



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet
Statens Hus
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref
20/1604

Dato
08.01.2021

Tildelingsbrev 2021 - Arbeidstilsynet

1. INNLEDNING

Arbeids- og sosialdepartementet viser til Prop. 1 S (2020-2021) og Innst. 15 S (2020-2021). Arbeids- og sosialdepartementet gir i tildelingsbrevet de økonomiske rammene for Arbeidstilsynet og angir prioriteringer, mål og rapporteringskrav for 2021.

Tildelingsbrevet er sammen med instruks om virksomhets- og økonomistyring, styrende for Arbeidstilsynets årlige virksomhet og angir hvilke områder som har høyest prioritet i 2021. Det følger av dette at det i tillegg er oppgaver som skal utføres av tilsynet i 2021, 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 uklarerheter 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
www.asd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
983 887 457

Avdeling
Arbeidsmiljø- og
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler
Ewa Koziel
22 24 86 62

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	1
2. LANGSIKTIGE MÅL OG STRATEGIER	3
3. MÅL OG PRIORITERINGER FOR 2021.....	4
3.1 Virksomhetene skal arbeide bedre med forebyggende arbeidsmiljø, -helse og sikkerhet.....	4
3.2 Virksomhetene skal arbeide bedre for å ivareta seriøse og anstendige arbeidsvilkår	6
3.3 Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	6
3.4 Andre prioriterte oppgaver	8
3.5 Styringsinformasjon for målene angitt under 3.1- 3.3.....	9
4. BEVILGNING OG TILDELT BELØP	11
4.1 Budsjetttrammer	11
4.2 Bevilgningsmessige forutsetninger	11
5. ADMINISTRATIVE FØRINGER.....	12
5.1 Fellesføring	12
6. RAPPORTERING.....	12
7. DIALOG OG PLANLAGTE MØTER.....	13

Vedlegg:

1. Budsjettfullmakter
2. Rapporteringsoversikt
3. Møteplan for styringsmøter
4. Forklaringsvariabler
5. Årshjul for fagmøter

2. LANGSIKTIGE MÅL OG STRATEGIER

Arbeidstilsynet skal legge premisser for, og følge opp at virksomheter holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet og sørge for seriøse og lovlige arbeidsforhold. Arbeidstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at virksomhetene etterlever arbeidsmiljølovgivningen, allmenngjøringslovgivningen og øvrig relevant regelverk som er tillagt Arbeidstilsynets myndighet.

Arbeidstilsynets mål og tiltak skal støtte opp under regjeringens mål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting, og et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Arbeidstilsynet skal gjennom eget arbeid og samarbeid med relevante kunnskapsleverandører bidra til at det finnes et godt faglig grunnlag for politikktutforming og forvaltning på arbeidsmiljøområdet, og bidra til at relevante myndigheter og parter har et oppdatert, omforent og helhetlig bilde av arbeidsmiljøtilstanden.

Det er viktig at Arbeidstilsynet har tillit og troverdighet i offentligheten for å kunne ivareta sitt samfunnsoppdrag. For å oppnå dette er det avgjørende at grunnlaget for tilsynets myndighetsutøvelse er kunnskapsbasert og framkommer gjennom tydelige prioriteringer og enhetlig praksis. Etatens innsats skal være ressurseffektiv, kunnskaps- og risikobasert, og rettes mot de virksomheter hvor utfordringene er størst. Arbeidstilsynet skal være synlig og til stede i arbeidslivet, og skal fortsette å tydeliggjøre og kommunisere grunnlaget for sine prioriteringer.

Det er arbeidsgiver som har ansvar for at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og forsvarlige arbeidsforhold. Arbeidstilsynet har ulike virkemidler til rådighet i sin oppfølging av virksomheten: tilsyn, veiledning, kunnskapsformidling og samarbeid med parter og myndigheter. Arbeidstilsynet skal ha en bred tilnærming til bruk av virkemidler, og bruken av metoder og virkemidler skal innrettes ut fra hva som gir best måloppnåelse. Det skal være høy kvalitet i Arbeidstilsynets arbeidsprosesser, fra kunnskapsgrunnlag til risikovurderinger, prioriteringer og virkemiddelbruk.

3. MÅL OG PRIORITERINGER FOR 2021

Et mer målrettet forebyggende arbeidsmiljøarbeid er viktig for å opprettholde et høyt nivå på arbeidsmiljøstandarden og bidra til et sikkert og seriøst arbeidsliv. Dette vil bidra til at flere står lenger i arbeid, at færre faller fra grunnet skader og sykdom, og at flere som står utenfor arbeidslivet kan inkluderes. Videre er innsatsen for å oppnå seriøse og anstendige arbeidsvilkår og innsatsen mot arbeidslivskriminalitet viktig for å nå målsetningen om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Innsatsen til Arbeidstilsynet skal bidra til følgende delmål i Prop. 1 S:

- Bedre forebyggende arbeid i virksomhetene
- Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

På bakgrunn av dette skal Arbeidstilsynet i 2021 prioritere de tre målene (3.1.–3.3) som angitt nedenfor. Arbeidstilsynets innsats rettet mot målene må ses i sammenheng, ettersom innsatsen rettet mot ett av målene også vil kunne bidra til de andre målene.

