



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet
Statens Hus
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref
16/1859

Dato
06.01.2017

Tildelingsbrev 2017 - Arbeidstilsynet

1. INNLEDNING

Arbeids- og sosialdepartementet viser til Prop. 1 S (2016-2017) og Innst. 15 S (2016-2017). Arbeids- og sosialdepartementet gir i dette tildelingsbrevet de økonomiske rammene for Arbeidstilsynet og angir prioriteringer, mål og rapporteringskrav for 2017.

Tildelingsbrevet er styrende for Arbeidstilsynets virksomhet og angir hvilke områder som har høyest prioritert i 2017. Det følger av dette at det i tillegg er viktige oppgaver, som skal utføres av tilsynet i 2017, som ikke er eksplisitt omtalt. Erfaring tilsier at det også kan tilkomme saker, som det ikke er tatt høyde for ved årets begynnelse, som kan få stor oppmerksomhet og kreve betydelig innsats. Arbeidstilsynets organisasjon må derfor ha fleksibilitet til å påta seg nye oppgaver som gis av departementet på kort varsel.

Dersom Arbeidstilsynet vurderer at det er uklarheter i de forutsetninger og krav som formidles i tildelingsbrevet, har etaten et selvstendig ansvar for å ta saken opp med departementet.

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@asd.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
Org. nr. 983 887 457

Telefon
22 24 90 90

Arbeidsmiljø- og
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler
Line Granholt
22248438

Innholdsfortegnelse

1.	INNLEDNING	1
2.	LANGSIKTIGE MÅL OG PRIORITERTE UTVIKLINGSOPPGAVER	3
2.1	Videre utviklingsarbeid i 2017	3
3.	MÅL OG STRATEGIER FOR 2017	5
3.1	Useriøsitet og arbeidslivskriminalitet skal bekjempes	5
3.2	Virksomhetene skal ivareta systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.....	7
3.3	Det skal være høy kvalitet på kunnskap om arbeidsmiljø, arbeidsforhold, arbeidshelse og sikkerhet	8
3.4	Arbeidsmiljøregelverket skal bidra til at målene for helse, miljø og sikkerhet nås	8
3.5	Arbeidstilsynet skal ha tillit og troverdighet i offentligheten.....	8
3.6	Styringsparametere for målene angitt under 3.1-3.3.....	9
4.	BEVILGNING OG TILDELT BELØP	10
4.1	Budsjetttrammer	10
4.2	Bevilgningsmessige forutsetninger.....	10
5.	ADMINISTRATIVE FØRINGER	11
5.1	Fellesføring	11
5.2	Brukerundersøkelser og brukerdialog	11
5.3	Samfunnssikkerhet og beredskap	11
6.	RAPPORTERING	12
7.	DIALOG OG PLANLAGTE MØTER	13

Vedlegg:

1. Budsjettfullmakter
2. Rapporteringsoversikt
3. Møteplan for styringsdialogen

2. LANGSIKTIGE MÅL OG PRIORITERTE UTVIKLINGSOPPGAVER

Arbeidstilsynets mål og tiltak skal underbygge regjeringens mål for arbeidsmiljø- og sikkerhet. Tilsynets hovedmål er å arbeide for et seriøst, trygt og inkluderende arbeidsliv. Arbeidstilsynet skal særlig prioritere oppfølging av følgende utfordringer:

- Useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet
- Manglende systematisk HMS-arbeid som fører til høy risiko for helseskader

Det er arbeidsgiverne som har ansvar for at virksomhetene har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og forsvarlige arbeidsforhold, blant annet ved å gjennomføre et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstilsynet skal påvirke virksomhetene slik at de ivaretar dette arbeidsgiveransvaret. Tilsynets innsats skal rettes mot utsatte næringer, yrker og virksomheter, og spisses mot problemstillinger/tema som bidrar til at arbeidsforholdene ikke er forsvarlige. Bruken av metoder og virkemidler skal innrettes ut fra hva som er mest effektivt, basert på kunnskap om utfordringer i de bransjene eller virksomhetene som innsatsen rettes mot. En størst mulig andel av Arbeidstilsynets oppgaver skal være utadrettet, og etaten skal ved bruk av ulike virkemidler være synlig og tilstede i arbeidslivet.

2.1 Videre utviklingsarbeid i 2017

Videreutvikling og forbedring når det gjelder klargjøring av beslutningsgrunnlag og prioriteringer i tilsynsarbeidet har vært en prioritert oppgave for Arbeidstilsynet og et viktig tema i etatsstyringsdialogen mellom departementet og etaten de siste årene. Dette utviklingsarbeidet skal fortsette og gis høy prioritet også i 2017.

Departementet understreker at all utadrettet aktivitet i Arbeidstilsynet skal være kunnskaps- og risikobasert. Etaten skal derfor fortsette arbeidet med å tydeliggjøre og kommunisere grunnlaget for sine prioriteringer. Arbeidstilsynet skal også samarbeide med partene i arbeidslivet og andre aktører på HMS-området for å utvikle en felles forståelse for hvor det er størst fare for uforsvarlige eller useriøse arbeidsmiljøforhold. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er en særlig viktig kilde og samarbeidspartner. På dette grunnlaget skal Arbeidstilsynet velge hvilke arbeidsmiljøutfordringer, næringer og bransjer innsatsen skal rettes mot. Det skal også jobbes videre med forbedring og tydeliggjøring av systematikk og kriterier i utvelgelse av enkeltvirksomheter slik at etaten får en så treffsikker, enhetlig, forutsigbar og forståelig praksis som mulig. Dette er også viktig for at Arbeidstilsynet skal ha tillit og troverdighet i offentligheten.

