av sine arbeidsmiljøutfordringer.

Arbeidstilsynet ser allerede effekter av drøftingene oppstarten av utviklingsoppdragene har medført. Sammen med blant annet evalueringen av Arbeidstilsynet fra Agenda Kaupang og rapport om NHO-bedrifters erfaringer med Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet, har utviklingsoppdragene ført til at vi som etat i større grad enn tidligere reflekterer over om vi faktisk gjør de riktige tingene og om vi faktisk gjør tingene riktig. Dette har gitt en sterkere erkjennelse av at det er behov for utvikling. I tillegg til utviklingsoppdragene er det besluttet at følgende skal følges opp:



- Kompetanse – kompetansestyring, inspektørutdanning og arenaer for kunnskapsdeling
- Faglige avklaringer – tydeliggjøre arbeidsprosesser og ansvar
- Tilsynslederrollen – videreutvikle tilsynslederrollen for å sikre god ledelse av tilsynsvirksomheten også i årene som kommer
- Region- og tilsynskontorstruktur – innhente ytterligere kunnskapsgrunnlag fra ekstern leverandør og deretter vurdere behov for endringer
- Direktors- og støttefunksjoner – tydeliggjøre skillet mellom direktorsfunksjoner og felles støttefunksjoner

Arbeidstilsynet ønsker å understreke at det er viktig å ha en god dialog med departementet for få en felles forståelse for hva denne endringsprosessen innebærer, både i forhold til konkrete tiltak men også i forhold til hvordan etaten skal se ut etter at tiltakene er ferdigstilte. En felles dialog stiller krav til både Arbeidstilsynet og Arbeids- og sosialdepartementet. Siden mange av utviklingsoppgavene skal gi hensiktsmessig styringsinformasjon både for etat og departement er det viktig at vi utvikler styringsdialogen samtidig. Dette er et arbeid som har påbegynt og som fortsetter de kommende årene. •



Kapittel 6

Årsregnskap

06



Ledelseskommentarer

Info

Samlede utgifter

530,9

Arbeidstilsynet samlede utgifter på post 01 var på 530,9 mill. kroner.

Bekreftelse

Årsregnskapet til Arbeidstilsynet for 2015 er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Arbeids- og sosialdepartementet. Jeg mener regnskapet gir et dekkende bilde av Arbeidstilsynets disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter og inntekter.

Vurdering av vesentlige forhold

Arbeidstilsynet samlede utgifter på post 01 var på 530,9 mill. kroner. Med belastningsfullmakter medregnet ble forbruket på 532,3 mill. kroner. Dette gir et samlet mindreforbruk på 21,4 mill. kroner før refusjoner og inntekter med merinntektsfullmakter er trukket fra.

Arbeidstilsynet ble i tildelingsbrevet for 2015 delegert fullmakt til å overskride driftsbevilgningen (post 01) mot tilsvarende merinntekter på kap. 3640, postene 01, 06 og 07, jfr. note B. Disse merinntektene sammen med refusjoner fra andre statlige virksomheter, jf. inntektspostene 15 – 18 utgjør til sammen 2,9 mill. kroner.

Den samlede reelle mindreutgiften blir med dette på 24,4 mill. kroner, tilsvarende 4,5 prosent av disponibel bevilgning. Dette mindreforbruket er søkt overført til 2016, jf. forklaringer til statsregnskapet.

I forbindelse med innføringen av nettordningen for merverdiavgift, ble Arbeidstilsynet tildeling redusert med 23 mill. kroner. Utbetalt merverdiavgift i 2015 ble på 17,5 mill. kroner. Arbeidstilsynet vurderer det som at innføringen av nettordning og reduksjon i tildeling med bakgrunn i ordningen har ført til en reduksjon i Arbeidstilsynets driftsbudsjett på om lag 5,5 mill. kroner.