Arbeidstilsynets økte bevilgning i 2021 skal styrke arbeidet for et seriøst og sikkert arbeidsliv og bidra til innsatsen mot arbeidslivskriminalitet, herunder blant annet knyttet til økt håndheving og kontroll med innleie og likebehandlingsreglene, oppfølging av leverandørindustrien for petroleumsnæringen og økt tilsynsoppfølging på Svalbard. Satsingen har et bredt formål om å styrke det seriøse arbeidslivet, og skal rettes inn mot de områder som har størst arbeidsmiljø- og sikkerhetsrisiko.

Særskilt om Arbeidstilsynets oppfølging knyttet til koronapandemien

Konsekvensene av de tiltak myndighetene iverksetter for å hindre koronasmitte vil også kunne innvirke på arbeidsmiljø- og sikkerhetstilstanden i 2021. I denne sammenheng vises det spesielt til supplerende tildelingsbrev av 11. november 2020 hvor det fremgår at etaten skal følge opp arbeidsgivers ivaretagelse av arbeidstakernes smittevern innenfor bransjer og yrkesgrupper hvor smitte er en særlig risikofaktor. Etaten skal også samarbeide med helsemyndighetene i nødvendig utstrekning der det er hensiktsmessig.

Ved eventuell ny høy smittespredning, eller andre endringer som vil kunne få vesentlig innvirkning på ressursinnsatsen og måloppnåelsen i etaten, skal departementet varsles og nødvendige avbøtende tiltak iverksettes der det er mulig.

3.1 Virksomhetene skal arbeide bedre med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar for systematisk forebyggende HMS-arbeid og bidrar til å hindre arbeidsrelatert sykdom, skade og uforsvarlige arbeidsforhold.

Med bakgrunn i kunnskap om risiko skal innsatsen rettes mot de virksomheter hvor utfordringene er størst og hvor det er særlig risiko for alvorlige helseutfall. Arbeidstilsynet skal

gjennom tilsyn, veiledning, kunnskapsformidling og samarbeid på ulike arenaer, påvirke virksomheter til å jobbe mer treffsikkert med det forebyggende HMS-arbeidet.

Oppfølging av Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2019-2022 (IA-avtalen)

Etatenes felles oppfølging av arbeidsmiljø-satsingen

Arbeidstilsynet, Petroleumsstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdsetaten skal i fellesskap fortsette å videreutvikle arbeidsmiljø-satsingen etter de mål og retningslinjer som er skissert i felles oppdragsbrev av 27. februar 2019.

Etatene skal styrke og tilgjengeliggjøre kunnskapsgrunnlaget knyttet til arbeidsmiljøforhold av betydning for sykefravær og frafall, bl.a. skal arbeidsmiljøportalen utvikles som et felles sentralt virkemiddel for å nå virksomhetene med relevant kunnskap og verktøy. Det er etablert arbeidsrutiner og samhandlingsarenaer mellom etatene som skal sikre god og effektiv videreutvikling og drift av satsingen fremover.

Etatenes bidrag i arbeidsmiljø-satsingen vil følges opp gjennom den ordinære etatsstyringsdialogen med hver enkelt etat. I tillegg vil det gjennomføres årlige felles møter mellom departementet og de involverte etatene. Hver enkelt etat har et særlig ansvar og oppgaver for oppfølgingen innenfor sitt ansvarsområde.

Etatene skal innen 15. mars 2021 utarbeide en felles rapport hvor de redegjør for status og videre planer i arbeidet med arbeidsmiljø-satsingen, for den samlede innsatsen og hver etats bidrag. Arbeidstilsynet skal koordinere arbeidet med rapporten.

Særskilt om Arbeidstilsynets oppfølging av IA-avtalen

Arbeidstilsynet skal i 2021 forankre arbeidsmiljø-satsingen i relevante aktiviteter på tvers av etaten. Arbeidstilsynet skal arbeide videre med å utvikle verktøy og veiledning for virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidstilsynet skal bidra til at bransjene arbeider mer behovsbasert, treffsikkert og kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidstilsynet skal nå ut til virksomhetene gjennom et styrket samarbeid med blant annet partene, bransjer og Arbeids- og velferdsetaten. Arbeidstilsynet skal drifte arbeidsmiljøportalen som er knyttet til etatens nettsider.

Arbeidstilsynet skal samarbeide med Arbeids- og velferdsetaten slik at etatene opptrer enhetlig i sine respektive rådgivings- og veivisingsfunksjoner på arbeidsmiljøområdet, med utgangspunkt i en avklart og hensiktsmessig arbeidsdeling.