Arbeidstilsynet har ulike virkemidler til rådighet i sitt utadrettede arbeid: tilsyn, kunnskapsformidling, veiledning, premissgiving og samarbeid. Gjennom bruken av virkemidlene skal Arbeidstilsynet påvirke næringer og virksomheter til å ivareta sitt ansvar for forsvarlige arbeidsforhold og systematisk HMS-arbeid på en god måte. Virkemiddelbruken må planlegges og gjennomføres ut fra utfordringsbildet og vilje til forbedring hos virksomhetene, slik at den gir best mulig effekt i påvirkningsarbeidet. Ved valg av virkemiddel skal Arbeidstilsynet også vurdere hva som gir en best mulig ressursutnyttelse i et helhetlig perspektiv. Departementet er opptatt av at Arbeidstilsynet skal prøve ut og høste erfaring fra et noe bredere spekter av sine virkemidler enn i dag. Dette gjelder særlig mer systematisk bruk av kunnskapsformidling, dialog og samarbeid på næringsnivå der det ligger til rette for dette. Det bør også vurderes utprøving av en mer

dialogbasert tilnærming i tilsyn rettet mot enkeltvirksomheter, slik at virksomhetene i større grad utfordres til å peke på sine HMS-utfordringer.

Arbeidstilsynet skal også fortsette å videreutvikle sin tilsynstilnærming/-metode i møte med næringer og virksomheter, slik at oppfølging og valg av tema tilpasses aktuelle forhold og arbeidsmiljøutfordringer, basert på en vurdering av risiko og vesentlighet. Både tema for tilsyn og reaksjonsbruk må vurderes ut fra hvordan Arbeidstilsynet best kan bidra til at den enkelte virksomheten kommer videre i eget arbeid med å sikre forsvarlige arbeidsforhold og systematisk HMS-arbeid.

Ekstern gjennomgang:

I tildelingsbrevet for 2015 ba departementet Arbeidstilsynet om å iverksette en ekstern gjennomgang av egen tilsynsvirksomhet, herunder utvelgelse av tilsynsobjekter, metodikk og oppfølging av tilsyn. Rapporten fra dette prosjektet vil foreligge i løpet av våren 2017 og Arbeidstilsynet bes vurdere i hvilken grad resultatene fra rapporten er relevant i det videre utviklingsarbeidet.

3. MÅL OG STRATEGIER FOR 2017

Arbeidstilsynets mål og tiltak skal underbygge regjeringens mål for arbeidsmiljø- og sikkerhet. Tilsynet skal særlig prioritere oppfølging av:

- Useriøsitet og arbeidslivskriminalitet
- Manglende systematisk HMS-arbeid som fører til høy risiko for helseskader

3.1 Useriøsitet og arbeidslivskriminalitet skal bekjempes

Norsk arbeidsliv er i hovedsak preget av ryddighet og gode arbeidsforhold. Enkelte bransjer og virksomheter preges likevel av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Virksomheter som drives systematisk i strid med lover og regler, kan utsette sine arbeidstakere for fare og undergrave konkurransevilkårene for seriøse virksomheter. Konsekvensene er derfor alvorlige både for de arbeidstakerne som blir berørt og for bransjer og virksomheter som rammes.

Arbeidstilsynet møter på dette området en del av arbeidsmarkedet hvor aktørene stadig forsøker å imøtegå mottiltak som settes inn ved å tilpasse seg og/eller finne nye og kreative måter å unnlate å oppfylle sine plikter på. Fiktive enkeltpersonforetak, stadige endringer i eierforhold og organisering av virksomheter og bruk av falske eller misvisende dokumenter er eksempler på elementer som bidrar til å komplisere etatens arbeid. For å kunne følge den raske utviklingen på dette feltet skal Arbeidstilsynet kontinuerlig arbeide med kunnskaps- og kompetanseutvikling, jf. også merknader fra Riksrevisjonen i Dokument 3:15 (2015-2016), for å kunne være i stand til rette sin innsats mot de bransjer og virksomheter som driver systematisk i strid med lover og regler og der utfordringene er størst.

For å redusere handlingsrommet for useriøse og kriminelle aktører skal Arbeidstilsynet også, i samarbeide med relevante myndigheter og parter, fremskaffe og analysere informasjon som grunnlag for planlegging og gjennomføring av tiltak og virkemiddelbruk .

I forbindelse med regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet er det opprettet en rekke samlokaliserte sentre for å oppnå samordning av myndighetenes innsats. I tillegg til disse sentrene skal Arbeidstilsynet samarbeide med relevante myndigheter der det er hensiktsmessig for å bekjempe useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Etatens virkemiddelbruk skal, på selvstendig grunnlag eller i samarbeid med andre myndigheter, innrettes slik at best mulig effekt kan oppnås. Tilsvarende skal bruk av sanksjonsmidler ses opp mot hva som vil gi best helhetlig måloppnåelse.

Et av virkemidlene for å fremme trygge og seriøse arbeidsforhold er treparts bransjeprogrammer hvor myndighetene, arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden følger opp felles erkjente utfordringer og utvikler nye innfallsvinkler, arbeidsformer og metoder som kan bidra til bedre resultater enn det myndighetene og partene oppnår hver for seg. Arbeidstilsynet skal videreføre og styrke dette samarbeidet med organisasjonene i arbeidslivet.

