



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Arbeidstilsynet  
Statens Hus  
7468 TRONDHEIM

Deres ref

Vår ref  
21/3282

Dato  
12.01.2023

## Tildelingsbrev 2023 – Arbeidstilsynet

### 1. INNLEDNING

Arbeids- og inkluderingsdepartementet viser til Prop. 1 S (2022–2023) og Innst. 15 S (2022–2023). Arbeids- og inkluderingsdepartementet gir i tildelingsbrevet de økonomiske rammene for Arbeidstilsynet og angir prioriteringer, mål og rapporteringskrav for 2023.

Tildelingsbrevet er, sammen med instruks om virksomhets- og økonomistyring, styrende for Arbeidstilsynets virksomhet og angir hvilke områder som har høyest prioritet i 2023. Det følger av dette at det i tillegg er oppgaver som skal utføres av tilsynet i 2023, som ikke er eksplisitt omtalt i tildelingsbrevet.

Erfaring tilsier at det også kan tilkomme saker som det ikke er tatt høyde for ved årets begynnelse som kan få stor oppmerksomhet og kreve betydelig innsats. Arbeidstilsynet skal derfor ha fleksibilitet til å kunne påta seg nye oppgaver som gis av departementet på kort varsel. Ved eventuelle endringer, som kan ha vesentlig innvirkning på ressursinnsatsen og måloppnåelsen i etaten, skal Arbeidstilsynet varsle departementet og iverksette avbøtende tiltak der det er mulig.

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

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

Kontoradresse  
Akersgata 64  
www.aid.dep.no

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

Avdeling  
Arbeidsmiljø- og  
sikkerhetsavdelingen

Saksbehandler  
Ewa Koziel  
22 24 86 62

## Innholdsfortegnelse

---

1.	INNLEDNING.....	1
2.	LANGSIKTIGE MÅL OG PRIORITERINGER.....	3
3.	MÅL OG PRIORITERINGER FOR 2023.....	4
	3.1. Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet .....	4
	3.2. Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår.....	5
	3.3. Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes .....	6
	3.4. Andre prioriterte oppgaver .....	7
	3.5. Styringsinformasjon for målene angitt under 3.1- 3.3.....	7
4.	BEVILGNING OG TILDELT BELØP .....	9
	4.1. Budsjetttrammer.....	9
	4.2. Bevilgningsmessige forutsetninger .....	9
5.	FELLESFØRINGER OG ADMINISTRATIVE FØRINGER FOR 2023.....	10
	5.1. Fellesføringer .....	10
	5.2. Andre administrative føringer.....	11
6.	ÅRSRAPPORTERING .....	11
7.	DIALOG OG PLANLAGTE MØTER.....	12

---

### Vedlegg:

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

## 2. LANGSIKTIGE MÅL OG PRIORITERINGER

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

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

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

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

Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel er tilsyn og etaten skal ha en tydelig tilstedeværelse og synlighet i arbeidslivet. Arbeidstilsynet skal legge til grunn en streng reaksjonsbruk ut fra alvorlighetsgrad og vesentlighet ved avdekket brudd på regelverket, og i større grad benytte overtredelsesgebyr når forholdene tilsier det. Bruk av reaksjoner skal innrettes slik at det i størst mulig grad bidrar til økt etterlevelse hos virksomheter som bryter regelverket. Overtredelsesgebyrenes størrelse må gjenspeile dette. Ved gjentatte regelverksbrudd skal nytt overtredelsesgebyr vurderes. Grov arbeidslivskriminalitet og lovovertridelser hvor overtredelsesgebyr ikke vil ha tilstrekkelig effekt som sanksjon, skal rutinemessig politianmeldes.

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

### 3. MÅL OG PRIORITERINGER FOR 2023

Arbeidstilsynets innsats i 2023 skal bidra til følgende mål i Prop. 1 S:

- Sikkert og seriøst arbeidsliv
- Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet

På bakgrunn av dette skal Arbeidstilsynet i 2023 prioritere de tre målene (3.1.–3.3) som angitt nedenfor. Arbeidstilsynets innsats rettet mot målene må ses i sammenheng, ettersom innsatsen rettet mot ett av målene også vil kunne bidra til de andre målene.