Det er etablert syv bransjeprogrammer under IA-avtalen. Arbeidstilsynet deltar i styringsgruppene for bransjeprogrammer, der det er relevant. Arbeidstilsynet forvalter også tilskuddsordningen for bransjeprogrammene jf. Forskrift om tilskudd til bransjeprogrammer under Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2019–2022 (IA-avtalen).

Arbeidstilsynet skal også bidra til oppfølging av IA-avtalen gjennom deltakelse i bl.a. Koordineringsgruppen og Faggruppen.

3.2 Virksomhetene skal arbeide bedre for å ivareta seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet skal bidra til et seriøst og anstendig arbeidsliv ved å følge opp at virksomhetene ivaretar ansvaret sitt etter gjeldende krav til lønns- og arbeidsvilkår. I bransjer der det er fastsatt allmenngjøringsforskrifter, skal Arbeidstilsynet følge opp at virksomhetene følger forskriftene. Arbeidstilsynet skal i samarbeid med andre etater bidra til å utvikle målrettede informasjons- og veiledningstiltak overfor utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere, slik at de blir bedre i stand til å ivareta rettighetene og pliktene sine i arbeidslivet.

Fra 1. juli 2020 fikk Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet innenfor sine ansvarsområder myndighet til å føre tilsyn med at vilkårene for innleie fra bemanningsforetak og kravet til likebehandling ved utleie av arbeidstakere er oppfylt. Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomhetene ivaretar ansvaret sitt på området. Der det er naturlig skal Arbeidstilsynet samarbeide med Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet, slik at myndighetenes oppfølging og praksis overfor virksomhetene blir mest mulig ensartet og kompetanse og ressurser utnyttes effektivt.

Offentlige oppdragsgivere har et særlig ansvar for å hindre at useriøse og kriminelle aktører får innpass i arbeidslivet, ved å stille og følge opp krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter. Arbeidstilsynet skal benytte de metoder og virkemidler som er best egnet til å påvirke oppdragsgivere til forbedret etterlevelse av regelverket.

Treparts bransjeprogrammer er etablert i samarbeid mellom myndighetene og partene som et viktig virkemiddel for å fremme seriøse og anstendige arbeidsforhold i utsatte bransjer. Arbeidstilsynet skal videreføre samarbeidet med partene i bransjeprogrammene og tilrettelegge den operative aktiviteten fra myndighetenes side.

Det er viktig at Arbeidstilsynet påser at HMS-kortordningen er funksjonell og virker etter hensikten. Arbeidstilsynet skal løpende vurdere forbedringer og videreutvikling av tekniske og praktiske løsninger i ordningen, spesielt rettet mot forebygging av misbruk og lavere kostnad for brukere.

3.3 Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

Arbeidslivskriminalitet er fortsatt en utfordring i deler av arbeidslivet og innsatsen krever et bredt samarbeid mellom ulike myndigheter. For å bekjempe arbeidslivskriminalitet, skal Arbeidstilsynet og andre berørte etater samarbeide om felles innsats og virkemiddelbruk for å oppnå størst mulig effekt. Tiltakene i regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet og etatenes felles prioriteringer skal være utgangspunktet for den felles innsatsen på dette området.

Oppfølging av regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet

Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet, Skatteetaten skal prioritere innsatsen mot arbeidslivskriminalitet også i 2021.

Det overordnede målet er redusert arbeidslivskriminalitet. For å redusere arbeidslivskriminalitet, skal de samarbeidende etatene innrette innsatsen mot å oppnå felles mål:

- Sentrale trusselaktører har fått sin kapasitet og intensjon betydelig redusert
- Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter
- Oppdragsgivere og forbrukere bidrar ikke til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester

Etatenes samlede ressurser og sanksjonsmuligheter skal ses i sammenheng og utnyttes effektivt. Ved lovbrudd som etatene har forutsetninger for å avdekke og sanksjonere på en tilstrekkelig måte, skal det benyttes forvaltningssanksjoner. Politiet og påtalemyndigheten skal i 2021 prioritere å følge opp lovbrudd som er av alvorlig karakter, eller som ikke anses å kunne sanksjoneres tilstrekkelig gjennom forvaltningsporet. Etatene skal også følge opp felles forebyggende strategi mot arbeidslivskriminalitet og rapport om målrettet informasjon mot utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere, begge lagt frem i 2020. Etatenes a-kriminnsats må ses i sammenheng med tiltak i regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet.

Etatenes innsats skal være kunnskapsstyrt. Etatene skal sørge for en mer effektiv behandling og deling av informasjon i det tverretatlige samarbeidet, samt sikre nødvendig teknologistøtte. Videre skal etatene bidra i Justis- og beredskapsdepartementets arbeid med forskrift om deling og behandling av personopplysninger i a-krimisamarbeidet.

