

Arbeidstilsynet
Årsrapport 2016



Innholdsfortegnelse

I. Leders beretning	2
II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall	3
III. Årets aktiviteter og resultater	4
3.1 Innledning	4
3.2 Risikobilde, mål og hovedprioriteringer	7
3.3 Virkemidler og indikatorer	8
3.4 Virksomhetene skal ivareta systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid	16
3.5 Useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet skal bekjempes	19
3.6 Et bedre Arbeidstilsyn	20
3.7 Utbedring og modernisering av IKT-systemer	23
3.8 Kartlegging av brukeropplevelser	24
3.9 Risikoutvikling og gjennomførte øvelser	24
IV. Styring og kontroll i virksomheten	26
V. Framtidsutsikter	28
VI. Årsregnskap	29

Vedlegg 1:

- ✓ Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten for styrket innsats mot arbeidsmarkedskriminalitet

I. Leders beretning

Det norske arbeidslivet er i hovedsak preget av ryddige og gode arbeidsforhold. De fleste virksomhetene arbeider godt med arbeidsmiljøet, men Arbeidstilsynet har de siste årene erfart en dreining mot mer alvorlig arbeidsmiljøkriminalitet. Det seriøse arbeidslivet utfordres av stadig mer kyniske aktører som søker profitt på bekostning av arbeidstakeres arbeidsvilkår og virksomhetenes konkurransevilkår.

Arbeidstilsynet arbeider aktivt både mot seriøse og useriøse aktører. Det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet rettet mot tradisjonelle utfordringer i arbeidslivet har vært og er grunnbjelken i etatens innsats. Samtidig rettes mer av innsatsen mot nye problemstillinger, mange av dem svært komplekse. Dette har påvirket vår rolle som forebyggende etat, våre strategier og våre arbeidsmetoder, men har også gitt oss et større mangfold i hvordan vi vurderer og bruker virkemidlene og reaksjonene.

Sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er den største trusselen mot et seriøst, trygt og fleksibelt arbeidsliv og har vært en av Arbeidstilsynets hovedprioriteringer de siste årene. Dette skal ha stort fokus også fremover og er løftet frem som et av våre satsingsområder i etatens nye strategi for perioden 2017-2019. Med den nye strategien skal vi fortsatt jobbe forebyggende i risikoutsatte næringer, bekjempe arbeidslivskriminalitet, og vi skal jobbe med videreutvikling av etaten.

Årsrapporten viser at etaten gjennomfører mange gode tiltak og når sine mål. Et styrket samarbeid med andre etater er viktig for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Samtidig gjenstår det mye før vi kan si at utfordringen med kriminalitet i arbeidslivet er løst. I 2016 har vi særskilt vektlagt å være synlige, de kriminelle skal vite at vi følger med og at vi slår hardt ned med sanksjoner som gjør det vanskelig å fortsette driften. Kriminelle skal bort fra markedet slik at seriøse kan overta. Vi kan vise til flere eksempler på at kriminelle aktører er bekjempet.

Arbeidstilsynet gjennomfører også mange tiltak for å forbygge uheldige helseutfall i arbeidslivet. Selv om vi erfarer at virksomhetene er gode på tiltak og oppfølging når helseutfall har oppstått, ser vi fortsatt at de ikke er gode nok på å forebygge at skader oppstår. Arbeidstilsynet har over tid hatt særskilt fokus på næringene bygg- og anlegg, helse- og sosial, overnatting- og servering og renhold, og selv om vi har jobbet tett på disse næringene over år, så erfarer vi at det fortsatt er mange utfordringer de må ta tak i. Hovedproblemet er fortsatt at virksomhetene ikke er gode nok til å kartlegge risikoer før skader og sykdom oppstår, dermed igangsetter ikke virksomhetene gode nok tiltak.

Arbeidstilsynet har gjennom fjoråret høstet positive erfaringer med treparts bransjesamarbeid innenfor renhold, transport og uteliv og hvor arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene sammen har funnet gode løsninger. Dette samarbeidet ser vi kan utvikles videre til å omfatte flere næringer.

Arbeidstilsynet er avhengig av å ha et effektivt virkemiddelapparat. Mer tilpasningsdyktige kriminelle aktører betyr at vi må arbeide enda smartere for å finne de kriminelle, samtidig som vi må bruke virkemidlene og sanksjonsmidlene enda bedre. Erfaringene de siste årene viser at det nytter med et kraftig samtidig press med flere etaters virkemidler i kombinasjon med streng reaksjonspraksis.

Det er mange seriøse virksomheter som ønsker å gi arbeidstakerne en trygg arbeidshverdag, men som ikke har kunnskap eller evne til å få det til. Arbeidstilsynet skal bidra til at disse virksomhetene selv ivaretar et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Å tilpasse virkemidlene slik at virksomhetene blir satt i bedre stand til å forbygge uheldige helseutfall vil være et sentralt utviklingsområde fremover.

Kunnskapsutvikling er et av hovedområdene i Arbeidstilsynets strategi 2017-2019. Strategien skal styrke Arbeidstilsynet som kunnskapsbasert og fremtidsrettet organisasjon. Jeg gleder meg til å sette mitt preg på dette arbeidet.

Trondheim 15. mars 2017


Trude Vollheim Webb
Direktør Arbeidstilsynet

II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Arbeidstilsynet er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet (ASD). Etaten skal arbeide for et seriøst, trygt og inkluderende arbeidsliv med trygge tilsettingsforhold, og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte. De fleste virksomhetene har ordnede forhold og arbeider systematisk og godt med sitt arbeidsmiljø. Det er likevel mange virksomheter som mangler evne eller vilje til å følge loven. Et godt arbeidsmiljø er verdifullt både for den enkelte arbeidstaker, for virksomhetene og for verdiskaping og velferd i det norske samfunnet. Arbeidstilsynet jobber for at alle skal ha et godt og trygt arbeidsmiljø. Vår visjon frem til 2016 har vært: *Arbeidstilsynet – for et godt arbeidsliv.*

Arbeidstilsynets virkemidler er tilsyn, veiledning, premissgiving og samarbeid med andre. En målrettet kombinasjon av virkemidlene benyttes for å gi størst effekt slik at etaten når flere, har større slagkraft, bruker ressursene effektivt og benytter etatens kompetanse riktig. Arbeidstilsynet benytter virkemidlene ulikt om vi skal bekjempe arbeidslivskriminalitet eller om vi skal jobbe forebyggende med ulike arbeidsmiljøutfordringer.

Arbeidstilsynet mottar en mengde tips og meldinger som følges opp i tillegg til at spørsmål om arbeidsmiljø, rettigheter og plikter fra publikum besvares via vår svartjeneste. Etaten utfører også en rekke lovpålagte saksbehandlings- og kontrolloppgaver, blant annet byggesaksbehandling og behandling av søknader om samtykke til gjennomføring av ulike arbeidstidsordninger. Videre har etaten ansvar for godkjenningssenheter for bedriftshelsetjenester og renholdsvirksomheter, og er sekretariatet for regionale verneombud og for tvisteløsningsnemda.

Arbeidstilsynet er organisert med et direktorat og syv regioner med tilsynskontor over hele landet. Direktoratet ligger i Trondheim og har ansvar for blant annet strategi, styring, utvikling, regelverk og kommunikasjon. Direktoratet er klageinstans for enkeltvedtak fattet av regionene. Regionene har ansvar for å føre tilsyn, gi veiledning og informasjon til virksomheter i deres områder. Hver region ledes av en regiondirektør. Arbeidstilsynets direktør fra og med 13.02.2017 er Trude Vollheim Webb, hun overtar etter Ingrid Finboe Svendsen som har vært direktør for Arbeidstilsynet fra 01.01.2006 til 31.12.2016. Regiondirektør Borghild Lekve har fungert som direktør fra 01.01.2017 til 12.02.2017.

Tabell 1. Hovedtall 2014, 2015 og 2016

Hovedtall ¹	2014	2015	2016
Antall årsverk	541	556	566
Antall ansatte	631	642	662
Antall tilsyn	17 434	17 939	15 265
Antall selvstendige veiledninger	221	367	716
Samlet tildeling post 01 -99 (kroner)	541 095 000	568 576 000	617 697 000
Utnyttelsesgrad post 01-29	99,6 %	95,6 %	95 %
Driftsutgifter (kroner)	537 837 337	541 813 952	588 933 147
Lønnsandel driftsutgifter	68 %	71 %	68 %
Lønnsutgifter per årsverk (kroner)	679 776	696 381	707 552
Ressursbruk kjerneaktivitet	60 %	61 %	60 %
Ressursbruk støtteaktivitet	24 %	24 %	25 %
Ressursbruk styringsaktivitet	16 %	15 %	15 %

Kilde: SAP, Betzy, Agresso, Exie

III. Årets aktiviteter og resultater

3.1 Innledning

Arbeidstilsynets aktiviteter er rettet mot de områdene hvor etaten mener det er mest arbeidsmiljøutfordringer. Det er gjennomført mange tiltak for å motvirke disse utfordringene. Blant annet er det gjennomført over 15 000 tilsyn og mer enn 700 selvstendige veiledninger. Arbeidstilsynet har økt sitt samarbeid med andre etater, spesielt med de etatene som har et felles ansvar for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Etaten har også vært premissgiver ved å bidra til utvikling av et hensiktsmessig arbeidsmiljøregelverk. Vi har sørget for at viktige arbeidsmiljøområder har blitt diskutert i media. Å ha kunnskap om hvor det er arbeidsmiljøproblemer og kunnskap om hvilke virkemidler og metoder som er effektive for å løse problemene, er grunnleggende for Arbeidstilsynets virksomhet.

Arbeidstilsynet har i 2016 anvendt mest ressurser til tilsynsaktiviteter. Sammenlignet med tidligere år har ressursbruk til andre virkemidler økt, særlig til selvstendige veiledninger. Etaten mener det fortsatt er viktig å benytte størst andel av ressursene til tilsyn. Likevel har det vært riktig å dreie ressursbruken mer mot veiledning, og da særlig overfor de virksomhetene som har vilje og forutsetninger til å tilegne seg og ta i bruk kunnskap om arbeidsmiljøutfordringer og forebyggende HMS-arbeid. Erfaringene fra 2016 vil derfor være viktig i vår videreutvikling og bruk av virkemidlene.

Useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet skal bekjempes

Arbeidstilsynet har i 2016 styrket sin innsats for å bekjempe useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Dette har vi gjort ved å gjennomføre en rekke tilsyn og ulike veiledningstiltak. I tillegg har vi styrket samarbeidet med andre etater.

I tilsyn med virksomheter i allmenngjorte næringer har tema som lønn, arbeidstid og innkvartering hatt høy prioritet. I ulykkesutsatte virksomheter har det også vært fokus på nødvendige sikkerhetstiltak. Erfaringer fra 2016 viser at bruk av overtredelsesgebyr og stans som pressmiddel har økt i saker hvor det er avdekket sosial dumping.

Erfaringer fra Arbeidstilsynets samarbeid med Skatteetaten, Politi og NAV viser at de kriminelle aktørene er blitt mer tilpasningsdyktige. Unndragelsesmetoder tilpasses og utvikles fortløpende for å være i forkant, slik at aktørene kan redusere oppdagelsesrisikoen og unngå kontroll og reaksjoner. Det er derfor viktig at samarbeidet mellom etatene styrkes ytterligere for å kunne være tett på den utviklingen vi ser i den useriøse delen av arbeidslivet.

Synlighet ute har stor prioritet, både gjennom kontroll og bruk av sanksjoner, og gjennom forebyggings- og veiledningsaktivitet. Det er mange aktører og virksomheter som er kontrollert opp mot de ulike etatenes fagområder. Det understrekes at det etatene har oppnådd i fellesskap, ikke ville ha vært oppnådd dersom etatene hadde arbeidet hver for seg. Dette gjelder både å finne aktørene, gjennomføre kontroller og aksjoner og spesielt det å kunne følge opp med et bredt sett av virkemidler og sanksjoner. Flere virkemidler og sanksjonsmuligheter har i sum bidratt til å sette aktører ute av stand til å drive kriminell virksomhet. Det er mange eksempler på gode effekter gjennom samarbeid med andre myndigheter.

Virksomhetene skal ivareta systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Arbeidstilsynets aktiviteter skal bidra til at virksomhetene selv ivaretar systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. For å lykkes med dette innretter Arbeidstilsynet aktiviteten slik at uheldige helseutfall forebygges før de oppstår. Forskning viser og Arbeidstilsynets erfaring viser at denne forebyggende tilnærmingen har effekt.

Arbeidstilsynets samlede erfaringer fra 2016 viser at det er fortsatt mange virksomheter som ikke har det mest grunnleggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på plass, og at de derfor ikke i tilstrekkelig grad klarer å forebygge arbeidsrelaterte skader og sykdom. Det vil si at virksomhetene ikke kartlegger arbeidsmiljøet for å identifisere risiko, og ikke vurderer hensiktsmessige tiltak der risikoen tilsier at det kan oppstå skade eller sykdom. Det gis også mangelfull anledning til for arbeidstakerne til å medvirke, samt mangelfull bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste der risikoforholdene i virksomheten tilsier at dette er nødvendig.

Erfaringer viser imidlertid at mange virksomheter er gode til å følge opp helseskader etter at de har oppstått. Avtalen om et inkluderende arbeidsliv har bidratt til at partene i arbeidslivet og myndighetene over år har hatt stort fokus på virksomhetenes sykefraværsarbeid og oppfølging av arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Arbeidstilsynets erfaringer viser at nesten samtlige virksomheter som har fått spørsmål om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne har besvart at det gjennomføres individuelle tilretteleggingstiltak. De samme tilsynene viser også at virksomhetene har konkrete rutiner for oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.

Gjennom treparts bransjeprogram i næringene transport, renhold samt overnatting og servering hvor Arbeidstilsynet deltar sammen med partene i arbeidslivet, er det gjennomført flere veilednings- og informasjonstiltak som har fått stor oppmerksomhet. En informasjonskampanje i transport har i tillegg fått mye oppmerksomhet i utlandet. Arbeidstilsynets erfaringer er at det gjennom målrettet samarbeid er mulig å gjennomføre ulike tiltak som bidrar til økt kunnskap om både arbeidsmiljøutfordringer og mulige tiltak, men også økt kunnskap om og forståelse for formålet med regelverket. Bransjeprogrammene er basert på samarbeid, og Arbeidstilsynets erfaringer så langt er at det bør vurderes om slikt samarbeid bør etableres i flere næringer.

Arbeidstilsynet har i strategisk periode fra 2013 til 2016 hatt særskilt fokus på enkelte næringer som er vurdert som ekstra risikoutsatte, og hvor sosial dumping er utbredt. I renholdsnæringen er erfaringen fra 2016 at kunnskap om informasjons- og påseplikten ikke er tilstrekkelig hos profesjonelle bestillere av renholdstjenester. Etter at Arbeidstilsynet de siste årene har opparbeidet en fungerende godkjenningsordning for renholdsvirksomheter hvor mange virksomheter oppfyller krav til godkjenning, erfarer vi nå at mange av de samme virksomhetene ikke gjennomfører systematisk HMS-arbeid på en tilfredsstillende måte. Dette innebærer at en godkjenning ikke nødvendigvis fører til bedre HMS arbeid, slik intensjonen med ordningen er. Samtidig viser funnene i virksomhetene at det er fortsatt viktig med innsats spesifikt rettet mot renhold.

I overnatting- og serveringsvirksomheter har Arbeidstilsynet gjort de samme funnene som tidligere år. Mange arbeidstakere har mangelfulle arbeidsavtaler og mottar ikke tillegg for overtidarbeid. Det er avdekket flere brudd på overtidsbestemmelsene. En rekke unge og utenlandske arbeidstakere arbeider i denne næringen. Sammen med lav organiseringsgrad gjør dette at arbeidstakerne er sårbare for utnyttelser. Erfaringene viser at det er fortsatt viktig med innsats rettet mot denne næringen.