Arbeidstilsynets økte bevilgning i 2023 skal benyttes til å styrke etatens kapasitet og kompetanse. Dette innebærer styrket tilsyn og kontroll med nye regelverksendringer bl.a. knyttet til oppfølging av endringer i innleieregelverket. Bevilgningen skal også bidra til kunnskapsbygging for best mulig målrettet innsats. Videre skal deler av bevilgningsøkningen benyttes til Arbeidstilsynets utvikling og drift av en godkjenningsordning for bemanningsforetak.

#### **3.1. Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet**

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

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

Arbeidstilsynet skal bidra til en mer målrettet, treffsikker og enklere bedriftshelsetjeneste ved å følge opp oppdragsbrev av 8. april 2022 og endringer i regelverket om bedriftshelsetjeneste som trådte i kraft fra 1. januar 2023. Arbeidstilsynet skal i den sammenheng samarbeide med STAMI der det er relevant.

Arbeidstilsynet har videre fått myndighet til å føre tilsyn med ny dokumentasjons- og drøftingsplikt ifm. fastsettelse av «heltidsnormen» i arbeidsmiljøloven, jf. Prop. 133 L (2021–2022). Dette skal inngå som en del av tilsynets øvrige tilsynsvirksomhet.

#### *Etatenes felles oppfølging av IA-arbeidsmiljøetsatsingen*

Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdsetaten skal i fellesskap fortsette å videreutvikle arbeidsmiljøetsatsingen etter gitte mål og retningslinjer.

Etatene skal fortsette arbeidet med å styrke og tilgjengeliggjøre kunnskapsgrunnlaget knyttet til arbeidsmiljøforhold av betydning for sykefravær og frafall. Arbeidsmiljøportalen skal være det sentrale felles virkemiddelet for å nå bransjene og virksomhetene med relevant kunnskap

og verktøy. Etatene skal sikre god og effektiv drift av satsingen fremover. I videreutviklingen av satsingen skal etatene involvere partene der det er relevant.

Etatene skal innen 15. mars 2024 utarbeide en felles rapport for 2023 hvor det redegjøres for status og videre planer i arbeidet med arbeidsmiljøetsatsingen. Rapporten skal redegjøre for den samlede innsatsen, samarbeidet mellom etatene og for hver etats bidrag. Arbeidstilsynet skal koordinere arbeidet med rapporten.

#### *Særskilt om Arbeidstilsynets oppfølging av IA-arbeidsmiljøetsatsingen*

Arbeidstilsynet skal i 2023 forankre og integrere arbeidsmiljøetsatsingen i etatens øvrige innsats på forebyggende arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet skal arbeide videre med å utvikle verktøy og veiledning for virksomhetene og bransjene slik at de arbeider mer behovsbasert, treffsikkert og kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidstilsynet skal nå ut til virksomhetene gjennom et styrket samarbeid med blant annet partene og bransjeorganisasjoner.

### **3.2. Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår**

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

Arbeidstilsynet skal følge opp regjeringens Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, herunder bl.a. gjennom tiltak for å hindre utnyttelse av arbeidstakere, sette forbrukere i stand til å velge seriøse leverandører og videreutvikle digital deling av tilsynsdata mellom ulike tilsynsmyndigheter. Arbeidstilsynet skal videre, i samarbeid med Statens vegvesen, følge opp tiltak i regjeringens handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren.

Fra 1. april 2023 innføres flere endringer i reglene for inn- og utleie fra bemanningsforetak. Adgangen til å leie inn fra bemanningsforetak strammes inn, og det innføres et forbud mot innleie til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Arbeidstilsynet skal innenfor sitt område følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar for å etterleve vilkårene for inn- og utleie fra bemanningsforetak og kravet til likebehandling ved utleie av arbeidstakere. Der det er naturlig skal Arbeidstilsynet samarbeide med Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet, slik at myndighetenes oppfølging og praksis overfor virksomhetene blir mest mulig ensartet, og kompetanse og ressurser utnyttes effektivt. Dette vil departementet komme nærmere tilbake til i 2023.