Seriøse bestillere og leverandører er viktig for å hindre at kriminelle aktører får innpass i arbeidslivet. Arbeidstilsynet skal i denne sammenheng følge opp at offentlige virksomheter ivaretar sitt ansvar i tilknytning til anskaffelser.

Arbeidstilsynet skal videre bidra til samarbeid med tilsynsmyndigheter i land som sender arbeidstakere til Norge, og videreutvikling av informasjonsutveksling om oppfølgingen av virksomheter og aktører som opererer i flere land.

Arbeidstilsynet har en sentral rolle i regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet. For dette arbeidet gjelder følgende felles prioriteringer:

Oppfølging av regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet

Innsatsen mot arbeidslivskriminalitet skal være høyt prioritert i 2017. Innsatsen skal omfatte både forebygging og bekjempelse av arbeidslivskriminalitet og ha et helhetlig aktørperspektiv. Regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet skal følges opp gjennom etatenes arbeid, og i samarbeid mellom etatene.

Arbeidstilsynet, Skatteetaten, Arbeids- og velferdsetaten og politiet skal styrke samordningen av innsatsen for å bekjempe arbeidslivskriminalitet, nasjonalt og regionalt. Et viktig mål for myndighetssamarbeidet er bedre utnyttelse av etatenes virkemidler slik at de samlet gir best mulig effekt.

Etatene må sørge for at felles prioriteringer for innsatsen gjøres med utgangspunkt i analyser og kunnskap. Det nasjonale tverretatlige senteret for analyse og etterretning skal levere kunnskapsprodukter til etatene og det tverretatlige samarbeidet. Det forventes også at etatene felles operative innsats bidrar til en systematisk kunnskapsutvikling av hvordan omfanget av arbeidslivskriminaliteten utvikler seg og identifiserer nye kjennetegn ved denne kriminaliteten.

Det skal være et praktisk og operativt samarbeid mellom etatene på lokalt nivå. Dette skal være formalisert, for eksempel gjennom samarbeidsavtaler, og forankret i en felles forpliktende nasjonal handlingsplan.

Det pågående samarbeidet ved de samlokaliserte sentrene i Bergen, Stavanger, Trondheim, Kristiansand og Oslo skal utvikles og styrkes ytterligere. I 2017 styrkes og utvides dette samarbeidet ytterligere gjennom snarlig etablering av to nye samlokaliserte enheter. Det er bevilget til sammen 25 mill. kroner til Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og Arbeids- og velferdsetaten til dette formål. Sentrene skal etableres så snart som mulig og lokaliseres dit hvor det etter etatenes vurdering vil ha størst effekt i arbeidet for å bekjempe arbeidslivskriminalitet.

Alle etatene som deltar i sentrene skal stille ressurser til rådighet slik at både sentrene og etatene kan bekjempe arbeidslivskriminalitet på en effektiv og slagkraftig måte. Det skal utvikles en felles styringsmodell og tydeliggjøre roller og rammer for samarbeidet.

De fire samarbeidene etatene skal utarbeide en felles rapport hvor det redegjøres for prioriteringer og resultater av samarbeidet innen 15. februar 2018. Arbeidstilsynet skal også omtale resultatene av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet innenfor eget forvaltningsområde i etatens årsrapport.

3.2. Virksomhetene skal ivareta systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Arbeidsforholdene i Norge er jevnt over gode. De aller fleste har god helse og arbeider under gode og forsvarlige arbeidsforhold. Faktaboken til STAMI for 2015 viser at utviklingen i norsk arbeidsmiljø går i positiv retning. Selv om helhetsbildet er bra, er det fortsatt utfordringer knyttet til helse, miljø og sikkerhet i norsk arbeidsliv, dette gjelder spesielt for enkelte næringer og yrker.

Arbeidstilsynet skal med utgangspunkt i risikovurderinger arbeide for å påvirke næringene og virksomhetene til å ivareta sitt ansvar for forsvarlige arbeidsforhold og systematisk HMS-arbeid på best mulig måte. Det vises i denne sammenheng også til punkt 3.3.

I dette arbeidet er det viktig med en bred tilnærming til virkemiddelbruk. Arbeidstilsynet skal derfor vurdere og eventuelt prøve ut hvilke virkemidler, metoder og tilnærminger som mest effektivt bidrar til at virksomhetene har tilstrekkelig kunnskap om og motivasjon for å drive med systematisk forebyggende arbeid. Valg av virkemiddel og metode skal i tillegg baseres på en helhetlig og effektiv utnyttelse av ressurser. Det vises i denne sammenheng også til punkt 2.1.

IA – samarbeid om forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Underveisvurderingen av IA-avtalen i 2016 viste bl.a. at det er et potensiale for mer forebyggende arbeidsmiljøarbeid og tidlig innsats i virksomhetene. Spørsmålet om hvordan partene og myndighetene kan samarbeide om større fokus, påvirkning og oppfølging av virksomhetenes systematiske forebyggende arbeid skal følges særlig opp i IA-samarbeidet resten av avtaleperioden. Arbeidstilsynet skal bidra i dette arbeidet.

HMS-Charter for en skadefri bygge- og anleggsnæring

HMS-Charter for en skadefri bygge- og anleggsnæring ble innledet i 2014 som et samarbeid mellom partene i bygge- og anleggsnæringen for å bidra til en nedgang i antall dødsfall og skader i næringen. Som en del av dette samarbeidet, skal Arbeidstilsynet og STAMI utarbeide en årlig rapport om skadeutviklingen i næringen.