I bygg- og anleggsnæringen er det fortsatt mange arbeidsulykker og funn som viser manglende forebygging. Dette har vært vedvarende over mange år. Arbeidstilsynet har hatt innsats i næringen over flere år, og har de siste årene i økende grad prioritert tilsyn og veiledning overfor offentlige byggherrer, samt at etaten i har styrket samarbeidet med sentrale aktører i næringen i HMS-charter for skadefri bygge- og anleggsnæring. Siden dette er en næring med mange utfordringer og stor risiko for helseskader og ulykker, er det fortsatt viktig med innsats mot næringen.

Kombinasjonen av forskning som viser at tilsyn har effekt og erfaringer fra tilsyn som viser at det fortsatt er mange virksomheter som ikke har det mest elementære HMS-arbeidet på plass, viser at det fortsatt er et stort behov for fokus på forebyggende tiltak for at alle skal få et seriøst, trygt og inkluderende arbeidsliv med trygge tilsettingsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte. Samtidig må Arbeidstilsynet kontinuerlig vurdere en målrettet og effektiv virkemiddelbruk overfor ulike arbeidsmiljøutfordringer og i ulike næringer.

Effektiv ressursinnsats

Effektiv ressursbruk forutsetter at ressursene prioriteres til de mest risikoutsatte næringene og virksomhetene. Arbeidstilsynets styringssystem legger til rette for at riktige aktiviteter planlegges og følges opp, dette er beskrevet i kapittel 4.1.

Arbeidstilsynet har beregnet ressursbruk med utgangspunkt i gjennomførte ukeverk for kjerneaktiviteten. Alle ansatte i regionene fører tid på alle planlagte kjerneaktiviteter. Direktoratet fører ikke tid på aktiviteter, og inngår dermed ikke i beregningene. Aktivitetsstrukturen vi har i dag gjør det ikke mulig å

ta ut ressursdata fordelt på de to delmålene som er rettet mot forebygging og systematisk HMS-arbeid, og useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Tabell 2. Ukeverk og tilsyn 2016

Aktivitet	Planlagte ukeverksressurser	Gjennomførte ukeverksressurser	Planlagte tilsyn	Gjennomførte tilsyn
Næringssatsing	3 774	3 147	6 615	6 470
Ny i arbeidslivet	543	407	751	647
Meldte hendelser	1 813	1 633	2 196	2 409
Årlige prioriteringer	4 211	3 767	6 115	5 470
Løpende oppgaver og nasjonale områder	2 592	2 447	22	
Andre utadrettede oppgaver	792	712		
Kompetanse og administrasjon	5 085	4 536		
Annet	896	712	394	256
Sum	19 706	17 361	16 093	15 252

Kilde: Exie

Over vises en oversikt over planlagte og gjennomførte ukeverksressurser og tilsyn per aktivitet. En vurdering av planlagt ressursbruk i forhold til faktisk ressursbruk indikerer et godt samsvar, hovedbegrunnelsen for avvik fra planlagt ukeverksressurser til gjennomførte ressurser er manglende registrering i tidsregistreringssystemet. Avviket er tilsvarende som tidligere år.

Tabell 3. Planlagte og utførte ukeverk fordelt på kjerneaktivitet, prosent

	Planlagt	Utført
Næringssatsing	19 %	18 %
Ny i arbeidslivet	3 %	2 %
Meldte hendelser	9 %	9 %
Årlige prioriteringer	21 %	22 %
Løpende oppgaver og nasjonale områder	13 %	14 %
Andre utadrettede oppgaver	4 %	4 %
Kompetanse og administrasjon	26 %	26 %
Annet	5 %	4 %
Sum	100 %	100 %

Kilde: Exie

Ukeverkene ble utført omtrent etter planlagt prosentvis fordeling mellom aktivitetene.

Tabell 4. Utvikling i antall ansatte og gjennomførte tilsyn, forholdstall 2012-2016²

	2012	2013	2014	2015	2016
Antall tilsyn	15 168	15 964	17 434	17 939	15 265
Ansatte regioner	466	450	465	463	484
Ressursindikator tilsyn for regioner³	33	36	38	39	32
Ansatte regioner, direktoratet og felles etat ⁴	591	570	601	609	612
Ressursindikator tilsyn for regioner, direktorat og felles etat⁵	26	28	29	29	25

Kilde: Betzy og SAP

Tabellen ovenfor viser utviklingen i forholdet mellom antall ansatte og antall tilsyn. Arbeidstilsynet har i 2016 en nedgang i antall tilsyn i forhold til antall ansatte. Det er flere årsaker til reduksjonen, dette er nærmere kommentert i kapittel 3.3. Kort oppsummert er årsaken at etaten har gjennomført flere selvstendige veiledninger, gjennomført flere ressurskrevende tilsyn i arbeidet med å bekjempe arbeidslivskriminalitet og aktivitetene innenfor de årlige prioriteringene. Det benyttes også mer ressurser enn tidligere på samarbeid med andre etater.

Effektiv ressursinnsats forutsetter også riktig bruk av virkemidler. Årsrapport for 2016 har i større grad enn tidligere vurderinger av om virkemiddelbruk er hensiktsmessig i forhold til utfordringer i arbeidsmiljøet. I hovedsak benyttes virkemidlene riktig, men ved flere tiltak er det vurdert om alternativ virkemiddelbruk kunne ha vært mer hensiktsmessig. Dette kan tyde på at ressursinnsatsen kan effektiviseres, men det krever nærmere vurderinger av hva som er hensiktsmessig virkemiddelbruk for gitte utfordringer for å kunne si noe sikkert om dette. Det vises til omtale av Arbeidstilsynets utviklingsoppgaver under punkt 3.6 for nærmere omtale av utvikling av virkemidler og metoder.

Arbeidstilsynet har i 2016 et mindreforbruk på 27 mill. kroner, dette tilsvarer 4,5 pst. av tildelingen. Årsaken til mindreforbruket er primært knyttet til mindre pådrag enn planlagt på nye tildelinger (varsling, a-krim og styrking av IKT-systemer), samt på driftstildelingen til regioner og direktorat.

3.2 Risikobilde, mål og hovedprioriteringer

Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag innebærer at etaten skal bidra til å løse mange arbeidsrelaterte utfordringer, det er derfor sentralt at Arbeidstilsynet har god kunnskap om utfordringer i arbeidslivet. Selv om arbeidslivet i hovedsak er seriøst og trygt viser dokumentet «Risikobilde for 2016» en rekke utfordringer som må gis særskilt oppmerksomhet. Risikobildet er utarbeidet i samarbeid med Statens arbeidsmiljøinstitutt, og er et viktig grunnlag for valg av tema og næring. Arbeidstilsynets innsats skal rettes mot næringer og virksomheter hvor vi vet at risikoen for arbeidsrelaterte helseskader er størst, og mot aktører som gjennom alvorlig arbeidslivskriminalitet setter arbeidsmiljøtilstanden under press.

Arbeidstilsynets risikobilde er det faglige grunnlaget for de mål som settes for etatens aktivitet. Stortinget har gitt Arbeidstilsynet følgende hovedmål i prop. 1 S (2015-2016):

- Et seriøst, trygt og fleksibelt arbeidsliv
- Utvikling og formidling av ny kunnskap om arbeidsmiljø, arbeidsforhold, arbeidshelse og sikkerhet

Regjeringen har konkretisert hovedmål med delmål i Arbeidstilsynets tildelingsbrev for 2016. Arbeidstilsynet har gjennomført aktiviteter som skal bidra til måloppnåelse, dette skal føre til at utfordringene i arbeidslivet reduseres og at arbeidslivet blir bedre.

Delmål 1: Useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet skal bekjempes

Arbeidslivskriminalitet er alvorlige overtredelser av arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter, og er ofte en bakenforliggende årsak til sikkerhetsbrudd med helseskade som følge. Den økte arbeidskraftmobiliteten mellom stater og tilgangen på billig arbeidskraft har også i økende grad medført lovstridige eller uverdige arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere. Denne utviklingen grenser mot økonomisk kriminalitet, og virksomheter som driver forsvarlig og lovlig, blir utkonkurrert.

Arbeidstilsynet erfarer følgende utfordringer knyttet til økt bruk av utenlandsk arbeidskraft:

- Manglende rettigheter og ulovlige lønns- og arbeidsvilkår
- Brudd på sikkerhetsbestemmelser
- Dokumentforfalskning og systematisk brudd på regelverk for bruk av utenlandsk arbeidskraft

For å nå delmål 1 har Arbeidstilsynet prioritert tilsyn med tilpasset reaksjonsanvendelse og tett samarbeid med andre kontrolletater i utsatte målgrupper, eksempelvis bygge- og anleggsvirksomheter, serveringssteder og fiskeindustri. Hovedtema i tilsynene har vært lønn i henhold til allmenngjorte tariffavtaler, forsvarlige arbeidstidsordninger, lovlig innkvartering, sikkerhet og opplæring. I tillegg har etaten etablert to nye sentre for arbeidslivskriminalitet og et nytt servicesenter for utenlandske arbeidstakere i 2016.

Delmål 2: Virksomhetene skal ivareta systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Manglende helse-, miljø og sikkerhetsarbeid kan føre til en rekke helserelaterte arbeidsmiljøproblemer. Arbeidstilsynets risikobilde viser at særlig to grupper er overrepresentert.

I helse- og sosialsektoren er det en overhyppighet av muskel- og skjelettplager, hodepine, hudplager, mageplager, psykiske plager, fysisk og psykisk utmattelse og legemeldt sykefravær. Dette gir en større andel av slike arbeidsmiljøproblemer for ulike yrkesgrupper som eksempelvis pleie- og omsorgsarbeidere, sykepleiere og barnehage- og skoleassistenter sammenlignet med andre grupper i samfunnet. I bygge- og anleggsvirksomhet, industri og transport og lagring er det en overhyppighet av muskel- og skjelettplager, hudplager, nedsatt hørsel, fysisk utmattelse, arbeidsskader og sykdommer i åndedrettsystemet.

For å nå delmål 2 har Arbeidstilsynet prioritert veiledning og tilsyn rettet mot næringer med særlig stor opphopning av enkelte arbeidsmiljøproblemer. Sentrale temaaktiviteter som blant annet oppfølging av sykemeldte arbeidstakere, forebygging av ulykker, forebygge kjemisk eksponering ved overflatebehandling og lakking og vold og trusler har også blitt prioritert. Veiledning som selvstendig virkemiddel har blitt benyttet i større grad enn tidligere. Samarbeid med andre arbeidslivsaktører har også vært prioritert.

Arbeidstilsynet har også gjennomført aktiviteter rettet mot tildelingsbrevets øvrige delmål:

- Delmål 3: Arbeidstilsynet skal utvikle og formidle kunnskap om arbeidsmiljø, arbeidsforhold, arbeidshelse, og sikkerhet
- Delmål 4: Arbeidsmiljøregelverket skal bidra til at målene for helse, miljø og sikkerhet nås
- Delmål 5: Arbeidstilsynet skal opptre forutsigbart og enhetlig overfor virksomhetene og kontinuerlig arbeide for å ha tillit og troverdighet i offentligheten

I den videre rapporteringen har Arbeidstilsynet vektlagt de forhold som etaten mener er vesentlige å rapportere på i forhold til egenart og risiko. Dette for å bedre legge til rette for strategisk styring i dialogen med Arbeids- og sosialdepartementet. Dette innebærer at delmål 1 og 2 gis en egen vurdering i punkt 3.4 og 3.5, mens kun vesentlige forhold som har betydning for delmål 3, 4 og 5 vurderes.

3.3 Virkemidler og indikatorer

Arbeidstilsynet har ulike virkemidler til rådighet i sitt utadrettede arbeid: tilsyn, veiledning, premissgiving og samarbeid. All utadrettet virksomhet i Arbeidstilsynet skal være kunnskaps- og risikobasert. Arbeidstilsynet planlegger bruken av virkemidlene slik at de har størst mulig effekt på påvirkningsarbeidet i virksomheter i ulike næringer. Ulik forskning og etatens effektmålinger bekrefter at tilsyn har signifikant effekt⁶. Tilsyn er etatens viktigste virkemiddel, og det er i 2016 gjennomført 15 265 tilsyn rettet mot ulike risikoforhold i de kontrollerte virksomhetene.

Aktiviteter og næringer for tilsyn og selvstendige veiledninger i 2016

Tabellene nedenfor viser i hvilke aktiviteter og næringer det er gjennomført tilsyn og selvstendige veiledninger i 2016.

Tabell 5. Antall gjennomførte tilsyn og selvstendige veiledninger fordelt på aktivitet, 2016

Aktivitet	Tilsyn	Selvstendige veiledninger
Satsing		
Satsing bygg og anlegg	3 437	107
Satsing overnatting og servering	1 326	20
Satsing transport	1 040	13
Satsing renhold	506	3
Satsing helse og sosial	164	4
Satsing ny i arbeidslivet	647	312
Meldte hendelser		
Oppfølging av tips	1 312	0
Oppfølging av arbeidsulykker	1 044	0
Oppfølging leges melding om arbeidsrelatert sykdom	32	0
Oppfølging av enkelthenvendelser	21	0
Årlige prioriteringer		
Bekjempe arbeidslivskriminalitet	1 547	30
Bekjempe sosial dumping	475	25
Forebygge kjemisk eksponering ved lakkering og overflatebehandling	544	20
Forebygge ulykker	853	26
Fremme et inkluderende arbeidsliv	1 077	45
Industri	35	0
Forebygge vold og trusler	245	7
Forebygge eksponering for støv, gass og røyk (brannrøyk)	171	2
HMS-etatenes risikoaksjon	305	0
Regional aktivitet	228	2
Sikre forsvarlige arbeidstidsordninger	0	9
Annet		
Storulykke - nasjonalt område	19	0
Markedsovervåkning kjemi	105	7
HMS-etatene – veiledning	-	8
Markedsovervåkning maskiner og arbeidsutstyr	18	7
Samarbeid med andre eksterne, internasjonalt arbeid – veiledning	-	65
Markedsovervåking personlig verneutstyr	13	0
Byggesakstilsyn/veiledning	101	4
Totalsum	15 265	716

Kilde: Betzy

I 2016 var en hovedvekt av tilsyns- og veiledningsaktivitetene rettet mot noen utvalgte næringer hvor vi har identifisert de største arbeidsmiljøutfordringene. I tillegg hadde vi satsing overfor nye arbeidstakere og virksomheter. Tips og meldinger som er kommet til Arbeidstilsynet, har vært aktivt fulgt opp. Disse er viktige kilder til informasjon og har derfor vært brukt i risikobasert utvalgelse av tilsynsobjekter.

Arbeidet med å bekjempe sosial dumping og useriøsitet har både vært en selvstendig aktivitet og som en del av de fleste næringsaktivitetene. Arbeidstilsynet mener at ved å organisere aktivitetene på denne sammensatte måten, oppnår vi best effekt. Imidlertid medfører dette at det er komplisert å beregne ressursbruk og antall tilsyn kun for arbeidet med å bekjempe sosial dumping.

Arbeidet med å bekjempe arbeidslivskriminalitet har i 2016 vært en egen aktivitet, og vi har gjennomført mer enn 1 500 tilsyn der arbeidslivskriminalitet har vært tema. Disse tilsynene er i hovedsak gjennomført som del av samarbeidet med NAV, politiet og Skatteetaten ved de fem a-krimsentrene samt andre steder der vi har et formalisert a-krimssamarbeid. Utgangspunktet har vært felles prioriteringer av hvilke aktører, næringer og risikoer innsatsen skal rettes mot. Videre er metodikken noe endret fra 2015 gjennom at etatene i større grad jobber mer mot kriminelle nettverk og aktører fremfor enkeltvirksomheter, og jobber langsiktig mot disse. Antall enkeltaksjoner med et stort antall tilsyn er derfor redusert. De fleste tilsynene har vært i bygg og anlegg, men det er også en andel tilsyn i varehandel inkludert reparasjon av motorvogner og forretningsmessig tjenesteyting.

