



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet
Statens Hus
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref
21/1612

Dato
17.01.2022

Tildelingsbrev 2022 - Arbeidstilsynet

1. INNLEDNING

Arbeids- og inkluderingsdepartementet viser til Prop. 1 S (2021–2022) og Prop. 1 S Tillegg (2021–2022), samt Innst. 15 S (2021–2022). Arbeids- og inkluderingsdepartementet gir i tildelingsbrevet de økonomiske rammene for Arbeidstilsynet og angir prioriteringer, mål og rapporteringskrav for 2022.

Tildelingsbrevet er, sammen med instruks om virksomhets- og økonomistyring, styrende for Arbeidstilsynets virksomhet og angir hvilke områder som har høyest prioritet i 2022. Det følger av dette at det i tillegg er oppgaver som skal utføres av tilsynet i 2022, som ikke er eksplisitt omtalt i tildelingsbrevet.

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. Arbeidstilsynet skal derfor ha fleksibilitet til å kunne påta seg nye oppgaver som gis av departementet på kort varsel. Ved eventuelle endringer, som kan ha vesentlig innvirkning på ressursinnsatsen og måloppnåelsen i etaten, skal Arbeidstilsynet varsle departementet og iverksette avbøtende tiltak der det er mulig.

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

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

Kontoradresse
Akersgata 64
www.aid.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 2022	4
3.1 Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.....	4
3.2 Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	5
3.3 Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	5
3.4 Andre prioriterte oppgaver.....	6
3.5 Styringsinformasjon for målene angitt under 3.1- 3.3.....	7
4. BEVILGNING OG TILDELT BELØP	8
4.1 Budsjetttrammer	8
4.2 Bevilgningsmessige forutsetninger.....	8
5. FELLESFØRINGER FOR 2022	9
6. ÅRSRAPPORTERING.....	9
7. DIALOG OG PLANLAGTE MØTER.....	10

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 innsats skal støtte opp under målene i Prop. 1 S om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting, og et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Arbeidstilsynet skal ha et oppdatert og helhetlig bilde av arbeidsmiljøtilstanden innen sitt ansvarsområde, og skal gjennom eget arbeid og samarbeid med relevante kunnskapsleverandører bidra til et godt faglig grunnlag for politikkkutforming og forvaltning på arbeidsmiljøområdet.

Arbeidstilsynet skal videre bidra til at relevante myndigheter og parter har et omforent og helhetlig bilde av arbeidsmiljøtilstanden, og etaten skal videreføre samarbeidet med partene i aktuelle fora og ulike nærings-, bransje- og temaaktiviteter.

Det er arbeidsgiver som har ansvar for at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og seriøse og lovlige arbeidsforhold. Arbeidstilsynet skal i sin oppfølging av virksomhetene ha en bred tilnærming til bruk av virkemidler ut fra hva som gir best måloppnåelse.

Arbeidstilsynet skal være aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet. Arbeidstilsynet skal legge til grunn en streng reaksjonsbruk ut fra alvorlighetsgrad, og i større grad benytte overtredelsesgebyr når forholdene tilsier det. Bruk av reaksjoner skal innrettes slik at det i størst mulig grad bidra til økt etterlevelse hos virksomheter som bryter regelverket. Overtredelsesgebyrenes størrelse må gjenspeile dette.

Det er viktig at Arbeidstilsynet har tillit og troverdighet i offentligheten for å kunne ivareta sitt samfunnsoppdrag. Derfor er det avgjørende at grunnlaget for tilsynets myndighetsutøvelse framkommer gjennom tydelige prioriteringer og enhetlig praksis. Arbeidstilsynet skal ha høy kvalitet i egne arbeidsprosesser. Etatens innsats skal være ressurseffektiv, risikobasert og treffsikker slik at innsatsen på best mulig måte rettes mot de områder hvor utfordringene er størst.

3. MÅL OG PRIORITERINGER FOR 2022

Arbeidstilsynets innsats i 2022 skal bidra til følgende delmål i Prop. 1 S/Prop. 1 S Tillegg 1:

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

På bakgrunn av dette skal Arbeidstilsynet i 2022 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 2022 skal blant annet benyttes til å styrke etatens generelle kapasitet, herunder til økt tilsyn rettet mot useriøsitet og sosial dumping.