Styrket innsats knyttet til varslervernet

Arbeidstilsynet er tildelt et prosjekt-/samordningsansvar mellom relevante tilsyn for å forbedre informasjon om varslingsregelverket. Det skal utarbeides konkrete tiltak for kompetanseheving og bedre samhandling om varsleroppfølgingen mellom relevante etater. Videre skal det vurderes å lage en felles veileder med informasjon om rettigheter og plikter for alle involverte. Arbeidstilsynet har dessuten veiledningsansvar for arbeidsmiljølovens regler om varsling og et særlig ansvar for å henvise varslere til riktig tilsynsmyndighet.

Yrkesdykking innaskjærs

Det er høy risiko forbundet med innaskjærs yrkesdykking. Arbeidstilsynet skal prioritere oppfølging av dette området gjennom en egen satsing på regelverksutvikling, veiledning av næringen og formidling av informasjon om risikoforhold. Vi viser for øvrig til departementets brev av 3. januar i år hvor vi ber om en samlet handlingsplan for oppfølging av denne satsingen innen 1. mars 2017 for

3.3. Det skal være høy kvalitet på kunnskap om arbeidsmiljø, arbeidsforhold, arbeidshelse og sikkerhet

Det er viktig at relevante myndigheter har et oppdatert, omforent og helhetlig bilde av arbeidsmiljøtilstanden. Arbeidstilsynet skal være en sentral formidler av kunnskap om arbeidsmiljø, arbeidsforhold, arbeidshelse og sikkerhet til andre myndigheter. Samtidig vil også andre myndigheter, basert på egne erfaringer, kunne gi Arbeidstilsynet nyttige innspill, som igjen vil kunne gi verdifulle bidrag til det helhetlige bildet av arbeidsmiljøtilstanden og i arbeidet mot arbeidslivskriminalitet.

Arbeidstilsynet skal fortsette samarbeidet med STAMI/NOA om gode tilstandsbeskrivelser og risikovurderinger over arbeidsmiljø- og arbeidsforholdene i Norge som grunnlag for tilsynets prioriteringer. Høy kvalitet på det samlede fakta- og dokumentasjonsgrunnlaget er viktig for å sikre kunnskapsbaserte risikovurderinger og prioriteringer knyttet til Arbeidstilsynets virksomhet og tilsyn. Sammenstilling og systematisering av informasjon om måloppnåelse og erfaringene fra etatens eget arbeid er en viktig del av det kunnskapsbaserte oversiktsbildet.

Arbeidstilsynet skal gjennom eget arbeid og samarbeid med relevante kunnskapsleverandører bidra til at det finnes et godt faglig grunnlag for politikkkutforming og forvaltning på arbeidsmiljøområdet.

For at bransjer, næringer, yrker og virksomheter skal kunne arbeide systematisk for å forebygge arbeidsmiljøproblemer, er det en forutsetning at de har god og oppdatert kunnskap om hvordan arbeidsmiljøfaktorer, arbeidsforhold og arbeidsorganisering påvirker arbeidshelse og sikkerhet. Arbeidstilsynet skal derfor gjennom sitt arbeid med veiledning, tilsyn, dialog og samarbeid på næringsnivå formidle slik kunnskap.

Arbeidstilsynet skal utad formidle sammenhengen mellom det faktagrunnlag som finnes og de prioriteringer etaten gjør i hele kjeden fra overordnet nasjonalt nivå til virksomhetsnivå. Etatens arbeid med risikovurderinger og grunnlag for utvelgelse av virksomheter skal også synliggjøres.

3.4. Arbeidsmiljøregelverket skal bidra til at målene for helse, miljø og sikkerhet nås

Arbeidstilsynet skal bidra til videreutvikling av arbeidsmiljøregelverket i nær dialog med partene i arbeidslivet og departementet. Alle regelverksinitiativer, herunder kost-/nytteeffekter av mulige endringer, skal drøftes i Regelverksforum. Vesentlige endringer i tilsynspraksis må på forhånd søkes forankret i berørte sektorer og organisasjoner.

3.5. Arbeidstilsynet skal ha tillit og troverdighet i offentligheten

Arbeidstilsynet er avhengig av å ha tillit og troverdighet i offentligheten for å kunne ivareta sitt samfunnsoppdrag. For å oppnå dette er det avgjørende at tilsynets praksis oppfattes som enhetlig og forutsigbar. Beslutninger, vedtak og opptreden i offentligheten skal baseres på tilstrekkelig kunnskap og kompetanse for å opprettholde autoritet og legitimitet på ansvarsområdet, samt god og korrekt opptreden overfor virksomhetene. Det er også viktig at det ikke skapes usikkerhet om hvilke vurderinger som ligger til grunn for etatens beslutninger og vedtak.

For å oppnå dette skal Arbeidstilsynet:

- ha systemer og rutiner som sikrer god opptreden overfor virksomhetene i beslutninger og vedtak
- kontinuerlig jobbe for videreutvikling av faglig kompetanse som speiler arbeidslivets utfordringer på HMS-området og når det gjelder arbeidslivskriminalitet
- ha systemer og rutiner som ivaretar tilsynets habilitet eller integritet.

3.6 Styringsparametere for målene angitt under 3.1-3.3:

I styringen av Arbeidstilsynet vil departementet legge vekt på *effekten* av tilsynets oppfølging av de enkelte målene på området.