Tildelingen på kapittel 0640, post 21, Arbeidstilsynet

spesielle driftsutgifter, RVO hadde et forbruk på 10,9 mill. kroner, noe som er 596 938 kroner mer enn tildelingen. I forbindelse med ordningen for nettoføring av merverdiavgift ble posten redusert med 0,7 mill. kroner. Reduksjonen er større enn faktiske momsutgifter da utgiftene knyttet til ordningen stort sett er lønn, reiser og husleie, som enten har ingen eller lav sats for merverdiavgift. Arbeidstilsynets mener merforbruket er knyttet til reduksjonen i forbindelse med nettoføringsordningen.

Post 45, større utstyrsanskaffelser ble ikke benyttet i 2015 og hele posten søkes overført til 2016. Kjøp av tjenester til IKT utvikling ble i sin helhet belastet på post 01.

Av et samlet forbruk på postene 01, 21 og 45 på 541,8 mill. kroner, var totale lønnsutgifter på 337, 7 mill. kroner. Dette tilsvarer 71 prosent av forbruket. Videre ble det benyttet 56,4 mill. kroner på drift av bygninger.

Arbeidstilsynet er fullservicekunde hos DFØ for lønn- og regnskapstjenester.

Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Arbeidstilsynet. Årsregnskapet er enda ikke revidert, men revisjonsberetningen antas å foreligge i løpet av 2. kvartal 2016. Beretningen er unntatt offentlighet fram til Stortinget har mottatt Dokument 1 fra Riksrevisjonen, men vil bli offentliggjort på Arbeidstilsynet hjemmeside når dokumentet er offentlig.

Prinsippnote årsregnskapet

Årsregnskapet for Arbeidstilsynet er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten («bestemmelsene»), fastsatt 12. des. 2003 med endringer, senest 18. sept. 2013. ►

*Fakta***Kontoordning**

Alle statlige virksomheter er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.8.1.

Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av eget departement.

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

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

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

Regnskapet følger kalenderåret

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

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

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



Oppstilling av bevilgningsrapportering for regnskapsår 2015

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2015	Merutgift (-) og mindreutgift
0640	Driftsutgifter	01	Driftsutgifter	A, B	553 746 000	530 885 924	22 860 076
0640	Spesielle driftsutgifter, RVO	21	Spesielle driftsutgifter	A, B	10 328 000	10 924 938	-596 938
0640	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold	A, B	4 502 000	-	4 502 000
1633	Nettoordning for mva i staten	01	Driftsutgifter			17 520 005	-17 520 005
Sum utgiftsført					568 576 000	559 330 866	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst		Samlet tildeling	Regnskap 2015	Merutgift og mindreutgift (-)
3640	Diverse inntekter	01	Driftsinntekter	B	1 281 000	1 004 475	-276 525
3640	Refusjoner	06	Ymse	B	2 000 000	5 377 052	3 377 052
3640	Byggesaksbehandling, gebyrer	07	Ymse	B	17 322 000	17 133 859	-188 142
3640	Refusjon utgifter RVO	08	Ymse	B	11 012 000	10 935 416	-76 584
5309	Tilfeldig inntekter, ymse	29	Ymse			798 554	
5700	Arbeidsgiveravgift	72	Arbeidsgiveravgift			43 373 978	
Sum inntekts ført					31 615 000	78 623 334	

Netto rapportert til bevilgningsregnskapet

480 707 532

Kapitalkontoer

60064901	Norges Bank KK/innbetalinger					47 770 836	
60064902	Norges Bank KK/innbetalinger					-528 336 377	
715104	Endring i mellomværende med statskassen					-141 990	
Sum rapportert						0	

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (201512)

Konto	Tekst	2015	2014	Endring
6260	Aksjer	0	0	0
715104	Mellomværende med statskassen	-14 683 607	-14 541 617	-141 990

Note A – Forklaring av samlet tildeling

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064001*	8 994 000	544 752 000	553 746 000
064021	139 000	10 189 000	10 328 000
064045	2 000	4 500 000	4 502 000