Bevilgningsøkningen bidrar med dette til økt tilstedeværelse og synlighet der utfordringene er størst. Videre skal deler av bevilgningsøkningen benyttes til Arbeidstilsynets andel ved opprettelse av et nytt a-krimssenter i Alta.

3.1 Virksomhetene arbeider systematisk 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.

Arbeidstilsynets innsats skal med utgangspunkt i risikobildet, rettes mot bransjer og virksomheter hvor utfordringene er størst og hvor det er særlig risiko for alvorlige helseutfall. Valg av virkemidler skal ta utgangspunkt i forholdene i den aktuelle bransjen og hva som vil bidra til mest effektiv påvirkning.

Etatenes felles oppfølging av IA-arbeidsmiljø-satsingen

Arbeidstilsynet, Petroleumsstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdsetaten skal i fellesskap fortsette å videreutvikle arbeidsmiljø-satsingen etter gitte mål og retningslinjer.

Etatene skal styrke og tilgjengeliggjøre kunnskapsgrunnlaget knyttet til arbeidsmiljøforhold av betydning for sykefravær og frafall. Arbeidsmiljøportalen skal være det sentrale felles virkemiddelet for å nå bransjene og virksomhetene med relevant kunnskap og verktøy. Gjennom de etablerte arbeidsrutiner og samhandlingsarenaer, skal etatene sikre god og effektiv videreutvikling og drift av satsingen fremover.

Etatene skal innen 15. mars 2023 utarbeide en felles rapport for 2022 hvor det redegjøres for status og videre planer i arbeidet med arbeidsmiljø-satsingen. Rapporten skal redegjøre for den samlede innsatsen, samarbeidet mellom etatene og for hver etats bidrag. Arbeidstilsynet skal koordinere arbeidet med rapporten.

Særskilt om Arbeidstilsynets oppfølging av IA-arbeidsmiljø-satsingen

Arbeidstilsynet skal i 2022 forankre og integrere arbeidsmiljø-satsingen i relevante aktiviteter på tvers av etaten. Arbeidstilsynet skal arbeide videre med å utvikle verktøy og veiledning for

virksomhetene og bransjene slik at de arbeider mer behovsbasert, treffsikkert og kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidstilsynet skal nå ut til virksomhetene gjennom et styrket samarbeid med blant annet partene og bransjer.

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.

3.2 Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet skal bidra til et seriøst og anstendig arbeidsliv ved å følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter gjeldende krav til lønns- og arbeidsvilkår. I bransjer der det er fastsatt allmenngjøringsforskrifter, skal Arbeidstilsynet følge opp at virksomhetene følger forskriftene.

Arbeidstilsynet skal innenfor sitt område følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar for å etterleve vilkårene for innleie fra bemanningsforetak og kravet til likebehandling ved utleie av arbeidstakere. 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 ved å benytte de virkemidler og reaksjoner som er best egnet, 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. Arbeidstilsynet skal etablere en godkjenningsordning for virksomheter i bilpleiebransjen med oppstart senest 1. juli 2022.

Arbeidstilsynet fikk fra 1. juli 2021 myndighet etter allmenngjøringsloven til å gi pålegg om at arbeidsgiver skal utbetale lønn og annen godtgjørelse i henhold til gjeldende allmenngjøringsforskrifter, og skal følge opp dette i sine tilsyn. Arbeidstilsynet har videre fra 1. januar 2022 fått myndighet til å håndheve arbeidsmiljølovens krav om at lønn som klar hovedregel skal utbetales via bank.

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.

Tverretattlig samarbeid mot arbeidslivskriminalitet

Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten skal prioritere samarbeidet og innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Arbeidet skal være styrt av kunnskap, felles mål og forebyggingsstrategi.

Etatene skal arbeide for å videreutvikle sitt samarbeid og stille ressurser til nødvendig utviklingsarbeid og effektiv og slagkraftig innsats. Etatene skal arbeide for å ha teknologistøtte som er nødvendig for en effektiv informasjonsdeling og -behandling. Etatenes samlede virkemidler og sanksjoner 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 prioritere å følge opp lovbrudd som er av alvorlig karakter, eller som ikke anses å kunne sanksjoneres tilstrekkelig gjennom forvaltningssporet.