Tabell 6. Tilsyn fordelt på næringer, virksomheter og reaksjonsprosent, 2016

	Antall tilsyn	Andel av tilsynene	Reaksjonsprosent	Antall virksomheter i næringen ⁷	Antall tilsyn pr. 100 virksomheter ⁸
Jordbruk, skogbruk og fiske ⁹	453	3 %	64 %	6 867	6,6
Bergverksdrift og utvinning	75	0 %	59 %	701	10,7
Industri	1 133	7 %	69 %	9 532	11,9
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	42	0 %	43 %	740	5,7
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	107	1 %	50 %	1 101	9,7
Bygge- og anleggsvirksomhet	4 736	31 %	63 %	22 334	21,2
Varehandel, reparasjon av motorvogner	2 314	15 %	70 %	41 275	5,6
Transport og lagring	1 139	7 %	55 %	10 839	10,5
Overnattings- og serveringsvirksomhet	1 570	10 %	76 %	9 033	17,4
Informasjon og kommunikasjon	97	1 %	63 %	6 390	1,5
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	23	0 %	43 %	2 141	1,1
Omsetning og drift av fast eiendom	302	2 %	66 %	7 669	3,9
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	177	1 %	64 %	17 057	1,0
Forretningsmessig tjenesteyting	1 082	7 %	62 %	8 365	12,9
Offentlig administrasjon og forsvar, og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning	597	4 %	60 %	4 967	12,0
Undervisning	211	1 %	65 %	6 723	3,1
Helse- og sosialtjenester	556	4 %	58 %	25 124	2,2
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	198	1 %	74 %	3 865	5,1
Annen tjenesteyting	427	3 %	69 %	7 678	5,6
Uoppgitt	26	0 %	77 %	114	22,8
Totalsum	15 265	100 %	65 %	192 515	7,9

Kilde: Betzy og Statistikkbanken til Statistisk sentralbyrå

De siste årene har tilsyn pr. 100 virksomheter vært på om lag åtte. Utvelgelse av tilsyn er basert på kunnskap om risikoforhold i de ulike næringene. Det er gjennomført flest tilsyn i bygge- og anleggsvirksomhet, og dette er i samsvar med Arbeidstilsynets risikobilde som viser at det er i denne næringen det er flest forekomster av arbeidsmiljøproblemer. Det er også gjennomført en rekke tilsyn i varehandel og reparasjon av motorvogner, uten at denne næringen er valgt ut som en særskilt næringssatsing i 2016. Årsaken til at vi likevel har gjennomført mange tilsyn i næringen, er at ulike deler av næringen samlet sett har en rekke risikoforhold. Eksempler på slike utfordringer er arbeidslivskriminalitet, kjemisk eksponering ved lakking og overflatebehandling og muskel- og skjelettplager.

Variasjon i bruk av virkemidler har medført reduksjon i antall tilsyn

I 2016 har Arbeidstilsynet hatt større variasjon i bruk av sine virkemidler enn de siste årene. Etaten har blant annet hatt større fokus på at både tilsyn eller veiledning, eller en kombinasjon av disse, er hensiktsmessig for å påvirke ulike målgrupper til forbedring av arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet har gjennomført 15 prosent færre tilsyn i 2016 enn i 2015. Det er to hovedårsaker til dette. I 2016 ble det planlagt og lagt til rette for at veiledning som selvstendig virkemiddel, skulle brukes mer aktivt i flere av våre aktiviteter. Disse veiledningene har tatt for seg flere ulike tema, men forebyggende og systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er tema det veiledes mest om. Veiledning ble også benyttet som et sentralt virkemiddel for å markere Verdens arbeidsmiljødag 28.04, hvor mange av våre medarbeidere var ute på en rekke ulike veiledningsoppdrag. Vi erfarer at veiledning er et særlig egnet virkemiddel i de tilfellene hvor virksomhetene ønsker å følge loven, men samtidig trenger økt kunnskap og bistand. Vi erfarer også at vi bruker mer ressurser pr. veiledningsoppdrag nå enn vi sannsynligvis vil bruke på litt lengre sikt. Dette fordi vi trenger tid til intern bevisstgjøring og opplæring, både med hensyn til forståelse for hva som er egnet til å skape positive endringer i virksomhetene og veiledningsmetodikk. I tillegg har det tatt tid å utarbeide informasjons- og veiledningsmateriell og etablere arenaer og kontaktflater for veiledningene. Noen aktiviteter har også hatt ressurskrevende tilsyn, med blant annet utprøving av metodikk og tema og som blant annet krevde mer enn en inspektør til stede i tilsynet.

Når det gjelder veiledning som selvstendig virkemiddel, har vi fått bekreftelse på at dette er egnet når virksomhetene selv ser at de har arbeidsmiljøutfordringer, og vi gjennom dialog med dem kan vise til eksempler på god praksis. Inspektørene erfarer at veiledningstiltakene legger til rette for god dialogbasert tilnærming om nytten og lønnsomheten ved forebyggende arbeid, og bidrar til økt kunnskap og motivasjon hos målgruppen. Fremover vil vi derfor jobbe mer systematisk med bruk av veiledning som selvstendig virkemiddel, og sikre høy kvalitet på innholdet i veiledningsaktivitetene.

Når det gjelder arbeidslivskriminalitet, har vi sammen med NAV, politiet og Skatteetaten jobbet med å bygge kunnskap for å kunne målrette innsatsen mot prioriterte aktører. Det har også vært et samarbeid med andre sentrale myndigheter, for eksempel kemneren, Tolletaten, Fiskeridirektoratet, Statens vegvesen, lokale brannvesen og lokale bevillingsmyndigheter. Etatene har også jobbet sammen med å utvikle bruk av etatenes ulike virkemidler og sanksjoner for å oppnå størst mulig effekt. Videre har det vært jobbet med forebyggende tiltak gjennom blant annet veiledning til både arbeidstakere og større oppdragsgivere. Samt at vi har veiledet om Arbeidstilsynets innsats på ulike konferanser og møter. Som forebyggende tiltak, har vi også vektlagt å være synlige i media.

Nærmere 1 700 tilsyn i 2016 ble gjennomført som postale tilsyn. Flere av disse som ledd i metodeutprøving i aktiviteten forebygge eksponering for støv, gass og røyk, hvor de fleste tilsyn ble gjennomført postalt. Erfaringer fra denne aktiviteten viser at postale tilsyn med systematisk HMS-arbeid og HMS-dokumentasjon er mer ressurskrevende enn forventet. I 2016 ble det startet et arbeid med metodeutvikling til gjennomføring av tilsyn med store landsomfattende virksomheter. I varehandel var flere store kjeder valgt ut for tilsyn, og det ble gjennomført møter med øverste ledelse i virksomhetene. I 2017 følges dette opp med tilsyn i utvalgte butikker i disse kjedene. Særlig arbeidsgiversiden i næringen har vært en pådriver for denne metodeutviklingen, og Arbeidstilsynet opplever å ha hatt god dialog med både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden underveis i aktiviteten.

Hva kjennetegner tilsyn gjennomført i 2016?

Av de 15 265 tilsynene som ble gjennomført i 2016, var andelen uanmeldte tilsyn 54 prosent, noe som er omtrent på samme nivå som i 2015. De siste årene har aktivitet rettet mot useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet vært prioritert, og de fleste tilsyn her er uanmeldt. I næringssektoren bygg og anlegg og transport gjennomføres også en høy andel av tilsynene uanmeldte.

I nesten hvert tredje tilsyn deltar mer enn en inspektør fra Arbeidstilsynet. Andelen tilsyn med mer enn en inspektør til stede, har økt de siste årene. Årsaken til dette er at tilsynene inneholder mange og komplekse tema, slik som for eksempel forebygging av vold og trusler. I tilsyn med tema arbeidslivskriminalitet og sosial dumping er sikkerhetsaspektet til inspektørene viktig.

Andelen tilsyn hvor vi sender krav om opplysninger etter et fysisk tilsyn har vært økende de senere årene, og i 2016 var andelen på om lag 20 prosent. At andelen er økende skyldes primært at vi gjennomfører mer enn halvparten av våre tilsyn uanmeldte slik at vi ofte ikke får nødvendig dokumentasjon fremlagt under tilsynet. En rekke av tilsynene som inneholder krav om opplysninger, er tilsyn med sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

18 prosent av tilsynene i 2016 ble gjennomført sammen med andre etater. Andelene varierer mellom de ulike aktivitetene, men høyest andel er å finne i HMS-etatenes risikoaksjon. Dette var en planlagt fellesaksjon gjennomført i april, som hadde som hovedtema samordning av HMS-aktiviteter i konsentrerte næringsområder. For å bekjempe arbeidslivskriminalitet er i tillegg til tilsyn samarbeid med andre etater et sentralt virkemiddel.

Flere tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr

Tabell 7. Utvikling i antall reaksjoner i tilsyn 2012-2016

Reaksjoner	2012	2013	2014	2015	2016
Antall tilsyn med vedtak om stans som pressmiddel ¹⁰	-	-	299	471	522
Antall tilsyn med vedtak om tvangsmulkt ¹¹	-	-	1 088	1 278	688
Antall tilsyn med vedtak om stans ved overhengende fare ¹²	474	388	395	540	736
Antall tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr ¹³			9	34	52
Antall anmeldelser	141	154	135	141	107

Kilde: VYR, Betzy og ePhorte

Når Arbeidstilsynet i tilsynet avdekker brudd på arbeidsmiljøregelverket resulterer dette ofte i en eller flere reaksjoner til virksomhetene. En reaksjon er med andre ord et formelt tiltak som pålegger virksomheten å rette opp i bruddet som er avdekket. Dersom en virksomhet ikke følger opp et slikt vedtak, vil Arbeidstilsynet følge opp dette ved bruk av pressmidlene stans eller tvangsmulkt. Bruk av pressmidler kan derfor sees på som en indikasjon på manglende vilje eller evne hos en virksomhet til å følge regelverket. Tabellen ovenfor viser antall tilsyn hvor minst en reaksjon har blitt fulgt opp med vedtak om stans eller tvangsmulkt. Tabellen tar utgangspunkt i tilsynene som er gjennomført i rapporteringsåret. Dette innebærer at tallgrunnlaget for reaksjonsbruk potensielt vil endre seg, ettersom oppfølging av reaksjoner i et tilsyn skjer fra en tilsynsrapport sendes til virksomheten og frem til saken formelt avsluttes. Tallene for 2016 i tabellen må derfor anses som foreløpige, og vil med stor sannsynlighet øke. Det forventes en økning i antall tilsyn med tvangsmulkt, men økningen forventes ikke opp mot nivået for 2015. En forklaring på hvorfor det er registrert en nedgang i antall vedtak om tvangsmulkt, kan være at etaten gjennom flere interne tiltak har hatt en økende bevissthet om tilpasset bruk av reaksjoner. I oppfølging av pålegg overfor virksomheter som fremstår som seriøse, har det vært gitt mer direkte veiledning når pålegg ikke ble etterkommet, og at det har derfor ikke vært nødvendig å fatte vedtak om tvangsmulkt.

Arbeidstilsynets retningslinje for bruk av reaksjoner sier at tvangsmulkt er det foretrukne pressmidlet. Ved mistanke om arbeidslivskriminalitet og sosial dumping er erfaringen at det kan være mer effektivt å benytte stans enn tvangsmulkt. Etaten har hatt et økende fokus på useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i de senere årene, og dermed en økning i antall tilsyn hvor stans benyttes som pressmiddel for at pålegg skal etterkommes. De fleste vedtak om stans som pressmiddel er benyttet i tilsyn i aktiviteten bekjempe arbeidslivskriminalitet. Det har også vært en økning i antall tilsyn med vedtak om stans ved overhengende fare. Dette kan mest sees i sammenheng med de aktivitetene og næringene vi fører tilsyn med.

Arbeidstilsynet fikk fra 01.01.2014 hjemmel til å ilegge overtredelsesgebyr. Kjerneområdet for bruk av overtredelsesgebyr er når den aktuelle overtredelsen av arbeidsmiljøregelverket ikke er alvorlig nok til å politianmeldes, og hvor andre reaksjonsmidler ikke er tilstrekkelig effektive. Det har vært en jevn økning i antall tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr de årene vi har hatt hjemmel til å utstede overtredelsesgebyr. Årsaken til de fleste gebyrene i 2016 er brudd på bestemmelsene om arbeid i høyden og arbeidstid.

Det har vært en nedgang i antall anmeldelser i 2016 fra tidligere år. Dette kan skyldes at det ikke er behov for å anmelde virksomheten fordi politiet etterforsker på selvstendig grunnlag. Arbeidstilsynet erfarer at samarbeidet med politiet har blitt bedre og tettere, og særlig i de samlokaliserte a-krimsentrene. Dette medfører at Arbeidstilsynet oftere er inne i saker og kun skriver tilrådning om straff. Antall anmeldelser må derfor ses i sammenheng med antall tilrådninger. Det ble utarbeidet 156 tilrådninger i 2016, en økning på 55 fra året før. En annen forklaring på nedgangen kan være at det har vært en nedgang i antall arbeidsulykker i 2016. Dette får også påvirkning på antall anmeldelser.

Et bredt spekter av veiledningsaktiviteter bidrar til bedring av arbeidsmiljøtilstanden

Arbeidstilsynet har aktivt benyttet veiledning for å øke kunnskap om og skape gode holdninger til arbeidsmiljø i samfunnet. I 2016 ble det tilrettelagt for informasjon og veiledning om regelverket og hva som gir et helsefremmende arbeidsmiljø i en rekke ulike kanaler og fora både skriftlig og muntlig.

Tabell 8. Utvalgte veiledningsaktiviteter 2015-2016

Aktiviteter	2015	2016
Antall selvstendige veiledninger	367	716
Antall deltakere på veiledninger	17 915	37 504
Henvendelser svartjenesten skriftlig og muntlig	93 000	79 388
Antall solgte publikasjoner	51 600	37 000
Besøk på arbeidstilsynet.no ¹⁴	2 800 000	3 000 000
Besøk på regelhjelp.no	295 726	322 550
Abonnenter på nyhetsbrev på regelhjelp.no	14 000	16 000
Henvendelser til Arbeidstilsynet ved servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA)	2 487	3 917

Kilde: Betzy, Svartjenesten, SUA

Arbeidstilsynet har som nevnt tidligere aktivt økt bruken av selvstendige veiledninger, og det er registrert nesten dobbelt så mange selvstendige veiledninger i 2016 enn i 2015. Det reelle tallet er sannsynlig noe høyere, og vi vil ha fokus på god registreringspraksis for alle veiledninger i 2017. Etaten har nådd mer enn 37 000 deltakere i selvstendige veiledninger, og mange av disse fikk veiledning som del av markeringen av Verdens arbeidsmiljødag 28. april. Viktige budskap i veiledningen denne dagen var risikovurderinger og kartlegging, med fokus på at arbeidsgivere må skaffe seg oversikt over hva som kan gå galt og hvordan virksomhetene kan unngå disse hendelsene.

Svartjenesten gir generell veiledning i arbeidsmiljøloven, tobakkskadeloven og ferieloven og besvarte ca. 80 000 henvendelser i 2016, omtrent 60 prosent av disse er fra arbeidstakere som har spørsmål om ansettelse, oppsigelse, arbeidsavtaler, arbeidstid, ferieloven og ikke minst manglende utbetalinger fra arbeidsgiver. Nærmere 40 prosent av henvendelsene kommer fra arbeidsgivere som ønsker veiledning om arbeidstid, ansettelse og oppsigelse, tilrettelegging for sykemeldte, hvilke krav som stilles til arbeidsutstyr og store maskiner.

Mange søker informasjon om arbeidsmiljø på arbeidstilsynet.no. I 2016 var det ca. tre millioner besøk på www.arbeidstilsynet.no. De fleste oppslagene går på minstelønn, feriepenger, ferie, oppsigelse og arbeidstid. Regelhjelp.no hadde nærmere 323 000 besøk i 2016. Feriepenger, HMS, internkontroll, risikovurdering og bransjesiden til hotell og restaurant var mest besøkt.

Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) er et sted der Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og Utlendingsdirektoratet (UDI) jobber sammen for at utlendinger som kommer til Norge for å jobbe, skal få god veiledning og kort saksbehandlingstid på søknadene sine. En av hovedoppgavene til Arbeidstilsynet på SUA er å informere om rettigheter og plikter i arbeidsforhold. I 2016 informerte Arbeidstilsynet mer enn 3 900 personer ved de fem SUA kontorene i landet.

Treparts bransjeprogram har aktivt brukt veiledning som et virkemiddel for å bedre arbeidsmiljøstandarden, og tilpasset informasjonen og kanalen til brukergruppene på en god måte. I 2016 ble det satset på målrettet informasjon til utenlandske godssjåfører i kampanjen «Mamma presenterer». En film som gjennom en mors omsorg forklarer særnorske regler og føreforhold. Filmen er lansert både på Facebook, YouTube og på kampanjenettsiden til bransjeprogrammet. Filmen er oversatt til ni ulike språk, og ved utgangen av 2016 var filmen vist mer enn tre millioner ganger. Kampanjen «Kjedelig, men viktig», lanserte nye filmer i 2016 som rettet fokus mot betydningen av et organisert arbeidsliv med temaene lønnsforhandlinger og uenighet på jobben.

Det er også gjennomført en rekke workshops med ulike tema som har hatt bred deltakelse i 2016. Blant annet i satsingen bygg og anlegg, hvor det er gjennomført tilsammen fire samlinger med ulike tema. Hver av disse workshopene samlet ca. 100 deltakere. Hensikten med samlingen om sikkerhet ved arbeid i byggegrøper og ved graving var å øke kunnskapen om farer og forebygging slik at antall skader og ulykker reduseres. I tillegg er det gjennomført en workshop om arbeidstid for å sette arbeidstidens betydning for helse og sikkerhet på dagsorden. Denne workshopen bidro til erfarings- og kunnskapsdeling om planlegging av arbeidstid ved praktiske eksempler, slik at arbeidstakerne har arbeidstidsordninger som gir et forsvarlig og sikkert arbeidsmiljø. Workshop ble også gjennomført i aktiviteten rettet mot transportnæringen, hvor tema var forebyggende og systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dette har bidratt til å heve arbeidsmiljøstandarden i norske transportvirksomheter ved at partenes kunnskap om rettigheter og plikter er styrket.

Satsingen Unge arbeidstakere og nyetablerte virksomheter har hatt som målsetting å øke arbeidsmiljøkunnskapen hos målgruppene og dermed lagt vesentlig vekt på informasjon og veiledning. I 2016 har Arbeidstilsynet deltatt på utdanningsmessene i de største byene i landet. Hensikten har vært å formidle den viktigste og mest grunnleggende informasjonen de unge trenger om arbeidslivets sentrale betingelser, svare på generelle spørsmål ungdom har hatt knyttet til arbeidsmiljø og orientere hvor de kan finne informasjon og få hjelp. Mer enn 12 000 unge har vært innom Arbeidstilsynets stands på disse messene i 2016. I tillegg har Arbeidstilsynet besøkt videregående skoler, vært på samlinger for lærere, lærlingesamlinger og opplæringskontor, og deltatt på samlinger i regi av Ungt Entreprenørskap.

Samarbeid med andre gir god effekt

I aktiviteten bekjempe arbeidslivskriminalitet er samarbeid med andre etater det mest sentrale virkemidlet. Sammen med NAV, politiet og Skatteetaten har etatene i 2016 styrket samordningen av innsatsen for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. For nærmere omtale vises det til etatenes felles årsrapport 2016, se vedlegg 1.

Arbeidstilsynet har og samarbeidet tett med bedriftshelsetjenester, særlig kan vi trekke fram positive resultater fra samarbeid i aktiviteten som har fokus på å forebygge kjemisk eksponering ved overflatebehandling og lakking. Her har det vært gjennomført regionvise møter med bedriftshelsetjenesten om hva Arbeidstilsynet ønsker å oppnå ved aktiviteten, regelverk for området, risikoområder og aktuelle tiltak for virksomhetene. Dette har gjort at bedriftshelsetjenestene, som skal bistå virksomheter som har fått pålegg om utbedring, og Arbeidstilsynet drar i samme retning. Informasjonen og samarbeidet har styrket bedriftshelsetjenestene kunnskap til å bistå virksomhetene.

Gjennom treparts bransjeprogram har Arbeidstilsynet, partene og andre relevante myndigheter sammen iverksatt en rekke tiltak innen renholds-, utelivs- og transportbransjen i 2016. Hensikten er å sammen skape varige forbedringer i arbeidsforhold og arbeidsmiljø i utsatte deler av disse bransjene. Dette søkes oppnådd gjennom både kommunikasjons tiltak, regelverksinnspill og kunnskapsutvikling.

Charter for en skadefri bygge- og anleggsnæring ble signert i juni 2014. Dette er et bransjeovergripende samarbeid for å få ned antall ulykker i næringen. Arbeidstilsynet representerer myndighetene i styringsgruppen og fungerer også som styringsgruppens sekretariat. Som oppfølging av myndighetenes forpliktelse i charter-samarbeidet skal Arbeidstilsynet i samarbeid med Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) utgi en årlig rapport om skadeutviklingen i bygge- og anleggsnæringen. Det er fram til nå utarbeidet to rapporter.

Arbeidstilsynet deltar i programkomiteene for den årlige HMS-konferansen i bygg og anlegg, og deltar i tillegg i Fondsstyrets samarbeidsmøte med de regionale verneombudene. I dette samarbeidet har etaten bidratt til at HMS-konferansen støtter opp om målsetningene i Arbeidstilsynets satsing i bygge- og anleggsnæringen. Arbeidstilsynets regioner har i tillegg gjennomført flere konkrete veiledningstiltak i næringen hvor forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid har være tema. Arbeidstilsynets regioner har i tillegg gjennomført flere konkrete veiledningstiltak hvor forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid har være tema.

I arbeidet med å fremme et inkluderende arbeidsliv er det et etablert og formalisert et samarbeid mellom Arbeidstilsynet og NAV, som bidrar til at vi kan forebygge og jobbe målrettet via operativt samarbeid mot næringer som har særlig risiko for sykefravær og utstøting. Samarbeidet har bidratt til at vi jobber kunnskapsbasert og bruker begge etaters virkemidler i arbeidet for å fremme et inkluderende arbeidsliv, både med NAV arbeidslivssenter, fylkesvise IA-råd og med partene i arbeidslivet.

Rådet for arbeidstilsynet er et samarbeids-, hørings- og drøftingsforum for Arbeidstilsynet med arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Aktuelle saker i 2016 har vært ny strategi for Arbeidstilsynet, evalueringer av Arbeidstilsynet og hvilke utviklingsoppgaver vi har igangsatt, Arbeidstilsynets prioriteringer for 2017 og hvordan vi har jobbet med risikobildet, samt arbeidet med risikobasert utvelgelse av virksomheter. Orientering fra treparts bransjeprogram og orienteringer fra organisasjonene er faste tema på agendaen.

Arbeidstilsynet samarbeider også på internasjonalt plan. Høsten 2016 har vi hatt dialog og møter med Bulgaria, Polen og Litauen, hvor hensikten har vært å inngå bilaterale samarbeidsavtaler. Romania har også svart positivt på politisk nivå, men vi har så langt ikke oppnådd tilbakemelding fra det rumenske arbeidstilsynet. I tillegg har vi arbeidet med å få på plass prosjektavtaler med disse landene for 2017. Prosjektene blir søkt finansiert gjennom norske EØS-midler. Arbeidet med avtaler, prosjektavtaler og finansiering forventes å komme på plass i 2017.

Arbeidstilsynet deltar i den europeiske plattformen mot svart arbeid som observatør og med full rett til å delta i aktiviteter. 2016 ble brukt til å etablere plattformen. Norges representant har hatt en presentasjon om norsk tverretattlig myndighetssamarbeid, og det planlegges i 2017 et todagers seminar i Oslo i regi av Arbeids- og sosialdepartementet og plattformen hvor vårt tverretattlige samarbeid mot arbeidslivskriminalitet blir tema.

Arbeidstilsynet har etablert nye interne rutiner for økt bruk av Internal market information system (IMI), for utveksling av informasjon mellom EUs medlemsland når det gjelder utsendte arbeidstakere. Svartjenesten vil svare ut spørsmål om norsk regelverk, og alle sju regioner har fått en IMI-kontakt som skal bistå inspektører og jurister i bruken av IMI.

Arbeidstilsynet legger premisser og bidrar til utvikling av arbeidsmiljøregelverket

Arbeidstilsynet bidrar til å utvikle arbeidsmiljøregelverket og legger premisser for arbeidsmiljøstandarden. Etaten bruker kunnskap og dokumentasjon til å sette standarden for arbeidsmiljøet i de prioriterte næringene. Arbeidstilsynet har i forbindelse med sitt kontinuerlige arbeid med å utvikle arbeidsmiljøregelverket utarbeidet forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene, blant annet er det fastsatt nye regler om vold og trussel om vold i arbeidslivet som er inntatt i arbeidsmiljøforskriftene som trådte i kraft fra 01.01.2017. De nye bestemmelsene stiller blant annet krav om at virksomhetene skal kartlegge hvilken risiko det er for at arbeidstakerne kan bli utsatt for vold eller trusler, og sørge for at arbeidstakerne får nødvendig opplæring i forebygging og håndtering av volds- og trusselsituasjoner. I tillegg er det fastsatt krav om at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte får nødvendig informasjon om hvilke rutiner som er satt i verk for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner og at ansatte som blir utsatt for vold og trusler blir fulgt opp på en god måte i ettertid.

Europa-parlamentets og Rådets direktiv 2013/35/EU av 26.06.2013 fastsetter krav til helse- og sikkerhet i forbindelse med arbeidstakernes eksponering for risiko på grunn av elektromagnetisk felt og er gjennomført i norsk rett i arbeidsmiljøforskriftene fra 01.07.2016. Formålet med reguleringen er å beskytte arbeidstakere mot helseskader som oppstår eller kan oppstå som følge av eksponering for elektromagnetisk felt under arbeidet. Direktivet omfatter alle kjente direkte biofysiske virkninger og indirekte virkninger som forårsakes av elektromagnetisk felt. Direktivet omhandler ikke de potensielle langtidsvirkningene av eksponering for elektromagnetisk felt. Arbeidstilsynet har i samarbeid med STAMI og Statens strålevern laget en ny faktside til hjelp for arbeidsgivere som skal kartlegge og risikovurdere arbeidsmiljøet der arbeidstakere kan bli eksponert for elektromagnetiske felt.

Ny forskrift om tiltak for å forebygge og begrense konsekvensene av storulykker i virksomheter der farlige kjemikalier forekommer (storulykkeforskriften) trådte i kraft 01.07.2016 og erstatter tidligere forskrift av 2005. Den nye forskriften gjennomfører Seveso III-direktiv 2012/18/EU i norsk rett og forskriften har som formål å forebygge storulykker der farlige kjemikalier inngår. I den nye forskriften er anvendelsesområdet noe endret som følge av tilpasninger til annet internasjonalt regelverk på kjemikalieområdet, i Norge gjennom forskrift om klassifisering, merking og emballering av stoffer og stoffblandinger (CLP).

Arbeidstilsynet har ledet et arbeid sammen med partene i arbeidslivet, Petroleumsstilsynet og Datatilsynet for å lage en veileder om kontroll og overvåking i arbeidslivet. Formålet med veilederen er å oppnå et kunnskapsløft om gjeldende regelverk, og hvordan dette skal praktiseres. Det er utviklet en elektronisk veileder som er publisert i januar 2017.

Arbeidstilsynet har et godt samarbeid med partene i arbeidslivet gjennom Arbeidstilsynets Regelverksforum. Det er i 2016 gjennomført møter i Regelverksforum der fokus på møtene i hovedsak

har vært dialog om endringer arbeidsmiljøforskriftene og informasjon om øvrig regelverksarbeid. Arbeidstilsynet har utarbeidet en intern to-årsplan for forskriftsendringer som Regelverksforum er gjort kjent med. Arbeidstilsynet har informert og diskutert innholdet av vårt regelverksarbeid for 2016 med Luftfartstilsynet og Petroleumsstilsynet. Arbeidstilsynet har løpende dialog med Petroleumsstilsynet om endringer i regelverket, er gjort kjent med Petroleumsstilsynets regelverksarbeid for 2016, og har utvekslet årsplaner for regelverksutvikling med hverandre.

3.4 Virksomhetene skal ivareta systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Godt systematisk HMS-arbeid lønner seg

SINTEF har på oppdrag fra Arbeidstilsynet gjennomført en studie i 2016 som beregner de samfunnsøkonomiske kostnadene ved arbeidsrelaterte sykdommer og skader i landbaserte virksomheter¹⁵. Arbeidsrelatert sykdom og skade rammer enkeltmennesker og bedrifter hardt, og det koster samfunnet anslagsvis 30 milliarder kroner i året. Mesteparten av dette kunne vært unngått hvis forebyggende tiltak hadde vært iverksatt.

Ifølge rapporten utgjør tapte leveår og tapt livskvalitet som følge av sykdom og skader mer enn 60 prosent av den totale kostnaden på 30 milliarder. Smerter i korsryggen og arbeidsrelatert lungekreft er de to største årsakene til tapt livskvalitet på grunn av sykdom eller skade på jobb. I det landbaserte arbeidslivet er det flest dødsfall i næringene bygg og anlegg, landbruk, skogbruk og fiske, transport og lagring og industri. SINTEF anslår i rapporten at 20 prosent av alt sykefravær er arbeidsrelatert.

Det er viktig å forebygge både akutte ulykker og belastninger, og eksponering som over tid kan få alvorlige konsekvenser for arbeidstakernes helse. Mange bedrifter jobber godt og seriøst med å ivareta helse og sikkerhet til sine ansatte. Dessverre ser Arbeidstilsynet også at virksomheter ikke har de mest grunnleggende elementene på plass i sitt forebyggende HMS-arbeid.

Viktige elementer i systematisk HMS-arbeid er kartlegging og vurdering av risiko samt iverksettelse av forebyggende tiltak i tillegg til samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette forutsetter både kunnskap om arbeidsgivere og arbeidstakeres rettigheter og plikter, og god risikoforståelse.

Forebyggende og systematisk HMS-arbeid – fortsatt høy prioritet

I 2016 har Arbeidstilsynet gjennomført over 15 000 tilsyn og det er registrert over 700 selvstendige veiledningsoppdrag. I tilsyn hvor sentrale tema er forebyggende og systematisk HMS-arbeid, brukes også tiden i virksomheten til konkret veiledning om de lovkrav som kontrolleres, og om de arbeidsmiljøutfordringer virksomheten opplever. Veiledningen er da direkte relatert til det inspektørene observerer, hører og ser av fremlagt dokumentasjon.

Vi vet at innholdet i tilsynet og den veiledningen som gis må oppleves som relevant for virksomhetene for å oppnå økt bevissthet og motivasjon om hvordan de skal sikre forsvarlige arbeidsforhold og jobbe forebyggende med eget arbeidsmiljø. I 2016 har Arbeidstilsynet derfor tilrettelagt for tilsyn med en innledende dialog med virksomheten om hva de erfarer som arbeidsmiljøutfordringer hos seg.

Tilbakemeldinger fra virksomheter hvor Arbeidstilsynet har gjennomført brukerundersøkelser viser at åtte av ti respondenter mener at tilsynet fokuserte på tema som var viktig for deres virksomhet. Brukerundersøkelsene ble gjennomført i deler av industrinæringen og i overnatting og serveringsnæringen, samt i utvalgte målgrupper hvor vold og trussel var tema for tilsyn.

I renholdsnaeringen er det gjennomført over 100 tilsyn med godkjente renholdsvirksomheter som ikke har hatt tilsyn tidligere. Erfaringer fra tilsynene viser at virksomhetene har utfordringer med å gjennomføre systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, blant annet har nesten 40 prosent ikke gjennomført kartlegging og vurdering av risiko og det er mange som ikke har verneombud. Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og valgt verneombud er blant vilkårene som må være oppfylt for å bli godkjent som renholdsvirksomhet.