Note B – Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulig overførbart

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift (-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre ihht avgitte belastingsfullmakter	Merutgift (-)/ mindre- utgift etter avgitte belastingsfullmakter	Standard refusjoner på inntekts- postene 15-18
064001		22 860 076	-1 412 148	21 447 928	
064021		(596 938)		(596 938)	
64045	«kan overføres»	4 502 000		4 502 000-	Ikke aktuell

Kapittel og post	Merinntekter iht merinntektsfullmakt	Sum grunnlag for overføring	Maks overført beløp*	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
064001	2 912 386	24 360 314	27 687 300	24 360 314
064021		-596 938	509 450	-
64045		4 502 000	4 502 000	4 502 000

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

Forklaring til bruk av budsjettfullmakter

Info

Omdisponering

5 %

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

Fullmakter

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

Postene 15-18 Refusjoner av enkelte lønnsutgifter som gir grunnlag for overskridelse av post 01 Driftsutgifter og post 21 Spesielle driftsutgifter i Finansdepartementets rundskriv av 16. november 2012 om Statens kontoplan for statsbudsjettet og bevilgningsregnskapet med inndeling i poster og underspesifikasjoner (R-101) angir fire standardposter som skal benyttes ved bokføring av refusjoner av arbeidsmarkedstiltak, foreldrepenger, lærlinger, sykepenger og tilretteleggingstilskudd fra NAV. Virksomhetene er gitt en generell fullmakt der postene kan tas med i tilhørendeinntektskapitel for virksomheten, og benytte refusjonene til å overskride utgifter på post 01 og 21 med motsvarende beløp.

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

Det kan omdisponeres inntil 5 prosent av bevilgningen under post 01 Driftsutgifter til post 45

Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, under samme kapittel. Omdisponeringen må ikke føre til økte utgifter ved at den binder opp framtidige drifts og investeringsutgifter. Beløp som er omdisponert fra post 01 Driftsutgifter, kan tas med ved beregning av overførbart beløp under post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold. Fullmakten videredeles til virksomhetene for 2014.

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

Postene 01 Driftsutgifter og 21 Spesielle driftsutgifter, kan overskrides med inntil 5 prosent til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i løpet av de tre følgende budsjettår. Innsparingen må utgjøre minst en tredjedel av overskridelsen i første påfølgende budsjettår og minst to tredjedeler av samlet overskridelse ved utløpet av andre budsjettår. Innsparingen må skje under de driftsposter som ble overskredet.

Overskridelsen må gå til dekning av utstyrsanskaffelser eller bygningsmessige arbeider. Fullmakten kan benyttes sammen med fullmakten til å omdisponere inntil 5 prosent av bevilgningen under post 01 Driftsutgifter, til post 45 Større nyanskaffelser. Dette innebærer at beløpet det er gitt samtykke til å overskride post 01 med kan omdisponeres til post 45 dersom

Fakta

Bevilgnings-
reglementet

I henhold til Bevilgningsreglementet §5 tredje ledd nr. 1 kan ubrukt utgiftsbevilgning overføres til etterfølgende budsjettår med inntil fem prosent av bevilgningen.