Etatene skal innen 15. mars 2022 utarbeide en felles årsrapport for 2021 hvor det redegjøres for prioriteringer og resultater av arbeidet mot arbeidslivskriminalitet. I årsrapporten skal etatene rapportere om effekter av innsatsen ved hjelp av effektindikatorer som etatene har definert i fellesskap. Etatene skal gi en overordnet vurdering av tilstand og utvikling av arbeidslivskriminalitet i rapporten.

Arbeidstilsynets oppfølging

Arbeidstilsynets rolle i det tverretatlige samarbeidet er å ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet. Arbeidstilsynet skal følge opp at arbeidsgivere ivaretar ansvaret sitt for HMS samt lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte.

Arbeidstilsynet skal utover samarbeidet med etatene som inngår i det tverretatlige a-krimisamarbeidet, samarbeide med andre relevante myndigheter og parter der det er hensiktsmessig for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet. I den sammenheng skal Arbeidstilsynet blant annet bidra til å videreutvikle det operative samarbeidet med Statens vegvesen og andre deltakende myndigheter om kontroll og oppfølging på vegtrafikkområdet.

Arbeidstilsynet skal følge opp samarbeidet med tilsynsmyndigheter i andre land. Det er etablert samarbeidsavtaler med seks sentral-europeiske land og med de nordiske landene. Arbeidstilsynet skal på vegne av norske myndigheter følge opp arbeidet i den europeiske plattformen mot svart arbeid. Arbeidstilsynet skal i samråd med departementet og i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten og Statens vegvesen utvikle og organisere kontakten mellom berørte etater i Norge og det europeiske arbeidsmarkedsbyrået, European Labour Authority (ELA).

3.4 Andre prioriterte oppgaver

Samarbeid med STAMI og Petroleumstilsynet

Arbeidstilsynet skal fortsette samarbeidet med STAMI om kunnskapsbaserte tilstandsbeskrivelser og risikovurderinger som grunnlag for tilsynets prioriteringer. Både erfaringer fra etatens eget tilsynsarbeid, og relevant kunnskap og forskning om effekt av tilsynets innsats og virkemiddelbruk, er en viktig del av dette kunnskapsbildet. Arbeidstilsynet skal, der det er naturlig, samarbeide med Petroleumstilsynet for kunnskaps- og erfaringsdeling, herunder oppfølging av leverandørindustrien i petroleumsnæringen.

Partssamarbeid

Et velfungerende partssamarbeid er en viktig bærebjelke i det norske arbeidslivet. Arbeidstilsynet skal innen sitt ansvarsområde videreføre samarbeid og dialog med partene i aktuelle fora og ulike nærings-, bransje- og temaaktiviteter.

Regelverksutvikling

Arbeidstilsynet skal bidra til vedlikehold og videreutvikling av arbeidsmiljøforskriftene i nær dialog med partene i arbeidslivet. Regelverksinitiativer, og kost-/nyttevurderinger av disse, skal drøftes i Regelverksforum. Drøfting i forumet skal skje både før og etter alminnelig høring av konkrete forslag. Vesentlige endringer i regelverksanvendelsen eller tilsynspraksis må på forhånd søkes forankret i berørte sektorer og organisasjoner. Regelverksinitiativer skal, i tråd med gjeldende praksis, forankres i departementet. Det vises til oppdatert instruks for virksomhets- og økonomistyring for Arbeidstilsynet.

Digitalisering og IKT-sikkerhet

Arbeidstilsynet skal arbeide systematisk med vurdering, planlegging og gjennomføring av relevante digitaliseringstiltak for å øke kvaliteten og effektiviteten i oppgaveløsning og måloppnåelse. Arbeidstilsynet skal blant annet igangsette relevante digitaliseringstiltak for å forbedre og brukerrette sin virksomhet, og på best mulig måte tilpasse og spre kunnskap til aktuelle aktører. I dette arbeidet skal Digitaliseringsrundskrivet fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Digitaliseringsstrategi for offentlig sektor 2019–2025 legges til grunn.

Arbeidstilsynet skal ivareta og dokumentere egen IKT-sikkerhet. IKT-sikkerhet vil også bli fulgt opp i styringsdialogen i løpet av 2021. Det vises til oppdatert instruks for virksomhets- og økonomistyring for Arbeidstilsynet.

3.5 Styringsinformasjon for målene angitt under 3.1- 3.3

Departementet legger vekt på styringsinformasjon som viser og sannsynliggjør effekter av etatens arbeid. Arbeidstilsynet skal i 2021 gjøre en vurdering av oppnådde effekter i virksomhetene som følge av etatens innsats. Vurderingen skal baseres på observasjoner, målinger og faktainformasjon som kan gi styringsinformasjon om i hvilken grad:

- Virksomhetene har fått økt kunnskap/bevisstgjøring (3.1)
- Virksomhetene har fått økt motivasjon (3.1)
- Virksomhetene forebygger arbeidsmiljøproblemer bedre/mer systematisk (3.1)
- Virksomhetene har seriøse og anstendige arbeidsvilkår (3.2).