Arbeidstilsynets erfaringer viser at det fortsatt er viktig at både grunnleggende elementer i systematisk HMS-arbeid og skriftlige arbeidsavtaler kontrolleres ved tilsyn i virksomheter. Samtidig bør det iverksettes andre tiltak som kan bidra til økt kunnskap om og motivasjon for arbeidet med systematisk HMS-arbeid.

Arbeidstilsynet kontrollerer også ofte om virksomhetene har utarbeidet skriftlige arbeidsavtaler. Erfaringer fra tilsyn viser at 20 prosent av virksomhetene ikke kan dokumentere at de har inngått skriftlige arbeidsavtaler med sine ansatte. Erfaringer viser også at det er mange arbeidsavtaler som er mangelfulle, det vil si at de ikke oppfyller minstevilkårene i arbeidsmiljøloven. Mangler som er gjennomgående i arbeidsavtalene er opplysninger om lønn og eventuelle tillegg, og hvilken arbeidstid som er avtalt.

Arbeidstid var i 2016 et gjennomgående tema i mange av aktivitetene rettet inn mot ulike næringer som bygg og anlegg, overnatting og servering, renhold, transport og industri. Kartlegginger og vurderinger som gjøres i virksomhetene viser at arbeidstid sjelden er vurdert som en arbeidsmiljøfaktor sett i sammenheng med kartlagte risikoforhold. Arbeidstilsynet mener at virksomheter som driver med arbeid som krever særlige sikringstiltak og årvåkenhet, også må vurdere om den arbeidstidsordningen som ønskes gjennomført er forsvarlig med risikoforholdene som er konstatert. Et annet gjennomgående funn i flere næringer er at rammene for utførelse av overtidsarbeid brytes og at en del arbeidsgivere ikke utbetaler overtidstillegg når overtidsarbeid er utført.

En av de viktigste erfaringene Arbeidstilsynet har både fra tilsyn, men også ulike veiledningsaktiviteter, er at det er mange arbeidsgivere og arbeidstakere som har mangelfull kunnskap om rammene og mulighetene som ligger i arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser til å organisere arbeidstiden. I tillegg er det stor interesse for informasjons- og veiledningstiltakene som etaten har gjennomført. I 2016 ble det for eksempel gjennomført flere seminar hvor arbeidstid var tema, både i bygg og anlegg og transportnæringen. Interessen for seminarene var stor og tilbakemeldinger i ettertid har vært positive.

Arbeidstilsynets erfaringer viser at det bør vurderes om andre virkemidler enn tilsyn bør benyttes i større grad slik at kunnskap om arbeidstidens helse- og sikkerhetsmessige betydning økes. Samtidig er det viktig å opprettholde bruk av reaksjoner hvor det avdekkes alvorlige brudd. I de to nasjonale satsingene i bygg og anlegg og overnatting og servering har Arbeidstilsynet i 2016 avdekket mange avvik på arbeidstidsbestemmelsene, noe som har resultert i en økning i bruk av overtredelsesgebyr i disse næringene.

Positive resultater fra tilsyn er å finne i tilsyn hvor oppfølging av sykefravær og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne er kontrollert, hvor omlag 1 000 virksomheter i ulike næringer har fått spørsmål om de organiserer og tilrettelegger arbeidssituasjonen for den enkelte arbeidstaker. Av disse var det kun en prosent som ikke hadde gjennomført tilrettelegging. Et annet spørsmål i disse tilsynene var om arbeidsgivere utarbeider oppfølgingsplaner ved sykdom, slitasje og skade, og hvor kun fire prosent av virksomhetene ikke gjør dette. På spørsmål om det er utarbeidet skriftlige rutiner for oppfølging av sykefravær, er det 16 prosent av virksomhetene som ikke har skriftlige rutiner.

De fleste alvorlige arbeidsulykker skjer i bygge- og anleggsvirksomhet. Bygge- og anleggsprosjekter er ofte kjennetegnet av at det er mange ulike aktører som har ulike spesifiserte arbeidsoppgaver. Behovet for arbeidskraft svinger i takt med konjunktorene, og virksomhetene er avhengig av fleksibel tilgang på arbeidskraft. Bygge- og anleggsvirksomhet er blant annet derfor en av de næringene hvor vi finner mange arbeidsinnvandrere fra EU-land i Øst-Europa. I mange år har Arbeidstilsynet hatt stort fokus på forebygging av skader, ulykker og arbeidsrelaterte helseplager i næringen. I 2016 har blant annet sikkerhetstiltak ved arbeid i høyden ofte blitt kontrollert, og i nesten halvparten av virksomhetene hvor dette ble kontrollert, fant vi avvik som resulterte i pålegg om utbedring. Videre stanset Arbeidstilsynet arbeidet i 525 virksomheter på grunn av overhengende fare for liv og helse i denne næringen. Den vanligste årsaken til slike stansingsvedtak er farlig arbeid i høyden. I tilsyn hvor forebygging av helseplager grunnet vibrasjon ble kontrollert, erfarte Arbeidstilsynet blant annet at 80 prosent av virksomhetene ikke hadde gjennomført tiltak for å forebygge og redusere risikoen for vibrasjonsskader.

Arbeidstilsynet ser derfor et behov for å vurdere hvordan etaten kan tilnærme seg andre risikoforhold i næringen enn ulykker og sosial dumping, særlig aktuelt er det å vurdere muskel- og skjelettplager.

Tilsyn med store offentlige byggherrer i 2016 viser at seks av ti ikke har utarbeidet eller har mangelfull sikkerhets-, helse- og arbeidsmiljøplan (SHA-plan). Arbeidstilsynet har derfor hatt møter med flere av disse aktørene, hvor ulike aspekter ved byggherres ansvar etter byggherreforskriften er diskutert. Der hvor byggherren var stat, kommune og fylkeskommune, var også deres plikter etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter tema. Store offentlige byggherrer er viktige premissgivere i bygge- og anleggsprosjekt, og Arbeidstilsynet mener derfor det er viktig å øke oppmerksomheten mot forebyggingsaspektet som ligger i det ansvaret og de pliktene som påhviler offentlige byggherrer.

Samtidig opplever vi en økt deltagelse på HMS-arrangementer og at HMS-tema har fått større oppmerksomhet i næringen de senere årene. Dette er sannsynligvis både et resultat av en statistikk som viser et negativt bilde av ulykker og skader, men også økt vilje til forbedring og læring hos mange aktører.

I overnattings- og serveringsvirksomhet, hvor både vold og trusler om vold er en kjent arbeidsmiljøutfordring, finner Arbeidstilsynet mange virksomheter som ikke har eller som har manglende rutiner for håndtering av vold, trusler og trakassering. I 2016 ble det gjennomført en pilot hvor en av Arbeidstilsynets regioner gjennomførte selvstendige veiledningsoppdrag i serveringsvirksomheter som var positive til HMS-arbeid, men likevel manglet en elementær forståelse for hva forebyggende HMS-arbeid innebærer. Erfaringene fra piloten har resultert i at veiledningsaktiviteten skal videreføres i alle regioner i 2017, da tilbakemeldinger fra virksomhetene er at veiledningen som ble gitt ble opplevd som motiverende for videre HMS-arbeid.

Arbeidstilsynet har også gjennomført tilsyn i kriminalomsorgen og i barnevernsinstitusjoner hvor vold og trusler var tema. I tilsyn hvor det er kontrollert om arbeidsgiver har iverksatt nødvendige tiltak og utarbeidet plan for å beskytte arbeidstakere mot vold, trusler og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre, er erfaringen at i underkant av 40 prosent av virksomheten i kriminalomsorgen og i underkant av 30 prosent av barnevernsinstitusjonene er dette mangelfullt.

I små virksomheter i verkstedindustri, metallindustri og i små bilverksteder viser Arbeidstilsynets erfaringer at mange virksomheter ikke er kjent med den helserisikoen som er forbundet med overflatebehandling og lakking. Arbeidstilsynet har derfor brukt tid i tilsynene til å veilede om helserisiko samt om hvordan risikoen kan reduseres eller fjernes. Kartlegging og vurdering av risiko har derfor være sentrale tema og det er også det etaten har gitt flest reaksjoner på etter disse tilsynene. I denne aktiviteten har Arbeidstilsynets regioner etablert et samarbeid med godkjente bedriftshelsetjenester, som bidrar både til økning av risikoforståelse og gir konkret bistand til små og risikoutsatte virksomheter. Arbeidstilsynets innsats overfor bedriftshelsetjenestene har vært både å veilede og å gi bedriftshelsetjenestene opplæring.

Bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste var også en viktig del av temaene i de postale tilsynene med kommunale brannvesen og interkommunale selskaper som arbeider med brannvern og feiing, og som ofte har behov for bistand fra bedriftshelsetjenesten i deres forebyggende HMS-arbeid. Arbeidstilsynets erfaringer fra 2016 viser at store kommunale brannvesen og store interkommunale selskaper har god risikoforståelse og bruker bedriftshelsetjenesten mer bevisst og målrettet enn hva vi særlig erfarer at små kommuner gjør. De store virksomhetene har i større grad enn de små dokumentert at de gjennomfører kartlegginger og risikovurderinger, og at de i større grad har iverksatt hensiktsmessige tiltak som kan bidra til forebygging av helseskader på grunn av eksponering av støv, gass og brannrøyk. Noen av de tiltakene som er gjennomført er eksempelvis at det er utarbeidet tydelige rutiner for håndtering og rengjøring av klær og utstyr på som har vært brukt på brannsted og det er tydelig skille mellom ren og skitten sone på stasjonene.

Arbeidstilsynet har i tillegg til tilsyn og veiledning behandlet søknader om samtykke ved oppføring av bygning, mv. etter arbeidsmiljøloven § 18-9 i 2016. Byggesaksbehandlingen er ressurskrevende og det må ofte innhentes opplysninger fra søker i flere runder. Saksbehandlingen er en viktig forebyggende

aktivitet, hvor det gjennom saksbehandlingen sikres tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

3.5 Useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet skal bekjempes

Norske myndigheter har de siste årene iverksatt en rekke tiltak for å bekjempe useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Egne handlingsplaner gir et bedre virkemiddelapparat samtidig som at mer ressurser er bevilget.

Allmenngjøring av tariffavtaler er et sentralt verktøy for Arbeidstilsynet, og disse skal bidra til å unngå at utenlandske arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. I 2016 har Arbeidstilsynets innsats mot sosial dumping, det vil si bidrag for å sikre at arbeidstakere har lovlige lønns- og arbeidsvilkår, utgjort en betydelig del av tilsynene i bygg og anlegg, transport, landbruk og renhold. I tillegg har det vært tilsyn i deler av industrien og i offentlige virksomheter som kommuner, fylkeskommuner og noen statlige etater.

Sosial dumping – fortsatt viktig å bekjempe

Sentrale elementer å kontrollere ved mistanke om sosial dumping er HMS-kort, lønn, sikkerhet og innkvartering. I tilsyn hvor HMS-kort er kontrollert finner Arbeidstilsynet avvik i nesten 40 prosent av virksomhetene både i bygge- og anleggsvirksomhet og i renholdsvirksomheter. I virksomheter i bygg- og anlegg, transport og renhold hvor Arbeidstilsynet har kontrollert om allmengjort lønn var utbetalt, betalte i underkant 20 prosent av disse virksomhetene for lite lønn. Når arbeidsgiver stiller innkvartering til rådighet for sine arbeidstakere, skal denne være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Arbeidstilsynet erfarer at i de tilsyn hvor innkvartering er kontrollert, er dette mangelfullt i omtrent 20 prosent av tilfellene uavhengig av næring.

Tilsyn i over 200 renholdsvirksomheter som ikke er godkjente, viser at en stor andel av disse ønsker å drive seriøst, og har etter tilsyn søkt om godkjenning. I tillegg har flere av de som ble kontrollert avvirket sin virksomhet etter Arbeidstilsynet sine tilsyn.

Arbeidstilsynet erfarer i tilsynene at språk- og kommunikasjonsproblemer og mangelfull opplæring utgjør en reell risiko i flere næringer. I bygg- og anleggsvirksomhet mangler mange utenlandske arbeidstakere verneutstyr eller har mangelfullt utstyr, mens de norske arbeidstakerne i mye større grad har tilfredsstillende verneutstyr. Språk- og kommunikasjonsproblemer i kombinasjon med mangelfull opplæring og manglende personlig verneutstyr utgjør en stor risiko for den enkelte arbeidstakers sikkerhet, men også for andre arbeidstakers sikkerhet. Det er derfor utarbeidet en informasjonsbrosjyre i 2015 «På jobb i Norge», som i 2016 er oversatt til elleve ulike språk. Brosjyren omhandler flere næringer: renhold, bygg- og anlegg, transport og overnatting og servering. I tillegg er veilederen «Forstår du hva jeg sier» utarbeidet som et tiltak i bygg og anleggsaktiviteten.

Bestillere av ulike tjenester er en viktig målgruppe i Arbeidstilsynets innsats for å bekjempe sosial dumping og useriøsitet. Dette fordi disse kan ha stor påvirkning på arbeidstakernes arbeidsbetingelser, gjennom blant annet avtaler som inngås mellom bestiller og oppdragsgiver. Offentlige virksomheter som stat og kommuner har fått tilsyn hvor plikten til kontraktsklausul om lønns- og arbeidsvilkår etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter har vært tema. Erfaringer fra disse tilsynene viser at virksomhetene har behov for mer kunnskap og erfaring med hvordan deres oppfølging av kontraktsvilkår kan eller bør følges opp overfor leverandører. Arbeidstilsynet ser derfor et behov for å vurdere hvilke virkemidler som kan være hensiktsmessig å benytte for å bidra til målrettet og hensiktsmessig veiledning og erfaringsdeling, gjerne i samarbeid med andre. I tillegg erfarer vi at det fortsatt er behov for å følge dette opp med tilsyn, fordi det da skjer positive endringer etter våre tilsyn. Det offentlige er viktige premissgivere i store bygge- og anleggsprosjekter som må følges opp med tanke på å bekjempe sosial dumping og useriøsitet.

Erfaringer fra tilsyn med bestillere viser at når vi kontrollerer om bestillerne av oppdrag eller tjenester i kontrakten med leverandør har informert om at leverandørens arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av aktuell allmenngjort forskrift, har nesten 80 prosent av bestillere av transporttjenester ikke har informert om dette. I tilsyn hos profesjonelle bestillere av renholdstjenester viser registreringer at noe i overkant av 50 prosent av bestillerne ikke har informert om dette. Årsaken til det store avviket er nok sammensatt, men en gjennomgående erfaring er at mange bestillere av transportoppdrag og renholdstjenester har mangelfull kunnskap om sin informasjons- og påseplikt. Erfaringer fra tilsyn hos kommunale, fylkeskommunale og statlige oppdragsgivere, viser at kunnskapen om informasjons- og påseplikten er adskillig bedre hos disse.

På bakgrunn av blant annet erfaringer fra tilsyn har partene, Arbeidstilsynet og andre myndigheter utarbeidet en veileder for bestillere av transporttjenester som ferdigstilles på nyåret 2017. I tillegg er det i treparts bransjeprogram renhold iverksatt en del tiltak for å øke profesjonelle bestillers kunnskap om informasjons- og påseplikten hvor målet er at flere skal følge regelverket og bidra til en mer seriøs renholdsnæring. Et slikt tiltak har vært å bidra inn i Difi sitt arbeid med en veileder for offentlige anskaffelser av renholdstjenester. Veilederen skal ferdigstilles i 2017.