Etatene skal innen 15. mars 2023 utarbeide en felles årsrapport for 2022 hvor det gis en vurdering av tilstand og redegjøres for prioriteringer, aktiviteter, resultater og effekter av arbeidet mot arbeidslivskriminalitet.

Arbeidstilsynets oppfølging

Arbeidstilsynets rolle i det tverretattlige 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 bidra til et godt samarbeid med etatene som inngår i det tverretattlige a-krimisamarbeidet, og 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.

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 Petroleurstilsynet

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 Petroleurstilsynet for kunnskaps- og erfaringsdeling, herunder oppfølging av leverandørindustrien i petroleumsnæringen.

Regelverksutvikling

Arbeidstilsynet fikk med virkning fra 1. juni 2021 delegert myndighet til å fastsette forskrifter i medhold av arbeidsmiljøloven på arbeidsmiljøområdet. Arbeidstilsynet skal sørge for vedlikehold og videreutvikling av forskriftsverket i nær dialog med partene i arbeidslivet. Regelverket skal være tilpasset utfordringene i arbeidslivet og være lett å forstå. Arbeidstilsynet må være særlig oppmerksom på, og ivareta forpliktelser i henhold til EØS-avtalen. 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 nødvendig utstrekning forankres i departementet. Det vises også til 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 sammenhengen mellom etatens innsats og måloppnåelse, som sannsynliggjør effekter av etatens arbeid og viser vurderinger av ressurseffektivitet. Departementet vil rette særlig oppmerksomhet mot styringsinformasjon om kvaliteten i etatens interne arbeidsprosesser.

Arbeidstilsynet skal videreutvikle etatens interne risikobilde, herunder inkludere risikovurdering av egne arbeidsprosesser. Tilsynet skal også fortsette arbeidet med forankring og implementering av risikovurderingsmetodikken ut i etaten. Arbeidstilsynet skal videre arbeide med forbedring og måling knyttet til økt treffsikkerhet innen målene 3.1-3.3.

Arbeidstilsynet skal i 2022 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.

Mer om styringsinformasjon og forklaringsvariabler fremgår av vedlegg 4. Jf. også punkt 6 om årsrapportering.

4. BEVILGNING OG TILDELT BELØP

4.1 Budsjettrammer

Utgifter

Følgende midler stilles til disposisjon for Arbeidstilsynet i 2022:

Kap. 640 Arbeidstilsynet

Post	Betegnelse	Kroner
1	Driftsutgifter	773 018 000
21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	16 800 000
	Sum kap. 640 Arbeidstilsynet	789 818 000

Inntekter

Følgende inntekter forutsettes oppnådd i 2022:

Kap. 3640 Arbeidstilsynet

Post	Betegnelse	Kroner
4	Kjemikaliekontroll, gebyrer	5 000 000
5	Tvangsmulkt	6 965 000
6	Refusjoner	3 495 000
7	Byggesaksbehandling, gebyrer	23 005 000
8	Refusjon utgifter regionale verneombud	17 386 000
9	Overtredelsesgebyr	28 590 000
	Kap. 3640 Arbeidstilsynet	84 441 000

4.2 Bevilgningsmessige forutsetninger

Bevilgningen på kap. 640, post 01:

Bevilgningen er styrket med 20 mill. kroner til økt kapasitet for etaten, herunder til veiledning, tilsyn og kontroll rettet mot useriøsitet og sosial dumping. Bevilgningsøkningen bidrar med dette til økt tilstedeværelse og synlighet der utfordringene er størst.

Bevilgningen er videre økt med 5 mill. kroner knyttet til styrket tilsynsoppfølging, herunder til risikobasert oppfølging innen smittevern på arbeidsplasser og herunder oppfølging av utsatte bransjer og virksomheter.

Bevilgningen er også økt med 10,8 mill. kroner til innsats mot arbeidslivskriminalitet, knyttet til Arbeidstilsynets andel av opprettelse av nytt a-krimsentre i Alta.