Vurderingene av oppnådde effekter skal ta utgangspunkt i relevante og kvalitetssikrede informasjonskilder, herunder brukerundersøkelse, aktuelle tilsynsdata og evalueringer. Effektene vil ofte oppstå over tid, og Arbeidstilsynet må derfor vurdere oppnådde resultater i et flerårig perspektiv. For å kunne vurdere effektene må Arbeidstilsynet også redegjøre for kvaliteten i egne arbeidsprosesser.

I tillegg skal det rapporteres på relevante forklaringsvariabler slik at det gis et helhetlig bilde av hvordan Arbeidstilsynet jobber for å oppnå forbedringer i virksomhetene jf. mal for rapportering i pkt. 6 og vedlegg om forklaringsvariabler.

Arbeidslivskriminalitet

Flere etater samarbeider om å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Vurdering av effekter av etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet skal fremgå av etatenes felles årsrapport for 2021. Arbeidstilsynets innsats mot arbeidslivskriminalitet skal vurderes ut ifra etatens aktiviteter og resultater inn i dette a-krim samarbeidet, herunder hvordan etaten har ivarett arbeidstakerperspektivet.

Videre utvikling

Styringsinformasjon

Styringsinformasjonen skal danne grunnlaget for departementets styring av etaten og vil bidra til etatens egen virksomhetsstyring og løpende forbedring og læring. Arbeidet med å utvikle styringsinformasjon skal også i 2021 videreføres og følges opp gjennom egne arbeidsmøter mellom departementet og etaten. I dette arbeidet inngår blant annet videre utvikling av forklaringsvariabler knyttet til resultatoppnåelse og ressurseffektivitet på sentrale områder. Arbeidstilsynet skal i 2021 også fortsette arbeidet med utvikling av målemetoder for oppnådd effekt av etatens virkemiddelbruk. Vurdering av effekter skal gjøres ved bruk av både kvantitative målemetoder og kvalitativ analyse. Videreutvikling av styringsinformasjonen skal hensynta en god sammenheng mellom mål, prioriteringer og rapportering av styringsinformasjon.

Forklaringsvariabler

Forklaringsvariabler viser til det data- og statistikkgrunnlaget som Arbeidstilsynet i årsrapporteringen til departementet skal benytte i sin analyse og vurdering av oppnådde effekter, jf. vedlegg 4. Arbeidstilsynet skal bidra til et arbeid for å vurdere og videreutvikle

relevante forklaringsvariabler. Forklaringsvariablene skal bidra til å gi grunnlag for en mest mulig dekkende rapportering av etatens måloppnåelse og ressurseffektivitet.

Årshjul fagmøter

Fagmøter mellom departementet og Arbeidstilsynet er etablert som en møteform for temaer som krever felles orientering, kunnskapsdeling og faglige diskusjoner. Enkelte av disse fagmøtene benyttes for forberedelse til styringsmøter, for å kunne gå dypere inn i tematikk og problemstillinger for aktuelle styringssaker. Det vises til årshjul for fagmøter, jf. vedlegg 5. Årshjulet justeres ved behov gjennom året i dialog med etaten.

4. BEVILGNING OG TILDELT BELØP

4.1 Budsjettrammer

Utgifter

Følgende midler stilles til disposisjon for Arbeidstilsynet i 2021:

Kap. 640 Arbeidstilsynet

Post	Betegnelse	Kroner
1	Driftsutgifter	731 522 100
21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	16 600 000
	Sum kap. 640 Arbeidstilsynet	748 122 100

Inntekter

Følgende inntekter forutsettes oppnådd i 2020:

Kap. 3640 Arbeidstilsynet

Post	Betegnelse	Kroner
4	Kjemikaliekontroll, gebyrer	4 875 000
5	Tvangsmulkt	6 790 000
6	Refusjoner	3 405 000
7	Byggesaksbehandling, gebyrer	22 420 000
8	Refusjon utgifter regionale verneombud	16 945 000
9	Overtredelsesgebyr	27 865 000
	Kap. 3640 Arbeidstilsynet	82 300 000

4.2 Bevilgningsmessige forutsetninger

Bevilgningen på kap. 640, post 01:

Bevilgningen er styrket med 40 mill. kroner knyttet til satsing på et seriøst og sikkert arbeidsliv, herunder blant annet til økt håndheving og kontroll med innleie og likebehandlingsreglene, oppfølging av leverandørindustrien for petroleumsnæringen og 1 mill. kroner til økt tilsynsoppfølging på Svalbard.

Bevilgningen er i tillegg økt med 2 mill. kroner til innsats mot arbeidslivskriminalitet. Midlene skal benyttes slik de samarbeidende etatene i fellesskap avklarer er mest effektivt. Arbeidstilsynet skal ved behov gi innspill til departementet i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett dersom midlene, helt eller delvis, på denne bakgrunn foreslås overført til en eller flere av de samarbeidende etatene.