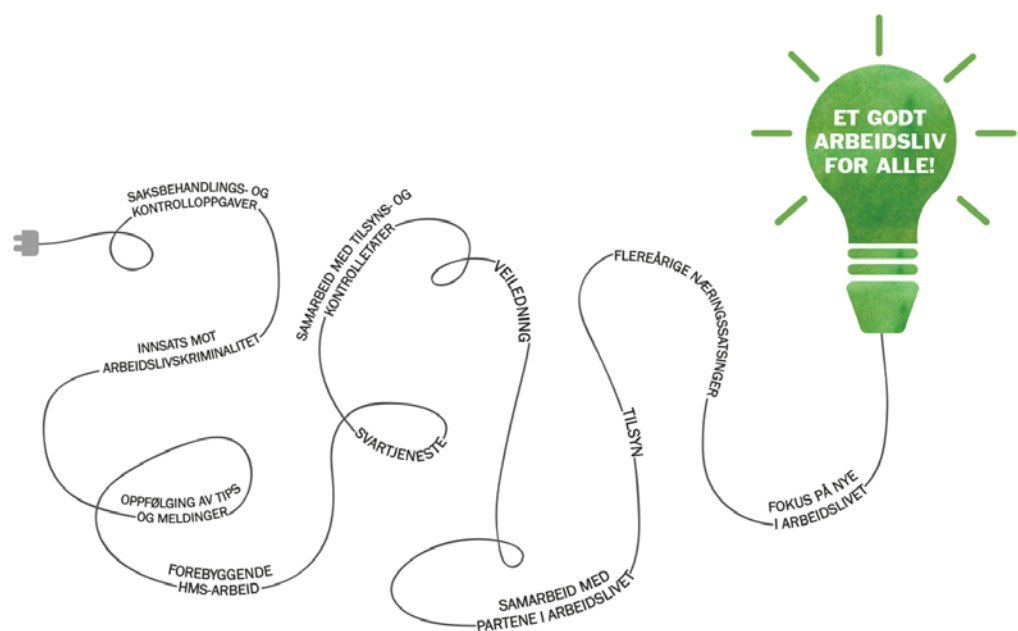
utstyrsanskaffelser eller de bygningsmessige arbeidene er så store at de bør posteres der og ikke under post 01. For post 21 foreligger ikke tilsvarende mulighet til omdisponering. Fullmakten delegeres ikke, men virksomhetene kan eventuelt søke departementet om samtykke til å overskride driftsbevilgninger til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i de tre følgende budsjetterminer.

I henhold til Bevilgningsreglementet §5 tredje ledd nr. 1 kan ubrukt utgiftsbevilgning overføres til etterfølgende budsjettår med inntil fem prosent av bevilgningen. Videre gir bevilgningsvedtak som inneholder stikkordet «kan overføres» hjemmel til å overføre ubrukt bevilgning til de to etterfølgende budsjettårene. Det vises til Finansdepartementets veileder om statlig budsjettarbeid punkt 2.4.2.3 for

nærmere beskrivelse av overføringsbestemmelsene, samt årlig rundskriv fra Finansdepartementet om overføring av ubrukte midler. Det er også Finansdepartementet som treffer endelig vedtak om overføring på grunnlag av innsendte opplysninger fra departementet i forbindelse med årsavslutning av regnskapet.

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

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



Oppstilling av artskontorrapportering for 2015

	Note	201512	201412
Inntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetalinger fra gebyrer	1	28 069 275	25 414 250
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	1	0	0
Salgs- og leieinnbetalinger	1	6 381 527	5 155 363
Andre innbetalinger	1	0	0
Innbetaling av finansinntekter	1	3 091	326
Sum innbetalinger		34 453 893	30 569 940
Utgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn og sosiale utgifter	2	387 188 068	367 758 615
Offentlige refusjoner vedrørende lønn	2	-12 581 130	-12 616 532
Utbetalt til investeringer	3	0	0
Utbetalt til kjøp av aksjer		0	0
Andre utbetalinger til drift	4	167 192 578	182 677 791
Utbetaling av finansutgifter	4	14 436	17 463
Sum utbetalinger		541 813 952	537 837
Netto rapporterte utgifter til drift og investeringer		507 360 059	507 267 397
Innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Innbetalinger av skatter, avgifter, gebyrer m.m	5		
Sum innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten		0	0
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Utbetalinger av tilskudd og stønader	6		
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra andre		0	0
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler			
5700 Folketrygdens inntekter - Arbeidsgiveravgift		43 373 978	41 142 889
5309 Tilfeldige inntekter (gruppeliv m.m)		798 554	751 421
1633 Nettoordning, statlig merverdiavgift		-17 520 005	0
Sum inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler		26 652 528	41 894 310
Netto utgifter rapportert til bevilgningsregnskapet		480 707 532	465 373 087