Det skal i 2017 gjøres en kvalitativ vurdering av effekter i virksomhetene som følge av Arbeidstilsynets innsats og basert på observasjoner av i hvilken grad virksomhetene under hvert mål:

- Har fått økt kunnskap/bevisstgjøring
- Har fått økt motivasjon
- Forebygger arbeidsmiljøproblemer bedre/mer systematisk

Effektene vil ofte oppstå etter hverandre i tid. Vurderingene må derfor skjelne mellom hvorvidt det kun er mulig å måle/observere kunnskapsoverføring/bevisstgjøring eller om det, som følge av tidligere aktiviteter, også er mulig å måle/observere om virksomhetene har fått økt motivasjon eller har endret atferd (i form av bedre/mer systematisk forebygging).

I arbeidet mot useriøsitet og arbeidslivskriminalitet skal Arbeidstilsynet i tillegg gi en kvalitativ vurdering av følgende:

- Redusert handlingsrom for kriminelle
- Utenlandske arbeidstakere skal ha lovlige lønns- og arbeidsbetingelser

Det er viktig at Arbeidstilsynets kvalitative vurderinger er basert på en bred tilnærming der også kvantitative indikatorer benyttes til å gi et helhetlig bilde av måloppnåelse. Det skal gjennomføres analyser av måloppnåelsen sett opp mot planlagt og gjennomført virkemiddelbruk, slik at erfaringer om hvilke virkemidler og metoder som gir best effekt, bidrar til effektiv ressursutnyttelse. Det vises også til pkt. 6.3 om årsrapportering.

Videre utvikling av styringsparametere

Det er vesentlig å ha god kvalitet på informasjon om i hvilken grad tilsynets innsats bidrar til måloppnåelse på en effektiv måte. Arbeidet med å utvikle styringsparametere skal derfor videreføres og følges opp i den ordinære styringsdialogen. Parallelt med videre utvikling av styringsparametere skal det også jobbes videre med utvikling av målemetoder og faktagrunnlag for aktuelle parametere. Det skal innen utløpet av første halvår oversendes en konkretisering av målemetoder og eventuelt forslag til andre styringsparametere. Arbeidstilsynet tar initiativ til samarbeidsmøte(r) med departementet underveis i prosessen.

4. BEVILGNING OG TILDELT BELØP

4.1 Budsjettrammer

Utgifter

Følgende midler stilles til disposisjon for Arbeidstilsynet i 2017:

Kap. 0640 Arbeidstilsynet

Post	Betegnelse	Kroner
1	Driftsutgifter	615 260 000
21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	11 369 000
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	4 750 000
	Sum kap. 640 Arbeidstilsynet	631 379 000

Inntekter

Følgende inntekter forutsettes oppnådd i 2017:

Kap. 3640 Arbeidstilsynet

Post	Betegnelse	Kroner
1	Diverse inntekter	
4	Kjemikaliekontroll, gebyrer	6 630 000
5	Tvangsmulkt	2 400 000
7	Byggesaksbehandling, gebyrer	21 500 000
8	Refusjon utgifter regionale verneombud	12 385 000
9	Overtredelsesgebyr	
	Kap. 3640 Arbeidstilsynet	42 915 000

4.2 Bevilgningsmessige forutsetninger

Bevilgningen på kap. 640, post 01 er styrket slik at det pågående samarbeidet ved de samlokaliserte sentrene i Bergen, Stavanger, Trondheim, Kristiansand og Oslo skal utvikles og styrkes ytterligere gjennom snarlig etablering av to nye samlokaliserte enheter. Det er bevilget til sammen 25 mill. kroner til Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og Arbeids- og velferdsetaten til dette formål, hvorav Arbeidstilsynet er styrket med 6,25 mill. kroner.

Bevilgningen på kap. 640, post 01, er redusert med 15,5 mill. kroner knyttet til den toårige IKT-satsingen fra 2015.

Bevilgning knyttet til SUA-kontor i Trondheim er redusert med 1,5 mill. kroner mot en tilsvarende rammeoverføring til Skatteetaten og politiet, da de samarbeidende etatene er enige om en ny fordeling av ressursene. Videre er bevilgningen redusert med 0,6 mill. kroner knyttet til uttrekk av bevilgning til engangskostnader ved oppstart av SUA-kontoret.

Bevilgningen på post 01 er redusert med 388 000 kroner knyttet til andel av finansieringskostnader for felles studie ved Politihøgskolen.

Bevilgningen på post 01 er videre redusert med 0,7 mill. kroner som følge av gevinster ved overgang til digital post til innbyggere og næringsliv.

Statlige bruttobudsjetterte virksomheter som ikke tidligere har betalt arbeidsgiverpremie skal fra 2017 betale 12 pst. arbeidsgiverpremie. Videre skal medlemsandelen på to pst. betales. For post 01 utgjør dette 54,5 mill. kroner, og for post 21 utgjør dette 750 000 kroner, jf. rundskriv R-118 fra Finansdepartementet.

Bevilgningen på kap. 640, post 01 og kap. 3640, post 01 er redusert med 1,3 mill. kroner knyttet til avslutningen av papirversjon for tidsskriftet Arbeidervern.

Bevilgningen er videre justert for lønns- og prisjusteringer og justeringer som følge av ABE-reformen.

5. ADMINISTRATIVE FØRINGER

5.1 Fellesføring

Arbeidstilsynet skal arbeide systematisk med å utnytte tildelte ressurser bedre og øke produktiviteten. Digitalisering av arbeidsprosesser og tjenester (digitalt førstevalg) er et sentralt virkemiddel i dette arbeidet, sammen med for eksempel omorganisering, prosessforbedring og annen bruk av teknologi. I årsrapporten skal Arbeidstilsynet gjøre rede for iverksatte og planlagte effektiviseringstiltak. Det skal her fremgå at tiltak som inneholder digitalisering av arbeidsprosesser og tjenester er særlig vurdert. Det skal også gjøres rede for hvordan effektiviseringsgevinstene av tiltakene hentes ut, slik at de kan omdisponeres til prioriterte områder.