Bevilgningen er i tillegg økt med 2,5 mill. kroner knyttet til Arbeidstilsynets operative tilrettelegging for Treparts bransjeprogrammer, herunder opprettelse og drift av en godkjenningssystem knyttet til bilpleiebransjen.

Bevilgningen er redusert med 10,3 mill. kroner som følge av forventet pensjonspremie til Statens pensjonskasse, inklusive arbeidsgiveravgift av dette.

Bevilgningen er redusert med 2,4 mill. kroner knyttet til gevinstrealisering ved reduserte reiseutgifter.

Bevilgningen er redusert med 1 mill. kroner knyttet til delfinansiering av datadelingsløsningen "Tilda".

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

Bevilgningen er også redusert med 0,2 mill. kroner knyttet til opprettelse av et samordningskontor for markedstilsyn.

Øvrige bevilgningsendringer:

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

5. FELLESFØRINGER FOR 2022

Konsulentbruk

Arbeidet med effektivisering utgjør en integrert del av den ordinære styringsdialogen mellom departement og virksomhet, og følger de alminnelige prinsippene for styring i staten. I 2022 skal Arbeidstilsynet arbeide for å redusere konsulentbruken på områder der det ligger til rette for å benytte interne ressurser og kompetanse. Utover informasjons- og holdningskampanjer skal tjenester fra kommunikasjonsbransjen som hovedregel ikke benyttes. Arbeidstilsynet skal rapportere om konsulentbruken i årsrapporten for 2022.

Lærlinger

Statlige virksomheter skal knytte til seg lærlinger. Antall lærlinger skal stå i et rimelig forhold til virksomhetens størrelse. Virksomheter med mer enn 75 ansatte skal til enhver tid ha minst en lærling, og større virksomheter bør ha ambisjon om flere enn en lærling. Arbeidstilsynet skal også årlig vurdere om det er mulig å tilby opplæring i nye lærefag og om en kan øke antall lærlinger. Alle statlige virksomheter skal tilknyttes opplæringskontoret OK stat eller et annet opplæringskontor.

I årsrapporten skal Arbeidstilsynet rapportere følgende:

Antall lærlinger, om det er vurdert å øke antall lærlinger og eventuelt innen hvilke fag, uavhengig av opplæringskontor virksomheten er knyttet til. Virksomheter som ikke har oppfylt kravene, må redegjøre for årsaken til dette og hva de har gjort for å oppfylle kravene.

Kommunal- og distriktsdepartementet vil sende ut et rundskriv med utfyllende informasjon om fellesføringene og hvordan virksomhetene skal rapportere i årsrapporten. Rundskrivet vil bli ettersendt så snart det foreligger.

6. ÅRSRAPPORTERING

Årsrapport for 2022

Årsrapport for 2022 skal sendes departementet og Riksrevisjonen innen 15. mars 2023.

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 2022 fremgår av vedlegg 3.

Med hilsen

Eli Telhaug (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 inkluderingsdepartementet delegerer følgende fullmakter til underliggende virksomheter i 2022, 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

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 inkluderingsdepartementet 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.

Fullmakt ved erstatningskrav mot staten

Arbeidstilsynet delegeres fullmakt til å behandle alle saker om erstatningskrav der utbetalingen ikke overstiger 500 000 kroner. Fullmakten innebærer at tilsynet i slike saker kan avslå eller erkjenne erstatningsansvar, inngå forlik uten å erkjenne erstatningsansvar og

Vedlegg 1: Budsjettfullmakter 2022 - Arbeidstilsynet

la være å påberope foreldelse. Arbeidstilsynet må følge postomtalen i statsbudsjettet og JDs rundskriv G-01/2017 [Erstatningskrav mot staten – belastning av budsjettkapittel 471, post 71 og frafall av foreldelsesinnsigelse](#). Det forutsettes at Arbeidstilsynet foretar en juridisk vurdering av sakens erstatningsrettslige side før avgjørelsen treffes.

Erstatningskrav som innebærer en mulighet for utbetaling som overstiger 500 000 kroner oversendes det departement som har det overordnede fagansvaret for enkeltsakene som erstatningskravet gjelder.