Oversikt over mellomværende med statskassen	Note	201512	201412
Eiendeler og gjeld			
Fordringer	7	322 294	621 640
Kasse	7	0	0
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank	7	0	0
Skyldig skattetrekk	7	-14 997 624	-15 195 654
Skyldige offentlige avgifter	7	4 497	15 707
Annen gjeld	7	-12 773	16 690
Sum mellomværende med statskassen		-14 683 607	-14 541 617

Note 1 – Inntekter rapportert til bevilgningsregnskapet 2015

	201512	201412
Innbetalinger fra gebyrer		
Byggesaksgebyrer, refusjoner RVO	28 069 275	25 414 250
Sum innbetalinger fra gebyrer	28 069 275	25 414 250
Salgs- og leieinnbetalinger		
Arbeidervern, annonse avgiftspliktig	114 050	132 500
Arbeidervern, abonnement og andre refusjoner	6 267 477	5 022 863
Sum salgs- og leieinnbetalinger	6 381 527	5 155 363
Innbetalinger av finansinntekter		
Renteinntekter	0	0
Valutagevinst (agio)	3 091	326
Annen finansinntekt	0	0
Sum innbetaling av finansinntekter	3 091	326
Sum inntekter rapportert til bevilgningsregnskapet	34 453 893	30 569 940

Note 2 – Utbetalinger til lønn og sosiale utgifter og innbetalinger av offentlige refusjoner vedrørende lønn 2015

	201512	201412
Utbetalinger til lønn og sosiale medier		
Lønninger	337 652 610	320 502 079
Arbeidsgiveravgift	43 373 978	41 142 889
Pensjonsutgifter*	0	0
Andre ytelser	6 161 480	6 113 648
Sum utbetalinger til lønn og sosiale utgifter	387 188 068	367 758 615
Offentlige refusjoner vedrørende lønn		
Sylepenger og andre refusjoner	12 581 130	12 616 532
Sum offentlige refusjoner vedrørende lønn	12 581 130	12 616 532
Antall årsverk	556	541

*Denne linjen benyttes av virksomheter som innbetaler pensjonspremie til SPK.

Note 3 – Utbetalt til investeringer 2015

	201512	201412
Immaterielle eiendeler og lignende	0	0
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	0	0
Beredskapsanskaffelse	0	0
Infrastruktureiendeler	0	0
Nasjonaleiendom og kulturminner	0	0
Maskiner og transportmidler	0	0
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	0	0
Andre utgiftsførte investeringer*	0	0
Sum utbetalt til investeringer	0	0

For 2014 ble hele post 45 større utstysanskaffelser og vedlikehold disponert med regnskapsført beløp på 5,6 mill. kroner

Note 4 – Andre utbetalinger til drift og utbetaling av finansutgifter 2015

	201512	201412
Andre utbetalinger til drift		
Husleie	56 440 114	50 999 991
vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	680 456	987 674
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	5 459 002	6 945 178
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv	31 081	7 787
Mindre utstysanskaffelser	8 872 911	10 605 358
Leie av maskiner, inventar og lignende	9 789 885	13 823 005
Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne	27 878 885	13 823 005
Reiser og diett	30 552 135	28 993 990
Øvrige driftsutgifter**	27 488 905	31 149 674
Sum andre utbetalinger til drift	167 192 578	182 677 791
Utbetalinger av finansutgifter		
Renteutgifter	8 620	15 460
Agjatatap	5 817	2 003
Andre finansutgifter	0	0
Sum utbetalinger av finansutgifter	14 436	17 463

Note 5 – Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten i 2015

	201512	201412
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	0	0

* Spesifiseres ytterligere dersom det er andre vesentlige poster som bør fremgå av regnskapet.