Det vises for øvrig til digitaliseringsrundskrivet fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

5.2 Brukerundersøkelser og brukerdialog

Arbeidstilsynet skal i 2017 jobbe videre med å styrke kontakten mellom brukerne og forvaltningen. I den grad det er etablert systemer for brukerundersøkelser og brukerdialog, skal tilsynet vurdere behovet for å forbedre eksisterende initiativ eller iverksette nye jf. også arbeidet med utvikling av målemetoder som beskrevet i pkt. 3.6.

5.3 Samfunnssikkerhet og beredskap

Arbeidstilsynet har innenfor eget myndighetsområde ansvar for å følge opp og ivareta samfunnssikkerhet og beredskap. Arbeidstilsynet skal med utgangspunkt i en risikobasert tilnærming sørge for oversikt over risiko, sårbarhet og beredskap i sektoren og for egen virksomhet. Oppfølging av samfunnssikkerhet og beredskap skal skje på en systematisk, dokumenterbar og målrettet måte. Det skal regelmessig gjennomføres øvelser. Øvelser og hendelser skal evalueres.

I årsrapporten skal det gis en kortfattet beskrivelse av risikoutvikling og oversikt over gjennomførte øvelser.

5.4 Krav om lærlinger i offentlige virksomheter

Regjeringen har satt som mål at offentlige virksomheter skal ha minst en lærling. Arbeidstilsynet skal følge opp kravet om å knytte til seg minst én lærling i virksomheten.

6. RAPPORTERING

Årsrapport for 2017

Årsrapport for 2017 skal sendes departementet og Riksrevisjonen innen 15. mars 2018. For å få tilstrekkelig tid til forberedelser til vårmøtet ber vi om at utkast til årsrapport for del II, III og IV oversendes departementet 20. februar 2018.

For utforming av årsrapporten vises til veiledningsmateriale utarbeidet av Direktoratet for økonomistyring (DFØ) på deres hjemmeside. Departementet har i tillegg følgende presiseringer:

I Leders beretning

II Introduksjon til virksomheten og hovedtall

III Årets aktiviteter og resultater

Med utgangspunkt i tilstandsvurdering gitt i Arbeidstilsynets risikobilde skal det gis en overordnet vurdering av om tilstanden har endret seg. Arbeidstilsynets bidrag til måloppnåelsen skal beskrives, herunder en overordnet beskrivelse av virkemiddelbruk. Vurdering av oppnådde effekter skal vektlegges, og det skal vurderes om innsatsen har vært ressurseffektiv.

Måloppnåelse for hvert effektmål skal vurderes. Malen under gjelder i hovedsak effektmål 3.2 og 3.3. For hver av disse prioriteringene skal det rapporteres etter følgende mal:

- Tilstandsbeskrivelse – på bakgrunn av risikovurderinger beskrives og begrunnes valg av tema, virkemiddel og metode
- Planlagte og gjennomførte aktiviteter – belyst med aktuelle kvantitative (jf. tidligere rapporterte indikatorer) og kvalitative beskrivelser (hovedvekt på virkemiddel og metode)
- Resultater – belyst med aktuelle kvantitative og kvalitative beskrivelser av
 - Funn
 - Reaksjoner
 - Effekter av aktivitetene (herunder beskrivelse av økt kunnskap, motivasjon og forebygging av arbeidsmiljøproblemer i virksomhetene, samt angivelse av faktagrunnlaget observerte endringer bygger på, jf pkt 3 om styringsparametere)
- Vurderinger/analyse – På bakgrunn av beskrivelsen av planlagte og gjennomførte aktiviteter og resultater gis en kvalitativ vurdering av etatens innsats sett i forhold til oppnådde resultater (effekter). I tillegg beskrives ressursutnyttelse og det gis en vurdering av erfaring (læring) sett i forhold til det videre arbeidet.

For effektmål 3.1 rapporteres ut fra tilsvarende mal, men effekter av aktiviteter måles i tillegg ut fra gitte styringsparametere:

- Redusert handlingsrom for kriminelle
- Utenlandske arbeidstakere skal ha lovlige lønns- og arbeidsbetingelser

Det skal i tillegg rapporteres på måloppnåelse for pkt 3.4 og 3.5.

IV Styring og kontroll i virksomheten

Arbeidstilsynet skal gi en vurdering av om etablerte systemer for styring og kontroll ivaretar etatens styringsbehov på en betryggende måte herunder om det er planlagt eller iverksatt vesentlige endringer i opplegget for styring og kontroll.

Arbeidstilsynet skal redegjøre for sin oppfølging av Riksrevisjonens merknader i Dokument 1 og i forbindelse med eventuelle forvaltningsrevisjoner.

V Vurdering av framtidsutsikter

Det gis en kort vurdering og status av Arbeidstilsynets arbeid for å nå de overordnede mål på lengre sikt

VI Årsregnskap

7. DIALOG OG PLANLAGTE MØTER

Møteplan mellom Arbeidstilsynet og departementet for 2017 fremgår av vedlegg 4.