Samarbeid for å bekjempe arbeidslivskriminalitet

Samarbeid mellom etater, både gjennom kontroll og bruk av sanksjoner og gjennom forebyggings- og veiledningsaktiviteter et viktig virkemiddel for å motvirke arbeidslivskriminalitet. De viktigste samarbeidspartene for Arbeidstilsynet har i 2016 vært Skatteetaten, NAV politiet og Kemneren. A-krimsentrene i Bergen, Stavanger og Oslo er videreført, og etatens innsats for å bekjempe arbeidslivskriminalitet er styrket ved to nye a-krimsentre i Trondheim og Kristiansand. I tillegg har også etatene samarbeid andre steder i landet uten at de er samlokalisert.

Andre etater Arbeidstilsynet har samarbeidet med i saker hvor det foreligger mistanke om arbeidslivskriminalitet, er Fiskeridirektoratet, Statens vegvesen, Tolletaten, lokale brannvesen, lokale el-tilsyn og bevillingsmyndigheter.

I a-krimssamarbeidet er det i 2016 arbeidet mer spisset enn tidligere. Både Arbeidstilsynet og de andre etatene bruker mer tid på virksomheter av større omfang og mer organisert kriminalitet enn tidligere. Dette innebærer også at Arbeidstilsynet i 2016 i samarbeid med de andre etatene, arbeider mer langsiktig mot kriminelle nettverk og aktører fremfor enkeltvirksomheter enn hva vi gjorde tidligere.

Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) er en viktig kilde til tips hvor det er mistanke om useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. I 2016 erfarer Arbeidstilsynet enkelte steder at tipstilgangen kan være så stor at det er krevende å velge ut hvilke saker som skal prioriteres for videre oppfølging.

For videre omtale av arbeidslivskriminalitet vises det til vedlegg 1 «Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten for styrket innsats mot arbeidsmarkeds kriminalitet».

3.6 Et bedre Arbeidstilsyn

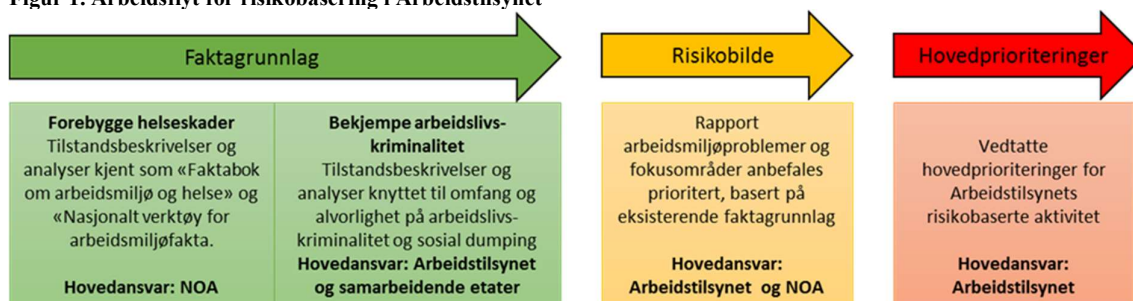
I løpet av 2016 har Arbeidstilsynet utviklet sin nye strategi for perioden 2017-2019. Den løfter frem mål og ambisjoner for hva Arbeidstilsynet skal skape og bidra til for virksomheter, arbeidsgivere og arbeidstakere. Videre inneholder den mål og ambisjoner for hvordan Arbeidstilsynet skal videreutvikle interne arbeidsprosesser, systemer og organisasjon for å arbeide i retning av Arbeidstilsynets målbilde for 2025 og ivareta samfunnsoppdraget på best mulig måte.

I tråd med oppgaver gitt i etatens tildelingsbrev, har Arbeidstilsynet i 2016 videreført utviklingsarbeid for å styrke etatens risikobasering, bruke virkemidler målrettet og effektivt, tilpasse reaksjoner for å motivere den enkelte virksomhet til å jobbe forebyggende, og mer systematisk kunne synliggjøre resultater og effekter av innsatsen. En videre utvikling av systemer og prosesser for dette har vært diskutert gjennom strategiprosessen, og fått plass i Arbeidstilsynets strategi for de neste tre årene.

Styrke og tydeliggjøre Arbeidstilsynets risikobasering av innsats

Arbeidstilsynet arbeider med å styrke og tydeliggjøre risikobaseringsprosessen. I 2015 utarbeidet Arbeidstilsynet en arbeidsprosess, i samarbeid med Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), for utarbeidelse av risikobilde og hovedprioriteringer. I tillegg til å tegne opp prosessen, samarbeidet etatene om å faktisk utarbeide produktene som ligger til grunn for planprosessen i Arbeidstilsynet.

Figur 1. Arbeidsflyt for risikobasering i Arbeidstilsynet



I 2016 har etatene i samarbeid oppdatert risikobilde og hovedprioriteringer, og drøftet prioriteringene med partene i Rådet for Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet erfarer at samarbeidet med STAMI og NOA har vært verdifullt og fruktbart, og samarbeidet vil fortsette i 2017 med fokus både på faglig innhold og ytterligere forbedringer.

Arbeidstilsynet har i 2016 jobbet med å utvikle et støtteverktøy for valg av virksomheter for tilsyn. Arbeidet har være organisert som et pilotprosjekt, hvor Arbeidstilsynet har samarbeidet med faglige og teknologiske partnere. På bakgrunn av egne tilsynsdata og tilrettelagt virksomhetsinformasjon, er det gjort analyser av hvilke egenskaper som typisk kan knyttes til virksomheter hvor Arbeidstilsynet finner mange og alvorlige avvik i arbeidsmiljøet på den ene side, og tilsvarende hvor det typisk ikke finnes alvorlige mangler. Resultatene av analysene kan generaliseres tilbake til å gjelde for alle virksomhetene. Arbeidstilsynet har et tilsynsansvar for, enten det er gjennomført tilsyn med de tidligere eller ikke. I løsningen som er valgt, vil virksomhetene bli fordelt i fire risikogrupper på bakgrunn av en utledet indeksverdi.

Nye versjoner av planleggingsverktøyene for tilsyn, som blant annet tar i bruk denne funksjonaliteten, er under utvikling. I tillegg ønsker Arbeidstilsynet å gjøre en utprøving av en mer eksplisitt vurdering av behov for fremtidig oppfølging av virksomheter etter tilsyn, kalt oppfølgingsstatus.

I utviklingsarbeidet for risikobasering er det foreslått at tilsynsaktiviteten i Arbeidstilsynet kan organiseres i fire ulike tilsynsformer av mer varig karakter, som et supplement eller til erstatning for aktiviteter og prosjekter. Bransjetilsyn er en av disse tilsynsformene. I et bransjetilsyn skal det velges ut virksomheter basert på predikert risiko, og gjennomføres tilsyn med en virksomhets faktiske arbeidsmiljøutfordringer, og det skal gjøre en vurdering av oppfølgingsstatus, altså behov for nye tilsyn. I løpet av høsten er det planlagt et pilotprosjekt hvor helheten i dette skal prøves ut innenfor en eller flere utvalgte næringer.

Bruke virkemidler ressurseffektivt

Da Arbeidstilsynets prioriterte aktiviteter ble planlagt høsten 2015, ble det lagt vekt på følgende systematikk:

- Ta utgangspunkt i den kunnskapen som forelå om prioriterte arbeidsmiljøproblemer, aktuelle næringer med høy forekomst av problemet, og etatens tidligere erfaringer og kunnskap knyttet til arbeidsmiljøproblemet
- Sette mål og hensikt med aktiviteten ut fra hva som skal reduseres av arbeidsmiljøproblemer, og velge hvilke temaer og lovkrav som er vesentlige for virksomheter som har høy forekomst av arbeidsmiljøproblemer
- Velge hvilke deler av næringer eller type virksomheter hvor det er kjent eller forventet et stort omfang av arbeidsmiljøproblemet, og hvor etatens innsats forventes å ha høy effekt

- Velge om tilsyn eller veiledning eller en kombinasjon av disse virkemidlene i bestemt rekkefølge ville være best egnet til å påvirke målgruppen av virksomheter i riktig retning
- Ha dialog med representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, og bransjeorganisasjoner der dette var mulig, for å drøfte utfordringsbildet, be om innspill til temaer og metoder for å redusere identifiserte arbeidsmiljøproblemer, og finne måter å samarbeide i påvirkningsarbeidet

Oppfølging av prioriterte satsinger og aktiviteter gjennom 2016 har gitt oss bekreftelse på at denne systematikken gir effektiv planlegging og målrettet innsats i gjennomføringen, og systematikken er derfor videreført i planlegging av 2017.

For å skape økt bevissthet og motivasjon hos den enkelte virksomhet om hvordan de skal sikre forsvarlige arbeidsforhold og jobbe forebyggende med eget arbeidsmiljø, vet vi at innholdet i tilsynet og den veiledningen som gis må oppleves relevant. I 2016 har Arbeidstilsynet derfor tilrettelagt for vi i tilsyn med forebyggende formål har en innledende dialog med virksomheten om hva de erfarer som arbeidsmiljøutfordringer hos seg.

I 2017 vil Arbeidstilsynet motta en kunnskapsoppsummering bestilt fra STAMI, om effekter av ulike myndighetsintervensjoner for forebygging av arbeidsrelatert helseskade. Vi håper dette vil gi oss innspill til videre utprøving av virkemidler, og å etablere et rammeverk for valg og bruk av virkemidler, opp mot hva som er best egnet til å påvirke den enkelte målgruppe knyttet til arbeidsmiljøproblemer, på en ressurseffektiv måte.

Tilpasning av reaksjoner for å motivere virksomhetene til å følge regelverket

For i større grad å sikre oss at de reaksjoner Arbeidstilsynet gir er de mest nødvendige, har vi i 2016 videreført arbeidet med å øke vår bevissthet i retning av en mer felles forståelse om hvordan reaksjoner skal kunne tilpasses. Hver enkelt aktivitet har hatt dette som tema. Både i aktiviteter som har vært koordinert nasjonalt og i den enkelte region har det vært diskusjoner om hvilke reaksjoner som er nødvendige for å bidra til en positiv videreutvikling av den enkelte virksomhetens arbeidsmiljø.

I 2016 har vi utarbeidet et opplærings- og diskusjonsmaterieell bestående av ulike eksempler og problemstillinger. Hensikten med materiellet er å gjøre inspektører, jurister og tilsynsledere trygge når det gjelder utøvelse av skjønn og å tilpasse reaksjoner ut fra målet for det enkelte tilsyn, og hvilke funn som er vesentlige for risikoforholdene i den enkelte næring og virksomhet. Materialet innebærer gjennomgang og refleksjon av typiske tilsynssaker innenfor etatens arbeid med å jobbe systematisk med å forebygge HMS og bekjempe arbeidslivskriminalitet.

Systematikk for å synliggjøre effekter av etatens innsats

Arbeidstilsynet har i 2016 arbeidet videre med å lage en systematikk for hvordan vi bør samle inn, dokumentere og på sikt lære av kunnskap om hva vår innsats fører til i arbeidslivet. Mer konkret jobber arbeidsgruppen for utviklingsarbeidet med å definere hvordan effekter av etatens utadrettede virksomhet bør måles. Hvilke effekter vi bør være spesielt opptatt er utledet fra vårt målbilde for 2025 og vår strategi for 2017-2019. Det skal gå en rød tråd fra etatens overordnede risikobasering, gjennomføring av aktiviteter og resultater av disse til:

- Virksomhetenes kunnskap om og motivasjon til å forbedre arbeidsmiljøet
- Forebyggende HMS-arbeid
- Bedre arbeidsmiljø
- Reduksjon av skader og sykdommer som følge av arbeid

Samtidig skal Arbeidstilsynets virksomhet føre til at flere utenlandske arbeidstakere har lovlige lønns- og arbeidsbetingelser og til at handlingsrommet for kriminelle virksomheter blir mindre, slik at vi ser en reduksjon i arbeidslivskriminalitet, useriøsitet og utnyttelse av arbeidstakere.

I 2017 vil vi jobbe videre med å definere og utvikle indikatorer, datakilder og målemetoder som kan brukes for å følge med på i hvilken grad Arbeidstilsynet oppnår disse effektene. Sentrale datakilder er blant annet etatens egne tilsynsdata og undersøkelser blant virksomheter vi har ført tilsyn med.

Arbeidstilsynet har i flere år gjennomført egne effekttilsyn for å måle tilstanden i virksomheter vi tidligere har ført tilsyn med, og ser på hvordan vi kan gjøre justeringer i denne metodikken for å oppnå mest og best mulig læring. I tillegg har Arbeidstilsynet i 2016 prøvd ut en ny spørreundersøkelse blant virksomheter vi har ført tilsyn med. Ett av formålene med den er å få tilbakemelding på hvor godt Arbeidstilsynet lykkes med å tilføre virksomhetene kunnskap om arbeidsmiljø, risikofaktorer og regelverk, og i hvilken grad virksomhetene gjør tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet etter tilsyn.

Samtidig har Arbeidstilsynet også andre kilder til kunnskap om effekter av vår innsats. For eksempel gir resultater av eksterne evalueringer og forskningsprosjekter verdifull kunnskap både om hva vi oppnår og hvorfor.

3.7 Utbedring og modernisering av IKT-systemer

Arbeidstilsynet fikk i 2015 en toårig tilleggstillegging til utbedring og modernisering av IKT. Målet for moderniseringen var mer enhetlig myndighetsutøvelse, høyere kvalitet og bedre effektivitet. I løpet av toårsperioden er det gjennomført en rekke forbedringer og tilpasninger av IKT-systemene, videre omtales de mest sentrale resultatene for 2016. Det er utfordrende å gjøre en vurdering av mer langsiktige effekter og gevinster så kort tid etter at tiltakene er gjennomført.

Varsler om arbeidsulykker, varsler om kritikkverdige forhold og varsler om arbeidsrelatert sykdom er nå integrert i fagsystemet for tilsyn, Betzy. Dette gir en forbedret og mer effektiv håndtering av mottak, behandling og oppfølging av varslene. I tillegg oppnås et bedre og mer samlet datagrunnlag som kan legges til grunn for risikobasert utvelgelse av virksomheter for tilsyn. Saksbehandlersystemet Betzy gir nå en komplett oversikt fra mottak av en melding til eventuelt tilsyn, og funn gjort i tilsyn på bakgrunn av varsler

Anmeldelser og Arbeidstilsynets tilrådninger til politiet håndteres nå som en integrert løsning i Betzy. Dette gir en bedre håndtering og høyere kvalitet på arbeidet, og bedre informasjonsgrunnlag om hele saksforløpet til alle politisakene.

Forbedrede løsninger vil gi flere datakilder som kan benyttes til analyser, og integrerte løsninger gir enklere og mer effektiv datainnsamling. Økt grunnlagsinformasjon for risikovurdering, økt informasjon om egen aktivitet og økt informasjon som grunnlag for planlegging er et viktig resultat. Et bedre datagrunnlag og sammenhenger gjør det enklere å utarbeide et bedre som gir bedre grunnlag for å velge riktig virksomhet.

Gevinstene som så langt kan identifiseres innebærer god måloppnåelse for utbedring og modernisering av IKT-systemene.

4 mill. kroner av tildelingen for 2016 er foreløpig ikke benyttet. Dette skyldes et ønske om å styre utviklingsoppdragene slik at det ikke settes i gang flere oppdrag enn det som er forsvarlig ut fra tilgjengelige fagressurser. Det betyr at satsingen for 2015-2016 vil bli forlenget inn i 2017. Alle aktiviteter i satsingen avsluttes i løpet av første halvår 2017, samtidig som Arbeidstilsynet vil fortsette med å utbedre og modernisere IKT-systemene også de neste årene.

3.8 Kartlegging av brukeropplevelser

Gjennom tilsyn og veiledning skal Arbeidstilsynet bidra til at virksomhetene motiveres og får kunnskap om hvordan de kan komme videre i eget arbeid med å sikre forsvarlige arbeidsforhold og systematisk HMS-arbeid. For å kunne gjøre dette, trenger Arbeidstilsynet tilbakemeldinger fra virksomhetene. Tilbakemeldingene er viktige for å kunne tilpasse virkemidler og reaksjoner til virksomhetenes utfordringer.