** Bør spesifiseres ytterligere dersom det er vesentlige poster som bør fremgå av regnskapet.

Note 6 – Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra stateten 2015

	201512	201412
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra stateten	0	0

Note 7 – Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen 2015

Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	201512 Spesifisering av bokført avregning med statskassen	201412 Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Finansielle anleggsmidler			
Finansielle anleggsmidler*	0	0	0
Sum	0	0	0
Omløpsmidler			
Kundefordringer	2 994 844	0	2 994 844
Andre fordringer	322 294	322 294	0
Kasse og bank	0	0	0
Sum	3 317 137	322 294	2 994 844
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	- 5 081 325	0	- 5 081 325
Skyldig skattetrekk	- 14 997 624	-14 997 624	0
Skyldig offentlige avgifter	-12 939	4 497	-17 436
Annen kortsiktig gjeld	-6 748	-12 773	6 025
Sum	-20 098 637	-15 005 901	-5 092 736
Langsiktige forpliktelser			
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
Sum	0	0	0
Sum	-16 781 500	-14 683 607	-2 097 893

Beløpet «Andre fordringer» på kr 322 294 fremkommer i S-rapporten med kr 346 794. Avviket på kr 24 500 er relatert til refusjoner fra NAV som er ført på konto 1570 – 1578. Disse kontiene er ikke knyttet til artskonto 154 men 299, og mellomværende fremkommer derfor ikke med like tall i S-rapporten og i Note 7 – Del A.

Del B Spesifisering av investeringer i aksjer og selskapsandeler

Forretningskontor	Ervervsdato	Antall aksjer	Eierandel	Stemmeandel	Årets resultat i selskapet	Balanseført egenkapital i selskapet	Balanseført verdi i regnskap**
Aksjer							
Selskap 1							
Selskap 2							
Balanseført verdi 18.12.2016							0

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

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

Fotnoter

- ¹ Tall for 2014 er endret fra årsrapport 2014 på grunn av ny beregningsmetode for 2015 som tallene for 2014 er oppdatert i forhold til.
- ² *Kjerneaktivitet* – Et sett av aktiviteter som er sentrale i virksomhetens produkt- og tjenesteproduksjon, og som har som hovedoppgave å tilføre verdi til sluttbrukeren. Dette kan være tilsyn og veiledning, men også saksbehandling.

Støtteaktivitet – Aktiviteter som Arbeidstilsynet må ha for å kunne gjennomføre sine kjerneprosesser. Dette kan være økonomioppgaver, innkjøp IKT og arkivtjenester.

Styringsaktivitet – Aktivitet for å styre hovedprosessene og støtteprosessene slik at mål blir nådd lover og regler blir etterlevd og ressurser blir brukt effektivt, ikke unødvendig. Dette kan være ledelse, aktivitetsplanlegging, budsjettering og rapportering.
- ³ Aktiviteter basert på en årlig risikovurdering som for eksempel er rettet mot sosial dumping, arbeidslivskriminalitet, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer, vold og trusler, ulykker, brannrøyk og andre områder hvor årlige risikovurderingene viser det er en særlig behov for tiltak.
- ⁴ I hovedsak oppgaver hvor Arbeidstilsynet har et lovpålagt nasjonalt ansvar, for eksempel i forbindelse med godkjenningsordninger, saksbehandling byggesak, saksbehandling tvisteløsningsnemda, aktivitet rette mot nasjonale oppgaver som dykking.
- ⁵ Aa-registeret er et dataregister over arbeidsforhold i Norge. Registeret viser koblingen mellom arbeidsgivers organisasjonsnummer og arbeidstakers fødselsnummer. Registeret brukes av mange offentlige etater.
- ⁶ Beregningene er noe justert fra årsrapport for 2014. Dette har ikke betydning for utviklingstrenden som tabellen synliggjør.
- ⁷ Utvikling i tilsyn per ansatt hvis en kun legger ansatte i regionene til grunn.
- ⁸ I oversiktene inngår ikke ansatte som jobber med andre oppgaver som godkjenningsordninger, fondet, regionale verneombud.
- ⁹ Utvikling i tilsyn per ansatt hvis en legger til grunn ansatte i regionene, direktoratet og felles etat (sentralbord, svartjeneste, dokumentcenter og IKT).
- ¹⁰ Postalt tilsyn er å innhente informasjon uten å være til stede i virksomheten. Innebærer en postal kontroll av tema som kan avdekke entydige fakta, benyttes gjerne som forberedelse eller oppstart av større satsinger. Virksomheten skal få mulighet til å legge frem opplysninger før Arbeidstilsynet varsler om pålegg (Arbeidstilsynets tilsynsstrategi).
- ¹¹ – Lindblom, Lars; Hansson, Sven Ove 2004: Policy and Practice in Health and Safety, Issue 2, pp. 77-91(15).
– Levine DI, Toffel MW, Johnson MS. 2012. Randomized government safety inspections reduce worker injuries with no detectable job loss. Science 336(6083):907-911.
– Dahl Øyvind and Marius Søberg: Safety Science Monitor, Issue 2 2013, Article 3, VOL 17. (Labour Inspection and its Impact on Enterprises' Compliance with Safety Regulations).
– Arbeidstilsynet 2014: Tilsyn gir positiv effekt i virksomheten. ►