Med hilsen

Eli Telhaug (e.f)
departementsråd

Ragnhild Nordaas
ekspedisjonssjef

Dokumentet er godkjent elektronisk, og har derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Riksrevisjonen via BØA

Vedlegg 3

BUDSJETTFULLMAKTER FOR 2017 FOR ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTETS UNDERLIGGENDE VIRKSOMHETER

Delegering av fullmakter i henhold til bevilgningsreglementet, jf. Finansdepartementets rundskriv R-110

Finansdepartementet har i rundskriv R-110 *Fullmakter i henhold til bevilgningsreglementet* gitt departementene fullmakt til å gjøre unntak fra enkelte av bevilgningsreglementets hovedprinsipper. Gjeldende vilkår for bruk av unntaksbestemmelsene fremgår av dette rundskrivet. Oppdatert rundskriv finnes på Finansdepartementets nettsider [Rundskriv fra Finansdepartementet](#).

Arbeids- og sosialdepartementet delegerer følgende fullmakter til underliggende virksomheter i 2017, jf. rundskriv R-110:

- Fullmakt til nettobudsjettering ved utskifting av utstyr, jf. rundskrivets punkt 2.2
- Fullmakt til å inngå leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester utover budsjettåret, jf. rundskrivets punkt 2.3
- Fullmakt til å overskride investeringsbevilgninger mot tilsvarende innsparing under driftsbevilgninger under samme budsjettkapittel, jf. rundskrivets punkt 2.5

I henhold til rundskrivets punkt 2.6 er departementet gitt fullmakt til å overskride driftsbevilgninger med inntil 5 prosent til investeringsformål.

Denne fullmakten delegeres ikke, men virksomhetene kan eventuelt søke departementet om samtykke til å overskride driftsbevilgninger til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i kommende budsjetterminer.

Orientering om overføring av ubrukt driftsbevilgning fra ett år til neste

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 R-2 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.

Merinntektsfullmakt

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

Vedlegg 2: Rapporteringsoversikt 2017 - Arbeidstilsynet

Frister	Aktivitet
Januar/februar	⇒ Regnskapsrapport til statsregnskapet, se egne frister i brev fra ASD av 19/12 2016 om Statsregnskapet for 2016 - årsavslutning og frister for innrapportering
20. februar	⇒ Utkast til årsrapport 2016, jf. pkt. 6.3 i tildelingsbrev for 2016: ⇒ Rapport på årsresultat jf. pkt. 6.3 samt veiledning fra DFØ ⇒ Aktuelle rapporteringskrav under pkt. 3 ⇒ Rapportering under pkt. 5: ⇒ Fellesføring (brukerundersøkelser) , jf. pkt. 5.1 ⇒ Beskrivelse av risikoutvikling og oversikt over gjennomførte øvelser, jf. pkt. 5.2
1. mars	⇒ Behov for bevilgningsendring – 1. halvår 2017 (RnB) Dersom det i løpet av året oppstår uventede utgifter eller inntektsbortfall skal disse normalt dekkes ved omdisponeringer innenfor tildelt ramme. Om det ikke er mulig å håndtere merutgiften/inntektsbortfallet innen egne rammer, skal saken tas opp enten i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett eller i forbindelse med omgrupperingsproposisjonen (se frist 20. sept). Forslagene til justeringer skal inneholde: ⇒ Begrunnelse for forslaget om inntekts-/utgiftsendring ⇒ Redegjørelse for de viktigste forutsetninger og usikkerhetsmomenter knyttet til bevilgningsforslaget ⇒ Informasjon om hvilke tiltak som er gjennomført for å begrense utgiftsøkning/inntektsreduksjonen ⇒ Forslag til inndeckning av utgiftsøkningen/inntektsreduksjonen. ⇒ Yrkesdykking innaskjærs – samlet handlingsplan for oppfølging, jf. eget brev av 3/1
15. mars	⇒ Endelig årsrapport 2016 til departementet og Riksrevisjonen, jf. pkt. 6.3 i tildelingsbrev for 2016. ⇒ Fellesrapport knyttet til samarbeidet for innsatsen mot arbeidslivskriminalitet, jf. pkt 3.1.1 i tildelingsbrev for 2016.
2. mai	⇒ Innspill til Prop. 1 S (2017-2018) med utgangspunkt i egen bestilling fra departementet primo april.
25. august	⇒ Halvårsrapport - avvik oppgaver og budsjett: Det skal rapporteres på større forsinkelser i fremdriften knyttet til oppgaver som er tillagt etaten gjennom tildelingsbrevet og eventuelt andre store hendelser som påvirker ressursdisponeringen. Det skal også rapporteres om økonomistatus pr. 30. juni 2016 basert på følgende: ⇒ Disponibel bevilgning (tildelte midler + ev. overføringer). ⇒ Eventuelle omdisponeringer, jf. etatens fullmakter. ⇒ Regnskap pr. 30. juni 2016. ⇒ Samlet forventet forbruk i 2016. ⇒ I tillegg skal det i halvårsrapporten rapporteres særskilt på status for arbeidet mot useriøsitet og arbeidslivskriminalitet.
18. september	⇒ Innspill til tildelingsbrev for 2018 med utgangspunkt i utkast fra departementet
20. september	⇒ Økonomirapportering pr. 31. august ⇒ status for bevilgningsregnskapet i forhold til budsjett og prognoser for året på alle kapitler og poster, inkl. inntektskapitler. Det skal rapporteres om faktisk regnskapsført beløp pr. 31. august og gis en prognose pr. 31. desember 2016.