Bevilgningen er redusert med 0,8 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader for statlige virksomheter.

Bevilgningen er dertil redusert med 2,3 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til Arbeidstilsynets IKT-prosjekt angående forenkling av byggesaksbehandling.

Bevilgningen er også redusert med 0,04 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til statens innkjøpsordning.

Øvrige bevilgningsendringer:

Bevilgningene er justert for lønns- og prisjustering og justeringer som følge av ABE-reformen.

5. ADMINISTRATIVE FØRINGER

5.1 Fellesføring

Inkluderingsdugnad

Arbeidstilsynet skal arbeide for å utvikle rutiner og arbeidsformer for å nå målene for regjeringens inkluderingsdugnad. Det vises i denne sammenheng til handlingsplan for inkluderingsdugnaden i ASD-sektoren.

Arbeidstilsynet skal i årsrapporten redegjøre for hvordan etatens rekrutteringsarbeid har vært innrettet for å nå 5 %-målet, vurdere eget arbeid opp mot målet og omtale utfordringer og vellykkede tiltak.

Har Arbeidstilsynet hatt nyansettelser i faste eller midlertidige stillinger i 2021, skal etaten i årsrapporten rapportere tallet på de med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en, sammen med nyansettelser i faste eller midlertidige stillinger totalt. Arbeidstilsynet skal rapportere i tråd med digital veileder publisert på DFØs [nettsider](#). Det vises for øvrig til Rundskriv H-6/19 fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

FNs bærekraftsmål

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Nasjonalt handler arbeidet om hvordan målene konkretiseres og følges opp i tråd med regjeringens politikk. Utfordringene knyttet til bærekraftsmålene er sammensatte og går på tvers av sektorer og ansvarsområder (fagområder). Innsats fra alle statlige virksomheter, sammen med bl.a. kommuner, private aktører, academia og sivilsamfunnet har betydning for måloppnåelsen.

Alle virksomheter skal i årsrapporten for 2021 gi en overordnet, kortfattet vurdering av sin innsats knyttet til relevante delmål der det er nasjonale utfordringer, og synliggjøre eventuelle behov for bedre samarbeid om tverrsektorielle problemstillinger.

6. RAPPORTERING

Årsrapport for 2021

Årsrapport for 2021 skal sendes departementet og Riksrevisjonen innen 15. mars 2022.

Årsrapporten skal gi et dekkende bilde av etatens innsats og ressursbruk, og etatens vurdering av egen måloppnåelse.

Måloppnåelse og effekter av etatens virkemiddelbruk skal framgå av kvalitative vurderinger og analyser av prioriterte tema/områder for hvert av målene 3.1-3.3. Analyser skal inneholde

kvantitative data der etaten har gjennomført målinger og har tilgjengelig datagrunnlag, herunder bl.a. fra brukerundersøkelser, aktuelle tilsynsdata og evalueringer, jf. også vedlegg 4 om forklaringsvariabler.

I Årsrapportens kap. IV skal det inngå en overordnet vurdering og status (inkl. vesentlige endringer) for styringssystemer og kontroll, herunder kontroll med IKT-sikkerhet og rapportering på hvordan etaten arbeider med å kvalitetssikre egne sentrale arbeidsprosesser. Det skal rapporteres på plan for og funn ved gjennomførte evalueringer på etatens innsatsområder. Ved vesentlige endringer i ressursinnsatsen, eller andre endringer som i vesentlig grad påvirker måloppnåelsen, skal det gis en overordnet redegjørelse av etatens håndtering av dette. Det rapporteres også for gjennomførte effektiviserings- og digitaliseringstiltak/gevinstrealisering, samt rapportering knyttet til fellesføringer.

Det vises for øvrig til veiledningsmateriale om årsrapportering for statlige virksomheter utarbeidet av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ).

7. DIALOG OG PLANLAGTE MØTER

Møteplan mellom Arbeidstilsynet og departementet for 2021 fremgår av vedlegg 3.

Med hilsen

Eli Tølhaug (e.f)
departementsråd

Ragnhild Nordaas
ekspedisjonssjef

Dokumentet er godkjent elektronisk, og har derfor ikke håndskrevet signatur

Kopi: Riksrevisjonen
Vedlegg 5

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 framgår av dette rundskrivet. Rundskrivet finnes på Finansdepartementets nettsider [Rundskriv fra Finansdepartementet](#). Arbeids- og sosialdepartementet delegerer følgende fullmakter til underliggende virksomheter i 2021, 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 driftsbevilgninger med inntil 2 prosent av bevilgningen mot tilsvarende merinntekter, jf. rundskrivets punkt 2.4
- 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 Arbeidstilsynet