- ¹² 43 tilsyn er registrert i VYR
- ¹³ I enkelte tilfeller er ikke veiledning gitt. Dette gjelder en svært liten andel tilsyn hvor spesielle forhold ikke har gjort veiledning mulig, for eksempel i enkelttilsyn hvor arbeidstakere ikke har språklige forutsetninger for å ta til seg veiledning.
- ¹⁴ Antall registrerte aktiviteter. Registreringene er ufullstendige, det reelle tallet er høyere.
- ¹⁵ Varslingsmåte registreres kun i Betzy, og omfatter 75 % av tilsynene i 2013 og nesten alle tilsyn i 2014 og 2015.
- ¹⁶ Tallet viser antall stansinger som pressmiddel jf. arbeidsmiljøloven §18-8, 1.punktum. Tallene oppgir antall tilsyn med et eller flere vedtak om stans. Viser kun stansinger i Betzy, da data fra VYR og Betzy ikke kan sammenliknes direkte.
- ¹⁷ Antall tilsyn med et eller flere vedtak om vedtak om tvangsmulkt. Tall for 2014 er korrigert fra tidligere årsrapportering. Viser kun stansinger i Betzy, da data fra VYR og Betzy ikke kan sammenliknes direkte.
- ¹⁸ Tallet viser antall tilsyn med en eller flere reaksjoner om stans ved overhengende fare for liv og helse, jf. arbeidsmiljøloven §18-8, 2. punktum. Tallene oppgir antall tilsyn med et eller flere vedtak om stans.
- ¹⁹ Fra og med 2012 registreres anmeldelser i arkivsystemet ePhorte, og ikke i saksbehandlersystem for tilsyn som tidligere. Tall for tidligere år er derfor ikke direkte sammenliknbare med 2012.
- ²⁰ Den europeiske menneskerettskonvensjon.
- ²¹ Antall virksomheter med ansatte innen næringen. Kilde SSB statistikkbanken.
- ²² Tabellen viser ikke antall tilsyn hos unike virksomheter. Noen av tilsynene kan ha vært gjennomført hos samme virksomhet. Det reelle tallet for dekningsgrad vil derfor ligge noe lavere.
- ²³ Ingen opplysninger om næringskode i SSB sin statistikk eller manglende registrering av næring i Betzy.
- ²⁴ Allmenngjorte tariffavtaler er en avtale om lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for alle som utfører arbeid innen et spesifikt område.
- ²⁵ Fafo sier i sin evaluering av tiltak mot sosial dumping at innsatsen fra Arbeidstilsynet har vært godt gjennomført med mange positive resultater. Rapporten sier at tilsyn rettet mot sosial dumping har effekt. Fafo- rapport 2011:09 «Evaluering av tiltak mot sosial dumping».
- ²⁶ Utsendte arbeidstakere er arbeidstakere som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til, jmfør arbeidsmiljøloven §1-7 første ledd. ●

www.arbeidstilsynet.no