I tilfeller hvor Arbeidstilsynet kan ha grunnlag for vesentlige krav om erstatning overfor private leverandører, men det er tvil om det rettslige grunnlaget er tilstrekkelig holdbart til at søksmål kunne vært reist, skal saken forelegges skriftlig for Regjeringsadvokaten før saken avsluttes. I slike saker skal departementet holdes orientert.

Vedlegg 2: Rapporteringsoversikt 2022 - Arbeidstilsynet

Frister	Aktivitet
Januar/februar	⇒ Regnskapsrapport til statsregnskapet, se egne frister i brev fra ASD av 14.12.21 om Statsregnskapet for 2021 - årsavslutning og frister for innrapportering
1. mars	⇒ Behov for bevilgningsendring – 1. halvår 2022 (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 2021 til departementet og Riksrevisjonen, jf. pkt. 6 i tildelingsbrev for 2021. ⇒ Felles rapport for IA-arbeidsmiljøsettingsingen 2021, jf. Pkt. 3.1 i tildelingsbrev 2021 (med rettet tidspunkt) ⇒ Felles årsrapport 2021 for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet, jf. pkt. 3.3 i tildelingsbrev for 2021
1. mai	⇒ Innspill til Prop. 1 S (2022-2023) med utgangspunkt i egen bestilling fra departementet primo april
25. august	⇒ Halvårsrapport - Overordnet beskrivelse av tilstand og resultatoppnåelse, inkl. omtale av avvik og større forsinkelser i framdriften knyttet til oppgaver som er tillagt etaten og eventuelt andre store hendelser som påvirker ressursdisponeringen. Det skal også rapporteres om økonomistatus pr. 30. juni 2022 basert på følgende: ⇒ Disponibel bevilgning (tildelte midler + ev. overføringer) ⇒ Eventuelle omdisponeringer, jf. etatens fullmakter ⇒ Regnskap pr. 30. juni 2022 ⇒ Samlet forventet forbruk i 2022
20. september	⇒ Økonomirapportering pr. 31. august 2022 ⇒ 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, ifm. 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 og lønnskomp.) - Regnskap/utbetalt per 31. august - Prognose for utbetalt beløp per 31. desember (inkl. lønnskomp.) - Avvik mellom budsjett og prognose for utbetalt beløp per 31. des. 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 og rapporteres på kap/post hvor etaten har belastningsfullmakter.

Vedlegg 2: Rapporteringsoversikt 2022 - Arbeidstilsynet

Frister	Aktivitet
	⇒ Innspill til omgrupperingsproposisjonen - se rapporteringskrav til RnB (under 1. mars)
25. september	⇒ Innspill til tildelingsbrev for 2023 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 Petroleumstilsynet og i den grad det er naturlig og hensiktsmessig også med STAMI. ⇒ Oppdatert risikobilde basert på innspill til tildelingsbrev for 2023 ⇒ Ev. forslag til tema for store satsinger 2024
1. desember	⇒ Innspill til store satsingsforslag for 2024 basert på mal fra Finansdepartementet, jf. deres årlige rundskriv om Retningslinjer for regjeringens første konferanse om statsbudsjettet 2024 (finnes på regjeringen.no under Finansdepartementet). ⇒ Ev. IKT-forslag skal i tillegg fremmes i tråd med retningslinjer gitt i KDDs 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.
15. mars 2023	⇒ Årsrapport 2022 til departementet og Riksrevisjonen, jf. pkt. 6 i tildelingsbrev for 2022 ⇒ Felles rapport IA-arbeidsmiljøsatsingen 2022, jf. pkt. 3.1 i tildelingsbrev 2022 ⇒ Felles årsrapport 2022 for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet, jf. pkt. 3.3 i tildelingsbrev for 2022