Arbeidstilsynet sender årlig ut en undersøkelse til utvalgte virksomheter hvor Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn. I 2016 er undersøkelsen gjennomført etter en ny metode for å få mer hensiktsmessig informasjon fra virksomheter vi har ført tilsyn med. Virksomhetene er blant annet spurt om de forsto hensikten med tilsynet, om virksomhetene mener tilsynet fokuserte på viktige tema, om tilsynet ga et godt grunnlag for forbedringer og om virksomhetene har planlagt eller gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet i etterkant av tilsynet.

I 2016 ble undersøkelsen gjennomført blant virksomheter som har fått tilsyn i aktivitetene forebygge ulykker, overnatting og servering og vold og trusler i barnevernsinstitusjoner og vektervirksomheter. Etter gjennomført tilsyn er undersøkelsen sendt til 564 personer fordelt på 277 virksomheter. Pr. 20.01.2017 har vi fått svar fra omtrent halvparten av de som er forespurt. Noen hovedresultater fra undersøkelsen er:

- Om lag en av fire svarer at deres virksomhet gjennomførte tiltak etter at de fikk melding om at Arbeidstilsynet ville gjennomføre tilsyn
- Ni av ti respondenter mener hensikten med tilsynet ble forklart på en forståelig måte
- Åtte av ti respondenter mener tilsynet fokuserte på tema som var viktig for deres virksomhet
- Fem av ti respondenter mener tilsynet ga et godt grunnlag for forbedringer i deres virksomhet
- Fire av ti respondenter mener tilsynet ga dem økt kunnskap om hvordan deres virksomhet kan oppnå et godt arbeidsmiljø
- Over sju av ti respondenter sier at deres virksomhet vil gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet, selv om de ikke fikk pålegg fra Arbeidstilsynet
- I underkant av sju av ti respondenter sier at deres virksomhet vil gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet, på andre områder enn der de fikk pålegg

Resultatene viser at de fleste som Arbeidstilsynet har vært på tilsyn hos i de utvalgte aktivitetene opplever å få god forklaring på hvorfor det er viktig å ha et forsvarlig og godt arbeidsmiljø. Likevel er det nokså mange som mener tilsynet ikke bidro i stor grad til forbedringer i deres virksomhet, fordi det meste var i orden fra før. Dette viser viktigheten av at Arbeidstilsynet jobber videre med å utvikle en mest mulig treffsikker risikobasering.

Samtidig er det positivt at såpass mange gjennomfører tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet etter at Arbeidstilsynet har vært på tilsyn, også på områder der det ikke ble gitt pålegg. Selv om undersøkelsen er basert på selvrapportering, og ikke gir oss kunnskap om hva slags tiltak det her er snakk om, kan dette tyde på at tilsyn har en motiverende effekt for å oppnå et godt arbeidsmiljø utover det som har blitt sanksjonert.

Arbeidstilsynet vil i 2017 arbeide videre med å utvikle metoden for brukerundersøkelser. I 2016 har etaten prioritert å legge til rette for tilbakemeldinger fra virksomheter innen noen få aktiviteter i en begrenset periode. Vi ser at dette har gitt en høyere svarprosent enn tidligere metoder, samtidig som vi ser behov for å øke svarprosenten ytterligere for å bedre validiteten til brukerundersøkelsen.

3.9 Risikoutvikling og gjennomførte øvelser

Den økte satsingen mot bekjempelse av arbeidskriminalitet gir et endret trusselbilde for Arbeidstilsynets inspektører. De kriminelle aktørene og nettverkene er godt organisert, enkelte inspektører opplever personlige trusler og utrygghet. Dette gjenspeiles i etatens HMS- og kartleggingssystem, der det registreres HMS-meldinger hvor ansatte rapporterer om avvik som omhandler trusler mot inspektører og tilsynsledere fra eksterne. I etatens HMS-rutiner er det fokus på at det skal gjennomføres kartlegginger av farekilder og risikovurderinger nasjonalt og regionalt i de aktivitetene vi gjennomfører. Arbeidsgiver og

Arbeidsmiljøutvalget med vernetjenesten følger utviklingen av tilsynsarbeidet, og har sikkerhetskultur og sikkerhetstiltak som tema i AMU møtene og ledere og ansatte gjennom de aktivitetene vi utfører. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) initierer også tiltak på bakgrunn av kartlegginger, innkomne meldinger fra vernetjenesten og ledelsen som ledd i arbeidets organisering slik som planlegging, gjennomføring og oppfølging av tilsyn.

Det har ikke vært avholdt beredskapsøvelse i 2016 grunnet arbeid med innføring av dataverktøy for krisehendelse (CIM) og ny beredskapsplan.

IV. Styring og kontroll i virksomheten

4.1 Arbeidstilsynets virksomhetsstyring

Arbeidstilsynet har etablerte systemer for styring og kontroll som ivaretar etatens styringsbehov i forhold til egenart, risiko og vesentlighet. Samtidig er det behov for å utvikle virksomhetsstyringen videre, og det redegjøres for dette i punkt 4.2. Videre beskrives overordnet Arbeidstilsynets hovedprinsipper for styring.

Aktivitet gjennomført i 2016 er planlagt med utgangspunkt i en ny modell for virksomhetsstyringen med tilhørende arbeidsprosessbeskrivelser. Et prosjekt som ble avsluttet høsten 2016 resulterte i ny policy for Arbeidstilsynets virksomhetsstyring, prosessbeskrivelse for ulike faser i virksomhetsstyringen og synliggjøring av tilleggsbehov for utvikling av virksomhetsstyringen. Modellen innebærer blant annet en tettere sammenheng mellom identifisert risiko og gjennomførte prioriteringer for kjerneaktiviteten. Arbeidsprosessene i virksomhetsstyringen skal gi en mer helhetlig styring med bedre sammenheng mellom de ulike styringsfasene. Arbeidstilsynet har i 2016 arbeidet etter og testet ut følgende faser i virksomhetsstyringen:

Figur 2. Arbeidstilsynets virksomhetsstyring



Risikostyring

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

Arbeidstilsynet benytter et faktagrunnlag utarbeidet av NOA som grunnlag for prioritering av aktivitet. Dette faktagrunnlaget vil sammen med etatens egne erfaringer gi et risikobilde. Risikobildet er det faglige beslutningsunderlaget for Arbeidstilsynets prioriteringer. Gitt tilgjengelige ressurser vil ikke Arbeidstilsynet kunne følge opp alle utfordringer som beskrives i risikobildet, og det er derfor nødvendig å prioritere aktiviteter som underbygger regjeringens mål for arbeidsmiljø- og sikkerhetspolitikken. Arbeidstilsynets prioriterte aktiviteter, jmf. punkt 3.2, er en konsekvens av prioriteringer basert på risikobildet.

I tillegg til risikobildet som vurderer de eksterne arbeidsmiljøutfordringene utarbeides det også et risikobilde som vurderer etatens egen evne til å nå mål. Vurderingen skal identifisere interne forhold som kan true oppfyllelsen av mål og krav. Dette er gjort i forhold til de faktorene som Arbeidstilsynet anser som mest sentrale for at etaten skal kunne arbeide for måloppnåelse på arbeidsmiljøområdet, kritiske suksessfaktorer. I vurderingene er det lagt vekt på sentrale deler av kjerneaktiviteten. For 2016 var følgende faktorer vurdert som mest kritisk for måloppnåelsen:

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

Internkontroll

Arbeidstilsynet har i 2016 gjennomført flere internkontrollaktiviteter. Disse aktivitetene er både initiert som en konsekvens av eksterne vurderinger av oss, som for eksempel departementets evaluering av Arbeidstilsynet (Agenda Kaupang), men også som en konsekvens av interne vurderinger av behov for internkontrollaktiviteter.

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

Arbeidstilsynet gjennomfører løpende tiltak for å sikre kvalitet i arbeidet, som for eksempel:

- Parafering av tilsynsrapporter og andre utgående brev
- Økonomistatus, -regnskapskontroll, attestasjon og godkjenning
- Sentralisert oppfølging av avtaler, innkjøp og anskaffelser
- Sentralisert lønns- og regnskapsfunksjon
- System for informasjonssikkerhet
- System for HMS og HMS-meldinger internt
- Personvernombud

Arbeidstilsynet gjennomførte i 2016 en vurdering i tråd med rundskriv R-117 «Internrevisjon i statlige virksomheter» av om etaten burde etablere internrevisjon. Vurderingen konkluderte med at det ikke var hensiktsmessig å etablere en internrevisjon på daværende tidspunkt, og begrunnet dette med at forventede nytteverdier også kan oppnås gjennom å styrke internkontrolltiltak i første og andre linje, samt å fylle tredje linje med controller-baserte tiltak. Denne løsningen ville heller ikke påføre Arbeidstilsynet nye kostnader. Potensialet for ytterligere forbedring fremover ligger i å være bevisst på internkontroll og kvalitet relatert til:

- Første linje - der oppgavene løses i det daglige av ledere og medarbeidere i linjen
- Andre linje - hvor det gjennomføres nøkkelkontroller og interne evalueringer
- Tredje linje -
 - Som planlegger, følger opp og rapporterer internkontroll helhetlig og samlet
 - Bidrar til å styrke første og andre linjen
 - Ivaretar bestillerkompetanse ved kjøp av eksterne revisjoner eller evalueringer

I løpet av de siste årene er det gjennomført flere ulike evalueringer av Arbeidstilsynet, slik som Agenda Kaupang på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet, SINTEF på oppdrag fra NHO, samt Riksrevisjonen. Konklusjoner fra disse evalueringene har gitt etaten gode innspill på hvor det kan være nyttig å styrke internkontrollen. Det vil være hensiktsmessig å ta utgangspunkt i evalueringene når vi skal vurdere og styrke internkontrollen i første-, andre- og tredjelinjen på ulike områder både i kjerne- og støtteaktiviteten.

4.2 Eventuelle merknader Riksrevisjonen

Arbeidstilsynet har i 2016 ikke mottatt merknader fra Riksrevisjonen for regnskap og budsjettåret budsjettårets disponering for budsjettåret 2015.

V. Framtidsutsikter

Arbeidstilsynets visjon fra og med 2017 er *Et godt arbeidsliv for alle*. Arbeidstilsynets målbilde for 2025 utdyper visjonen:

- Færre mennesker skal dø, bli syke eller skadet som følge av arbeidet sitt
- Virksomhetene skal i større grad arbeide forebyggende med eget arbeidsmiljø
- Arbeidslivskriminalitet, useriøsitet og utnyttelse av arbeidstakere skal reduseres
- Arbeidstilsynet skal være en sentral kunnskapsaktør og samarbeidspartner for godt arbeidsmiljø
- Arbeidstilsynet skal være en attraktiv arbeidsplass med høy kompetanse

Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag og risikobilde har vært relativt stabilt over tid. Målene vil være retningsgivende for hvordan Arbeidstilsynet skal innrette seg for å løse samfunnsoppdraget.

Arbeids- og sosialdepartementet har understreket behov for utvikling i etatens tildelingsbrev, dette er noe Arbeidstilsynet er enig i. Vi ser et behov for å bli bedre på å risikobasere innsatsen, velge effektive virkemidler, tilpasse reaksjoner overfor virksomheter og synliggjøre resultater og effekter av vår innsats. På bakgrunn av departementets evaluering av Arbeidstilsynet, ble det også startet utredninger knyttet til kompetanseutvikling, tilsynslederrollen, prosesser for faglige avklaringer og etatens regionstruktur. Dette er områder som Arbeidstilsynet mener er viktig å utvikle for å nå etatens mål for 2025. Disse tiltakene for egenutvikling vil sette oss i stand til å utføre kjerneaktiviteten på en bedre måte

I tillegg til en del utviklingsarbeid vil Arbeidstilsynet i strategiperioden ha fokus på å bekjempe arbeidslivskriminalitet og å forebygge systematisk HMS-arbeid. Vi skal være synlige og tilstede for virksomheter som ønsker å jobbe forebyggende. De viktigste virkemidlene våre er tilsyn og veiledning rettet mot risikoutsatte virksomheter. Tverretattlig innsats mot aktører som gjentatte ganger bryter regelverket vil være en prioritert oppgave. Som en del av vårt utviklingsarbeid vil utvikling av alle våre virkemidler være sentralt i de videre diskusjonene om hva etatens påvirkningsstrategier bør være. For at vi skal oppnå best mulig effekt på arbeidsmiljøet i Norge.

Arbeidstilsynet har vært i en omstillingsfase og vil fortsatt være det i en periode fremover. På kort sikt vil etaten prioritere å skape et felles bilde av de endringene etaten må gjennomføre og finne de rette strategiske tiltakene for ønsket utvikling. På lengre sikt må tiltakene få effekt slikt at vi kan bli en bedre samfunnsaktør som løser samfunnsoppdraget på en best mulig måte.

Motiverte ansatte er et godt grunnlag for å ta ytterligere skritt i retning av:

- Å jobbe kunnskaps- og risikobasert, for hvor og hvordan vi bruker innsatsen vår i næringer og den enkelte virksomhet, med samarbeidspartnere, og med å tilpasse regelverket til dagens utfordringer
- Å videreutvikle former for kompetanseutvikling- og deling, slik at inspektørene får den kompetanse og de ferdigheter som arbeidet deres til enhver tid krever. I et samfunn i stadig endring må læring skje og deles kontinuerlig gjennom måten vi arbeider og kommuniserer på
- Å finne effektive prinsipper og former for organisering og ledelse, som understøtter høyt kompetente fagmiljøer, klare beslutningslinjer og effektiv gjennomføring

VI. Årsregnskap

Ledelseskommentarer årsregnskapet 2016

Formål

Arbeidstilsynet er en statlig etat, underlagt Arbeids- og sosialdepartementet.

Etatens hovedoppgave er å føre tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav.

Årsregnskapet utgjør del VI i årsrapporten til Arbeidstilsynet.

Bekreftelse

Årsregnskapet til Arbeidstilsynet for 2016 er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Arbeids- og sosialdepartementet. Jeg mener regnskapet gir et dekkende bilde av Arbeidstilsynets disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter og inntekter.

Vurdering av vesentlige forhold

Arbeidstilsynet samlede utgifter på post 01 var på 580 mill. kroner. Dette gir et samlet mindreforbruk på 18,1 mill kroner før refusjoner og inntekter med merinntektsfullmakter er trukket fra. Refusjoner og inntekter med merinntektsfullmakter var på til sammen 184 291 kroner, jfr. note B. Dette beløpet er en mindreinntekt, og reduserer etatens samlede mindreforbruk.

Den samlede reelle mindreutgiften på post 01 blir med dette på 17,9 mill. kroner, jfr. Note B. Dette er om lag 3 prosent av disponibel bevilgning. Dette mindreforbruket er søkt overført til 2017, jf. forklaringer til statsregnskapet.

Kapitel 0640, Post 21, Arbeidstilsynet spesielle driftsutgifter, RVO hadde en tildeling på 10,410 mill kroner. Posten hadde et merforbruk på 553 364 kroner.

Kapitel 0640, Post 45, større utstyrsanskaffelser ble ikke benyttet i 2016 og hele posten søkes overført til 2017. Kjøp av tjenester til IKT utvikling ble i sin helhet belastet på post 01.

Årsaken til mindreforbruket på kapittel 0640 postene 01 og 45 er primært knyttet til nye tildelinger som varsling, a-krim og styrking av IKT-systemer, samt på driftstildelingen til regioner og direktorat.

Av samlet bokført beløp på kapittel 0640 postene 01, 21 og 45 på 591 mill. kroner, var totale lønnsutgifter på 385,9 mill. kroner. Dette tilsvarer 65 prosent av bokført beløp. Videre ble det benyttet 67,6 mill. kroner på drift av bygninger.

Arbeidstilsynet er fullservicekunde hos DFØ for lønn- og regnskapstjenester.