Vedlegg 2: Rapporteringsoversikt 2017 - Arbeidstilsynet

Frister	Aktivitet										
	<p>Virksomheten må vurdere regnskapsførte utgifter per 31. august når de beregner prognose for 31.12. Vesentlige avvik skal omtales, og det skal redegjøres for hva som er årsakene til avvik og hvilke tiltak som iverksettes for å overholde budsjetttrammene. Følgende oppstilling skal benyttes i rapporteringen:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kap./post</th> <th>Totalt budsjett for året</th> <th>Regnskap/utbetalt per 31.8.</th> <th>Prognos for utbetalt beløp per 31.12. (innkl. lønnskomp.)</th> <th>Avvik mellom budsjett og prognose for utbetalt per 31.12.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>⇒ Det må gis en oversikt over hvordan disponibel bevilgning (totalt budsjett) fremkommer (tildeling, overført bevilgning, utgiftsreduksjoner som følge av refusjoner, revidert budsjett, tilleggsbevilgninger og omdisponeringer, samt bruk av merinntektsfullmakter og lønnskomp.).</p> <p>⇒ Det skal også gis en tabellarisk fremstilling av hvordan forventet brutto mer-/mindreforbruk på kapittel og post og netto mer-/mindreforbruk justert for merinntektsfullmakter mv. fremkommer.</p> <p>⇒ Innspill til omgrupperingsproposisjonen - se rapporteringskrav til RnB (under 1. mars)</p>	Kap./post	Totalt budsjett for året	Regnskap/utbetalt per 31.8.	Prognos for utbetalt beløp per 31.12. (innkl. lønnskomp.)	Avvik mellom budsjett og prognose for utbetalt per 31.12.					
Kap./post	Totalt budsjett for året	Regnskap/utbetalt per 31.8.	Prognos for utbetalt beløp per 31.12. (innkl. lønnskomp.)	Avvik mellom budsjett og prognose for utbetalt per 31.12.							
30. september	<p>⇒ Eventuelle forslag til særskilte FoU-behov som søkes dekket av departementet påfølgende år. Innspillet skal, så langt det er hensiktsmessig, koordineres med Petroleumstilsynet og i den grad det er naturlig og hensiktsmessig også STAMI.</p>										
To uke før møtet i oktober	<p>⇒ Oppdatert risikobilde basert på innspill til tildelingsbrev for 2018</p> <p>⇒ Ev. forslag til tema for store satsinger 2019</p>										
1. desember	<p>⇒ Nye store satsingsforslag for 2019 basert på mal fra Finansdepartementet, jf. FINs årlige rundskriv om Retningslinjer for regjeringens første konferanse om statsbudsjettet 2019 (finnes på regjeringen.no under Finansdepartementet).</p> <p>⇒ Det gjøres i tillegg oppmerksom på at ev. IKT-forslag skal fremmes i tråd med KMDs rundskriv H-17/15 (Digitaliseringsrundskrivet).</p>										
Frist avklares i samråd med deltakerne	<p>⇒ Årlig rapport om skadeutvikling i bygge- og anleggsnæringen, jf. pkt. 3.2</p>										
Løpende	<p>⇒ Hvis etaten i løpet av året finner at det vil oppstå vesentlige avvik eller forsinkelser i forhold til resultatkravene og andre føringer, jf. pkt. 2 og 3, skal departementet orienteres særskilt om dette. Virksomheten skal da orientere departementet om hvilke tiltak som vil bli gjennomført i den sammenheng.</p>										
15. februar 2018	<p>⇒ Fellesrapport - samarbeidet for innsatsen mot arbeidslivskriminalitet, jf. pkt 3.1</p>										
20. februar 2018	<p>⇒ Utkast til årsrapport for 2017, jf. pkt. 6</p> <p>⇒ Aktuelle rapporteringskrav under pkt. 3</p> <p>⇒ Rapporteringskrav under pkt. 5:</p> <p>⇒ Fellesføring (effektiviseringstiltak) , jf. pkt. 5.1</p> <p>⇒ Brukerundersøkelse og brukerdialo, jf. pkt. 5.2 og 3.6</p> <p>⇒ Beskrivelse av risikoutvikling og oversikt over gjennomførte øvelser, jf. pkt. 5.3</p> <p>⇒ Antall lærlinger, jf. pkt. 5.4</p>										

Vedlegg 3: Møteplan 2017 - Arbeidstilsynet

Dato	→ Aktuelle tema for drøfting
14. mars	→ Etatsstyringsmøte våren, kl. 1000 – 1500 - Oslo
Forrige år (2016)	⇒ Gjennomgang og utsjekking av Årsrapport for 2016
Inneværende år (2017)	⇒ Konsekvenser for årets prioriteringer og fastsatte mål, herunder avklaring av eventuelle innspill til RnB
Neste år (2018)	⇒ Arbeid med Prop. 1 S (2017-2018) og tildelingsbrev 2018.
13. juni	→ Faglig kontaktmøte, kl. 1000 – 1500 - Oslo
24. - 25. oktober	→ Faglig kontaktmøte / Etatsstyringsmøte høst – Trondheim
Faglig kontaktmøte	⇒ Nærmere dagsorden fastsettes senere
Inneværende år (2017)	⇒ Status resultatoppnåelse 2017 iht. tildelingsbrevet – halvårsrapport ⇒ Eventuelle behov for justeringer i forhold til fastsatte mål ⇒ Avklaring av eventuelle innspill til omgrupperingsproposisjonen 2017
Neste år (2018) + 1	⇒ Oppdatert risikobilde ⇒ Tildelingsbrev for 2018 ⇒ Ev. tema for nye store satsingsforslag 2019 (frist 1. desember)
Eventuelt: Langtidsplanlegging (2018+)	⇒ Strategi for oppnåelse av formål på lengre sikt