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

Vedlegg 2: Rapporteringsoversikt 2021 - Arbeidstilsynet

Frister	Aktivitet
Januar/februar	⇒ Regnskapsrapport til statsregnskapet, se egne frister i brev fra ASD av 15.12.20 om Statsregnskapet for 2020 - årsavslutning og frister for innrapportering
1. mars	⇒ Behov for bevilgningsendring – 1. halvår 2021 (RnB), følgende skal omtales: ⇒ 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/inntektsreduksjon
15. mars	⇒ Årsrapport 2020 til departementet og Riksrevisjonen, jf. pkt. 6 i tildelingsbrev for 2020. ⇒ Felles årsrapport 2020 for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet, jf. pkt 3.3 i tildelingsbrev for 2020.
1. mai	⇒ Innspill til Prop. 1 S (2021-2022) med utgangspunkt i egen bestilling fra departementet primo april. ⇒ Felles rapport – arbeidsmiljøopsatsingen under IA-avtalen, jf. pkt. 3.1
25. august	⇒ Halvårsrapport - Overordnet beskrivelse av tilstand og resultatoppnåelse jf. mål i tildelingsbrevet for 2021, inkl. nærmere angivelse av avvik. Det skal rapporteres på større forsinkelser i framdriften 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 2021 basert på følgende: ⇒ Disponibel bevilgning (tildelte midler + ev. overføringer). ⇒ Eventuelle omdisponeringer, jf. etatens fullmakter. ⇒ Regnskap pr. 30. juni 2021. ⇒ Samlet forventet forbruk i 2021.
20. september	⇒ Økonomirapportering pr. 31. august ⇒ Status for bevilgningsregnskapet i forhold til budsjett og prognoser for året på alle kapitler og poster, inkl. inntektskapitler. Alle avvik skal omtales, og det skal redegjøres for hva som er årsak til avvik og hvilke tiltak som iverksettes for å overholde budsjettrammene. Der det er aktuelt, ifbm faktureringer, skal det gis en oversikt knyttet til forskyvninger mellom år. Tabelloppsett med følgende kolonner skal benyttes i rapporteringen: - Kap./post - Totalt budsjett for året (inkl. tildelte og overførte midler samt lønnskomp.) - Regnskap/utbetalt per 31.8 - Prognose for utbetalt beløp per 31.12 (inkl. lønnskomp.) - Avvik mellom budsjett og prognose for utbetalt beløp per 31.12 Det skal også gis en tabellarisk framstilling av hvordan forventet brutto mer-/ mindreforbruk på kapittel og post og netto mer-/mindreforbruk justert for merinntektsfullmakter mv. framkommer. Det skal i tillegg rapporteres på kap./post der etaten er gitt belastningsfullmakter.

Vedlegg 2: Rapporteringsoversikt 2021 - Arbeidstilsynet

Frister	Aktivitet
	⇒ Innspill til omgrupperingsproposisjonen - se rapporteringskrav til RnB (under 1. mars)
25. september	⇒ Innspill til tildelingsbrev for 2022 med utgangspunkt i utkast fra departementet ⇒ Eventuelle forslag til særskilte FoU-behov som søkes dekket av departementet påfølgende år. Innspillet skal, så langt det er hensiktsmessig, koordineres med Petroleurstilsynet og i den grad det er naturlig og hensiktsmessig også med STAMI. ⇒ Oppdatert risikobilde basert på innspill til tildelingsbrev for 2022 ⇒ Ev. forslag til tema for store satsinger 2023
1. desember	⇒ Nye store satsingsforslag for 2023 basert på mal fra Finansdepartementet, jf. FINs årlige rundskriv om Retningslinjer for regjeringens første konferanse om statsbudsjettet 2023 (finnes på regjeringen.no under Finansdepartementet). ⇒ Det gjøres i tillegg oppmerksom på at ev. IKT-forslag skal fremmes i tråd med retningslinjer gitt i KMDs Digitaliseringsrundskriv.
Løpende	⇒ 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.

Vedlegg 3: Møteplan for styringsmøter 2021 - Arbeidstilsynet

7. april	→ Etatsstyringsmøte våren, kl. 10–14 – videomøte eller i Oslo
Forrige år (2020)	⇒ Gjennomgang og utsjekking av Årsrapport for 2020
Inneværende år (2021)	⇒ Konsekvenser for årets prioriteringer og fastsatte mål, herunder avklaring av eventuelle innspill til RnB
Neste år (2022)	⇒ Arbeid med Prop. 1 S (2021-2022) og tildelingsbrev 2022.
15. juni	→ Etatsstyringsmøte, kl. 0930–1130 - videomøte
28. oktober	→ Etatsstyringsmøte høst kl 10–14 – videomøte eller i Trondheim
Inneværende år (2021)	⇒ Overordnet resultatoppgjøret, jf. mål i tildelingsbrev for 2021, inkl. nærmere angivelse av ev avvik iht. tildelingsbrevet – halvårsrapport ⇒ Eventuelle behov for justeringer i forhold til fastsatte mål ⇒ Avklaring av eventuelle innspill til omgrupperingsproposisjonen 2021
Neste år (2022) + 1	⇒ Oppdatert risikobilde ⇒ Tildelingsbrev for 2022 ⇒ Ev. tema for nye store satsingsforslag 2023 (frist 1. desember)
Eventuelt: Langtidsplanlegging (2023+)	⇒ Vurdering av overordnede mål på lengre sikt

Nærmere dagsorden, utover de oppgitte faste punktene, fastsettes senere i dialog med etaten.