Tilleggsopplysninger

Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Arbeidstilsynet. Årsregnskapet er enda ikke revidert, men revisjonsberetningen antas å foreligge i løpet av 2. kvartal 2017. Beretningen er unntatt offentlighet fram til Stortinget har mottatt Dokument 1 fra Riksrevisjonen, men vil bli offentliggjort på Arbeidstilsynet hjemmeside når dokumentet er offentlig

Trondheim 15. mars 2017


Trude Vollheim Webb
Direktør Arbeidstilsynet

Prinsippnote årsregnskapet

Årsregnskapet for Arbeidstilsynet er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten ("bestemmelsene. Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115.

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

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

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

- Regnskapet følger kalenderåret:
- Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret
- Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp
- Regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet

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

Arbeidstilsynet er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.7.1. Bruttobudsjetterte virksomheter tilføres ikke likviditet gjennom året. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2016

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2016	Merutgift (-) og mindreutgift
0640	Driftsutgifter	01	Driftsutgifter	A,B	598 165 000	577 985 509	20 179 491
0640	Spesielle driftsutgifter, RVO	21	Spesielle driftsutgifter	A,B	10 410 000	10 963 364	-553 364
0640	Større utstyrsansk. og vedl.	45	Større utstyrsansk. og vedl.	A,B	9 122 000	0	9 122 000
1633	Nettoordning for mva i staten	01	Driftsutgifter		0	24 113 371	
Sum utgiftsført					617 697 000	613 062 244	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst		Samlet tildeling*	Regnskap 2016	Merinntekt (-) og mindreinntekt
3640	Diverse inntekter	01	Driftsutgifter	B	0	10 950	-10 950
3640	Kjemikaliegebyr	04	Ymse		6 450 000		
3640	Tvangsmulkt	05	Ymse		6 040 000		6 040 000
3640	Refusjoner	06	Ymse	B	5 000 000	4 771 532	228 468
3640	Byggesaksbehandling, gebyrer	07	Ymse	B	18 410 000	18 443 227	-33 227
3640	Refusjon utgifter RVO	08	Ymse		11 318 000	10 862 881	455 119
3640	Overtredelsesgebyr	09	Ymse		1 000 000		1 000 000
5309	Tilfeldige inntekter, ymse	29	Ymse		0	819 230	
5700	Arbeids giveravgift - lønn	72	Arbeids giveravgift		0	45 523 807	
Sum inntektsført					48 218 000	80 431 628	

Netto rapportert til bevilgningsregnskapet

532 630 616

Kapitalkontoer				
60064901	Norges Bank KK /innbetalinger			49 452 843
60064902	Norges Bank KK/utbetalinger			-579 890 398
715104	Endring i mellomværende med statskassen			-2 193 061
Sum rapportert				0

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)

	31.12.2016	31.12.2015	Endring
Mellomværende med statskassen	-16 876 668	-14 683 607	-2 193 061

* Samlet tildeling skal ikke reduseres med eventuelle avgitte belastningsfullmakter. Se note B for nærmere forklaring.

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064001	24 760 000	573 405 000	598 165 000
064045	4 502 000	4 620 000	9 122 000
064021		10 410 000	10 410 000

Note B Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulig overførbart beløp til neste år

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift(-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre iht. avgitte belastnings- fullmakter(-)	Merutgift(-)/ mindreutgift etter avgitte belastnings- fullmakter	Merinntekter / mindreinntekter(-) iht. merinntektsfull makt	Omdisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Innspari- nger(-)	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
064001		20 179 492	-2 058 637	18 120 855	-184 291			17 936 564	29 908 250	17 936 564
064021		-553 364		-553 364				-553 364	456 100	
064045	"kan overføres"	9 122 000		9 122 000				9 122 000	9 120 000	9 120 000

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

Forklaring til bruk av budsjettfullmakter

Stikkord kan overføres

Arbeidstilsynets bevilgning på kapittel/post 0640 45 er gitt med stikkord «kan overføres». Beløpet stemmer fra tildelinger gitt innenfor de to siste budsjettår og virksomheten lar beløpet inngå som en del av mulig overførbart beløp.

Fullmakter

Arbeids- og sosialdepartementet har delegert 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.

Avgitte belastningsfullmakter

Arbeidstilsynet har gitt Direktoratet for forvaltning og IKT fullmakt til å belaste regnskapet med inntil 0,5 mill kroner på kapittel post 0640 01. Hele beløpet ble belastet. Utlendingsdirektoratet fikk fullmakt til å belaste regnskapet med inntil 2 mill kroner kapittel post 0640 01 og posten ble belastet kr 1 558 637,-.

Tvangsmulkt og overtredelsesgebyr kreves inn av Statens innkrevingssentral. Arbeidstilsynet har gitt Statens innkrevingssentral fullmakt til å belaste inntektene på Arbeidstilsynets kapittel og post i statsregnskapet for de to gebyrene. Regnskapet ble det belastet på kapittel post 3640 05 Tvangsmulkt kr 6 018 125,- og på kap 3640 09 Overtredelsesgebyr kr 2 593 000,-

Miljødirektoret krever inn kjemikaliegebyr, hvor Arbeidstilsynet skal ha 7/15 av inntektene. Miljødirektoratet belastet kapittel post 3640 04 Kjemikaliegebyr med kr 4 561 997,-.

Mulig overførbart beløp

Arbeidstilsynets ubrukte bevilgning på kapittel/post 0640 01 beløper seg til kr 17,9 mill kroner. Da dette beløpet er under grensen på 5 % regnes hele beløpet som mulig overføring til neste budsjettår. Beløpet som står på kapittel/post 0640 45 kan overføres i sin helhet da stikkordet "kan overføres" er knyttet til kapittel/posten.

Det er ikke aktuelt å overføre midler til neste år fra andre utgiftsposter da det ikke gjenstår midler på postene.

Mulig overføring til neste år er en beregning, og Arbeidstilsynet får tilbakemelding fra overordnet departement om endelig beløp som overføres til neste år.

Oppstilling av artskontorapporteringen for 2016

	Note	2016	2015
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetalinger fra gebyrer	1	29 306 108	28 069 275
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	1	0	0
Salgs- og leieinntekter	1	4 782 482	6 381 527
Andre inntekter	1	0	0
<i>Sum inntekter fra drift**</i>		34 088 590	34 450 802
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn **	2	392 564 427	374 606 938
Andre utbetalinger til drift	3	196 368 720	167 192 578
<i>Sum utbetalinger til drift**</i>		588 933 147	541 799 516
Netto rapporterte driftsutgifter**		554 844 556	507 348 714
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetaling av finansinntekter**	4	188	3 091
<i>Sum investerings- og finansinntekter**</i>		188	3 091
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer	5	0	0
Utbetaling til kjøp av aksjer	5,8B	0	0
Utbetaling av finansutgifter**	4	15 914	14 436
<i>Sum investerings- og finansutgifter**</i>		15 914	14 436
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter**		15 726	11 345
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Innbetaling av skatter, avgifter, gebyrer m.m.	6	0	0
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		0	0
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Utbetalinger av tilskudd og stønader	7	0	0
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>		0	0
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler *			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		819 230	798 554
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		45 523 807	43 373 978
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		24 113 371	17 520 005
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-22 229 666	-26 652 528
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		532 630 616	480 707 532

Oversikt over mellomværende med statskassen

	2016	2015
Ændeler og gjeld		
Fordringer**	377 928	346 794
Kasse	0	0
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank	0	0
Skyldig skattetrekk	-17 236 802	-14 997 624
Skyldige offentlige avgifter	-44 903	4 497
Annen gjeld**	27 108	-37 273
Sum mellomværende med statskassen	8	-14 683 607

* Andre ev. inntekter/utgifter rapportert på felleskapitler spesifiseres på egne linjer ved behov.

** Noen av tallene for 2015 er ikke direkte sammenlignbare med tilsvarende note i årsregnskapet 2015, på grunn av endret oppstilling

Note 1 Innbetalinger fra drift

	31.12.2016	31.12.2015
<i>Innbetalinger fra gebyrer</i>		
Byggesaksgebyr	18 443 227	17 133 859
Refusjon utgifter RVO	10 862 881	10 935 416
Sum innbetalinger fra gebyrer*	29 306 108	28 069 275
<i>Innbetalinger fra tilskudd og overføringer</i>		
Sum innbetalinger fra tilskudd og overføringer	0	0
<i>Salgs- og leieinnbetalinger</i>		
Arbeidervem annonse, avgiftspliktig	6 000	114 050
Arbeidervem, abonnement	4 950	890 425
Diverse inntekter**	4 771 532	5 377 052
Sum salgs- og leieinnbetalinger	4 782 482	6 381 527
<i>Andre innbetalinger</i>		
Sum andre innbetalinger	0	0
Sum innbetalinger fra drift**	34 088 590	34 450 802

* Noen av tallene for 2015 er ikke direkte sammenlignbare med tilsvarende note i årsregnskapet 2015, på grunn av endret oppstilling

** Diverse inntekter består i stor grad av refusjoner fra fond regionale vemeombud, forskningsrådet og tilskudd for regelhjelp.no

Note 2 Utbetalinger til lønn

	31.12.2016	31.12.2015
Lønn	353 586 634	337 652 610
Arbeidsgiveravgift	45 523 807	43 373 978
Pensjonsutgifter*	0	0
Sykepenges og andre refusjoner (-)**	-14 452 381	-12 581 130
Andre ytelser	7 906 367	6 161 480
Sum utbetalinger til lønn**	392 564 427	374 606 938
<i>* Denne linjen benyttes av virksomheter som innbetaler pensjonspremie til SPK.</i>		
Antall årsverk:	566	556

** Noen av tallene for 2015 er ikke direkte sammenlignbare med tilsvarende note i årsregnskapet 2015, på grunn av endret oppstilling

Note 3 Andre utbetalinger til drift

	31.12.2016	31.12.2015
Husleie	59 678 534	56 440 114
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	970 538	680 456
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	7 956 774	5 459 002
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	12 739	31 081
Mindre utstyrsanskaffelser	13 752 707	8 872 911
Leie av maskiner, inventar og lignende	14 216 435	9 789 885
Kjøp av fremmede tjenester	46 567 935	27 878 088
Reiser og diett	30 106 026	30 552 135
Øvrige driftsutgifter	23 107 032	27 488 905
Sum andre utbetalinger til drift	196 368 720	167 192 578

Note 4 Finansinntekter og finansutgifter

	31.12.2016	31.12.2015
<i>Innbetaling av finansinntekter</i>		
Renteinntekter	0	0
Valutagevinst**	188	3 091
Annen finansinntekt	0	0
Sum innbetaling av finansinntekter**	188	3 091

	31.12.2016	31.12.2015
<i>Utbetaling av finansutgifter</i>		
Renteutgifter**	15 171	8 620
Valutatap**	743	5 817
Annen finansutgift	0	0
Sum utbetaling av finansutgifter**	15 914	14 436

** Noen av tallene for 2015 er ikke direkte sammenlignbare med tilsvarende note i årsregnskapet 2015, på grunn av endret oppstilling

Note 5 Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer

	31.12.2016	31.12.2015
<i>Utbetaling til investeringer</i>		
Immaterielle eiendeler og lignende	0	0
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	0	0
Beredskapsanskaffelser	0	0
Infrastruktureiendeler	0	0
Maskiner og transportmidler	0	0
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	0	0
Sum utbetaling til investeringer	0	0

	31.12.2016	31.12.2015
<i>Utbetaling til kjøp av aksjer</i>		
Kapitalinnskudd	0	0
Obligasjoner	0	0
Investeringer i aksjer og andeler	0	0
Sum utbetaling til kjøp av aksjer	0	0

Note 6 Innkreivingsvirksomhet og andre overføringer til staten

	31.12.2016	31.12.2015
Sum innkreivingsvirksomhet og andre overføringer til staten	0	0

Note 7 Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

	31.12.2016	31.12.2015
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	0	0

Note 8 Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen**Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen**

	31.12.2016 Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2016 Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler*	0	0	0
Obligasjoner	0	0	0
Sum	0	0	0
Omlopsmidler			
Kundefordringer	3 303 393	0	3 303 393
Andre fordringer	363 509	377 928	-14 419
Bankinnskudd, kontanter og lignende	0	0	0
Sum	3 666 902	377 928	3 288 974
Langsiktig gjeld			
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
Sum	0	0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-7 007 482	0	-7 007 482
Skyldig skattetrekk	-17 236 802	-17 236 802	0
Skyldige offentlige avgifter	-56 743	-44 903	-11 840
Annen kortsiktig gjeld**	-3 707 508	27 108	-3 734 616
Sum	-28 008 535	-17 254 596	-10 753 939
Sum	-24 341 633	-16 876 668	-7 464 965

* Virksomheter som eier finansielle anleggsmidler i form av investeringer i aksjer og selskapsandeler fyller også ut note 8 B

Del B Spesifisering av investeringer i aksjer og selskapsandeler

	Ervervsdato	Antall aksjer	Eierandel	Stemmeandel	Årets resultat i selskapet	Balanseført egenkapital i selskapet	Balanseført verdi i regnskap*
Aksjer							
Selskap 1							
Selskap 2							
Selskap 3							
Balanseført verdi 18.12.2016							0

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

** Annen kortsiktig gjeld. Posten består av faktura med fakturadato 2016 som ikke er bokført før 2017.

Sluttnoter

¹ Tall for 2014 er endret fra årsrapport 2014 på grunn av ny beregningsmetode for 2015 som tallene for 2014 er oppdatert i forhold til.

² Beregningene er noe justert fra årsrapport for 2014. Dette har ikke betydning for utviklingstrenden som tabellen synliggjør.

³ Utvikling i tilsyn per ansatt hvis en kun legger ansatte i regionene til grunn

⁴ I oversiktene inngår ikke ansatte som jobber med andre oppgaver som godkjenningsordninger, fondet, regionale verneombud.

⁵ Utvikling i tilsyn per ansatt hvis en legger til grunn ansatte i regionene, direktoratet og felles etat (sentralbord, svartjeneste, dokumentcenter og IKT).

⁶ -Lindblom, Lars; Hansson, Sven Ove 2004: Policy and Practice in Health and Safety, Issue 2, pp. 77-91(15).

-Levine DI, Toffel MW, Johnson MS. 2012. Randomized government safety inspections reduce worker injuries with no detectable job loss. Science 336(6083):907-911.

-Dahl Øyvind and Marius Søberg: Safety Science Monitor, Issue 2 2013, Article 3, VOL 17. (Labour Inspection and its Impact on Enterprises' Compliance with Safety Regulations).

-Arbeidstilsynet 2014: Tilsyn gir positiv effekt i virksomhetene, <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=245954>

⁷ Antall virksomheter med ansatte innen næringen

⁸ Tabellen viser ikke antall tilsyn hos unike virksomheter. Noen av tilsynene kan ha vært gjennomført hos samme virksomhet. Det reelle tallet for dekningsgrad vil derfor ligge noe lavere.

⁹ Tilsyn pr 100 virksomheter er 6,0 dersom vi også medberegner virksomheter uten ansatte i primærnæringene

¹⁰ Tallet viser antall stansinger som pressmiddel jf. arbeidsmiljøloven § 18-8, 1.punktum. Tallene oppgir antall tilsyn med et eller flere vedtak om stans. Viser kun stansinger i Betzy, da data fra VYR og Betzy ikke kan sammenliknes direkte. Tall for 2015 er oppdatert

¹¹ Antall tilsyn med et eller flere vedtak om vedtak om tvangsmulkt. Tall for 2014 er korrigert fra tidligere årsrapportering. Viser kun stansinger i Betzy, da data fra VYR og Betzy ikke kan sammenliknes direkte. Tall for 2015 er oppdatert

¹² Tallet viser antall tilsyn med en eller flere reaksjoner om stans ved overhengende fare for liv og helse, jf. arbeidsmiljøloven § 18-8, 2. punktum. Tallene oppgir antall tilsyn med et eller flere vedtak om stans. Tall for 2015 er oppdatert

¹³ Tallet viser antall vedtak om overtredelsesgebyr med vedtaksdato i 2016

¹⁴ Tall er avrundet, og oppdatert for 2015

¹⁵ Dahl, Rohde, Øren (SINTEF 2016): The total costs of work-related illnesses and injuries in Norway