Vedlegg 3: Møteplan for styringsmøter 2022 - Arbeidstilsynet

Dato	→ Aktuelle tema for drøfting
7. april	→ Etatsstyringsmøte våren, kl. 10.00- 14.00 – videomøte eller i Oslo
	<p>Forrige år (2021) ⇒ Gjennomgang og utsjekking av Årsrapport for 2021</p> <p>Inneværende år (2022) ⇒ Ev. konsekvenser for årets prioriteringer og fastsatte mål, herunder avklaring av eventuelle innspill til RnB</p> <p>Neste år (2023) ⇒ Arbeid med Prop. 1 S (2022-2023) og tildelingsbrev 2023.</p>
13. juni	→ Etatsstyringsmøte sommer, kl. 12.00- 14.00 – videomøte
18. okt.	→ Etatsstyringsmøte høst, kl. 10.00- 14.00 – videomøte eller i Trondheim
	<p>Inneværende år (2022) ⇒ Overordnet resultatoppgjøret, jf. mål i tildelingsbrev for 2022, inkl. nærmere angivelse av ev avvik iht. tildelingsbrevet – halvårsrapport ⇒ Ev. konsekvenser for årets prioriteringer og fastsatte mål, herunder avklaring av eventuelle innspill til omgrupperingsproposisjonen 2022</p> <p>Neste år (2023) + 1 ⇒ Oppdatert risikobilde ⇒ Innspill til tildelingsbrev for 2023 ⇒ Ev. tema for nye store satsingsforslag 2024 (frist 1. des.)</p> <p>Eventuelt: Langtidsplanlegging (2024+) ⇒ Vurdering av overordnede mål på lengre sikt</p>

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

Vedlegg 4: Forklaringsvariabler 2022 - Arbeidstilsynet

Styringsinformasjon – Forklaringsvariabler

Forklaringsvariabler viser til de tabeller og tidsserier som Arbeidstilsynet skal benytte i årsrapporteringen til departementet, og til styringsinformasjon som departementet vil kunne etterspørre som grunnlag for etatsstyringsdialogen, jf. kap. 3.5 i tildelingsbrevet. Denne listen skal omfatte vesentlige forklaringsvariabler for å kunne vurdere etatenes måloppnåelse.

En vurdering av utviklingen de to siste år, samt over lengre tid (5 år eller mer), skal inngå i analysen av oppnådde effekter og ressurseffektivitet. Tabeller og tidsserier skal gis en forklarende omtale, og tallgrunnet 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. 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	Tabell over andel virksomheter <ul style="list-style-type: none">- som systematisk gjennomfører risikovurderinger- som systematisk gjennomfører risikoreducerende tiltak- hvor arbeidsgiver har gjennomført HMS-opplæring
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 som viser utvikling i treffsikkerhet* innen målene 3.1-3.3.
Mål 3.1, 3.2, 3.3	Tabell for utvikling i antall tilsyn, og utvalgte hovedtall for reaksjonsbruk og anmeldelser

Vedlegg 4: Forklaringsvariabler 2022 - Arbeidstilsynet

Fast variabel	Forklaringsvariabel
Mål 3.1	Tabell for antall gjennomførte tilsyn, andel brudd og reaksjonsprosent på utvalgte prioriterte områder
Mål 3.2	Tabell for antall gjennomførte tilsyn og andel brudd og reaksjonsprosent på allmenngjort lønn fordelt per næring Tabell for andel virksomheter som - etterlever allmenngjøringsregelverket - etterlever godkjenningsordninger - etterlever innleieregelverket
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

* Med treffsikkerhet menes at etaten benytter sine virkemidler rettet mot de bransjer og virksomheter som er mest risikoutsatt – etaten angir ved behov i merknad til tabellen hvordan dette framkommer.

Vedlegg 5: Årshjul for fagmøter 2022 - Arbeidstilsynet

Mars	Fagmøte ⇒ Årsrapport 2021 <ul style="list-style-type: none">○ Måloppnåelse og resultater – mål 3.1-3.3 i tildelingsbrevet○ Rapportering/kommunikasjon av effekter
Mai/Juni	Fagmøte ⇒ Useriøsitet og arbeidslivskriminalitet
September	Fagmøte ⇒ Risikobildet ⇒ Langsiktig utvikling og strategi, herunder framtidens arbeidsliv
November	Fagmøte ⇒ Videreutvikling styringsinformasjon og bruk av forklaringsvariabler

Nærmere dato for oppgitte fagmøter avklares på et senere tidspunkt. Ved behov kan både departementet og Arbeidstilsynet spille inn aktuelle tema også for andre fagmøter.