Vedlegg 4: Forklaringsvariabler 2021 - Arbeidstilsynet

Styringsinformasjon – Forklaringsvariabler

Forklaringsvariabler viser til de tabeller og tidsserier som Arbeidstilsynet skal benytte i årsrapporteringen til departementet. Denne listen skal omfatte vesentlige forklaringsvariabler for å kunne vurdere etatenes måloppnåelse.

En vurdering av utviklingen de to siste år, og over lengre tid, skal inngå i analysen av oppnådde effekter og ressurseffektivitet. Tabeller og tidsserier skal gis en forklarende omtale, og tallgrunnlaget skal benyttes i analyse og vurdering av oppnådde effekter.

Der etaten ser at andre faktorer har hatt vesentlig betydning for årets resultater, skal disse også omtales i årsrapporten. Listen over forklaringsvariabler utvikles og revideres ved årlige gjennomganger i dialog med etaten, jf. pkt. 4.5 i tildelingsbrevet. Der etaten på sikt utvikler nye måleindikatorer, vurderes det også om disse tas inn i listen.

Fast variabel	Forklaringsvariabel
Årsrapportens del II	
Etatens samlede innsats	Tabell for samlet ressursbruk fordelt på mål, støtteprosesser, styringsprosesser og andre oppgaver
	Tabell for sammenheng mellom overordnede arbeidsprosesser og mål (arbeidstimer og andel per mål og kjerneprosesser, støtteprosesser og styringsprosesser)
	DFØs nøkkeltall-tabell for utvalgte hovedtall
	Tabell som viser vesentlige forvaltningsoppgaver – hovedtall for søknader og meldinger
	Tabell med tidsserier for utvalgte hovedtall for veiledningsaktiviteter, herunder arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøhjelpen (og veivisningsfunksjonen)
	Tabell som sammenstiller utvalgte tall fordelt på små, mellomstore og store virksomheter: <ul style="list-style-type: none">• samlet antall tilsyn• samlet antall selvstendige veiledninger• dekningsgraden for tilsyn• dekningsgraden for selvstendige veiledninger
	Tabell som sammenstiller <ul style="list-style-type: none">• bevilgningsutvikling• andel av bevilgning til digitaliserings- og effektiviseringstiltak• antall ansatte• antall tilsyn totalt og per fysisk/postalt/digitalt• antall selvstendige veiledninger totalt og per fysisk/postalt/digitalt
Årsrapportens del III	
Mål 3.1, 3.2	Tabell over de mest risikoutsatte næringer og type arbeidsmiljøproblemer (Vedlegg 2) og antall tilsyn og andel brudd per tema (vedlegg 3) til årsrapport tas inn i innledningen til del III – og gir grunnlag for utvelgelse av de tema/næringer som belyses nærmere i del III
Mål 3.1, 3.2, 3.3	Tabell for totalfordeling andel tilsyn og selvstendige veiledninger fordelt per næring
Mål 3.1, 3.2, 3.3	Tabell for utvikling i antall tilsyn, og utvalgte hovedtall for reaksjonsbruk og anmeldelser
Mål 3.1, 3.2, 3.3	Tabell for hver av tema/næring som AT omtaler i årsrapporten – tilpasset den enkelte næringen
Mål 3.2	Tabell for antall gjennomførte tilsyn og andel brudd og reaksjonsprosent på allmenngjort lønn fordelt per næring
Mål 3.3	Tabell for Arbeidstilsynets nøkkeltall for tilsyn mot arbeidslivskriminalitet. Utviklingen i antall tilsyn fordelt på hhv avdekke/kartlegge og bekjempe, andel brudd per tilsyn, type brudd og reaksjonsprosent

Vedlegg 5: Årshjul for fagmøter 2021 - Arbeidstilsynet

Februar	Fagmøte ⇒ Arbeidstilsynets utvikling i aktivitetsnivå over tid
Mars	Fagmøte ⇒ Måloppnåelse for 2020 – mål 3.1-3.3 i tildelingsbrevet
April	Fagmøte ⇒ Videreutvikling styringsinformasjon ⇒ Forklaringsvariabler ⇒ Årsrapportering ⇒ Målformulering i tildelingsbrev
Mai	Fagmøte ⇒ Useriøsitet og arbeidslivskriminalitet
September	Fagmøte ⇒ Risikobildet og tildelingsbrev Fagmøte ⇒ Langsiktig utvikling og strategi
November	Fagmøte ⇒ Forebyggende arbeidsmiljø, -helse og sikkerhet