Offentlige oppdragsgivere har et særlig ansvar for å hindre at useriøse og kriminelle aktører får innpass i arbeidslivet, ved å stille og følge opp krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter. Arbeidstilsynet skal ved å benytte de virkemidler og reaksjoner som er best egnet, påvirke oppdragsgivere til forbedret etterlevelse av regelverket. Arbeidstilsynet skal også bidra til å gjennomføre målsettingene i Norgesmodellen gjennom tilsyn med og medvirkning til utvikling av veiledningsmateriale for offentlige oppdragsgivere.

Arbeidstilsynet skal videreføre samarbeidet med partene om treparts bransjeprogrammer og tilrettelegge den operative aktiviteten fra myndighetenes side.

### **3.3. Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes**

Arbeidslivskriminalitet er fortsatt en utfordring i deler av arbeidslivet og innsatsen krever et bredt samarbeid mellom ulike myndigheter. For å bekjempe arbeidslivskriminalitet, skal Arbeidstilsynet og andre berørte etater samarbeide om felles innsats og virkemiddelbruk for å oppnå størst mulig effekt.

#### *Tverretattlig samarbeid mot arbeidslivskriminalitet*

Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten skal gjennom felles innsats bidra til å redusere forekomsten av kriminalitet i arbeidslivet gjennom å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet. Arbeidet skal være kunnskapsbasert og risikostyrt for å oppnå felles mål. På oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Finansdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet har det vært gjennomført en evaluering av etatssamarbeidet mot arbeidslivskriminalitet. Departementene kommer tilbake til oppfølging av denne i en egen bestilling.

Etatene skal videreutvikle samarbeidet sitt for en ressurseffektiv innsats i samsvar med felles styringsmodell. Innsatsen må ses i sammenheng med tiltak i regjeringens Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet fra 2022 og øvrige handlingsplaner/initiativer av betydning for det tverretattlige arbeidet mot arbeidslivskriminalitet.

Etatene skal innen 15. mars 2024 utarbeide en felles årsrapport for 2023 hvor det gis en vurdering av tilstand og redegjøres for prioriteringer, aktiviteter, resultater og effekter av arbeidet mot arbeidslivskriminalitet. Rapporten skal også inneholde en vurdering av samarbeidet og læringspunkter.

#### *Arbeidstilsynets oppfølging*

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

Arbeidstilsynet skal bidra til et godt samarbeid med etatene som inngår i det tverretattlige a-krimisamarbeidet, og med andre relevante myndigheter og parter der det er hensiktsmessig for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet. Arbeidstilsynet skal også bidra til å videreutvikle det operative samarbeidet og informasjonsutveksling mellom kontrollmyndighetene.

Arbeidstilsynet skal følge opp samarbeidet med tilsynsmyndigheter i andre land. Arbeidstilsynet skal på vegne av norske myndigheter følge opp arbeidet i den europeiske plattformen mot svart arbeid. Arbeidstilsynet skal i samråd med departementet koordinere kontakten mellom berørte etater i Norge og det europeiske arbeidsmarkedsbyrået, European Labour Authority (ELA).

### **3.4. Andre prioriterte oppgaver**

#### *Samarbeid med STAMI og Petroleumstilsynet*

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

#### *Samarbeid med partene*

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

#### *Regelverksutvikling*

Arbeidstilsynet skal sørge for vedlikehold og videreutvikling av forskriftsverket i nær dialog med partene i arbeidslivet. Regelverket skal være tilpasset utfordringene i arbeidslivet og være lett å forstå. Arbeidstilsynet må være særlig oppmerksom på, og ivareta forpliktelser i henhold til EØS-avtalen. Regelverksinitiativer, og kost-/nyttevurderinger av disse, skal drøftes i Regelverksforum. Drøfting i forumet skal skje både før og etter alminnelig høring av konkrete forslag. Vesentlige endringer i regelverksanvendelsen eller tilsynspraksis må på forhånd søkes forankret i berørte sektorer og organisasjoner. Regelverksinitiativer skal i nødvendig utstrekning forankres i departementet. Det vises også til instruks for virksomhets- og økonomistyring for Arbeidstilsynet.

### **3.5. Styringsinformasjon for målene angitt under 3.1- 3.3**

Departementet legger vekt på styringsinformasjon som viser sammenhengen mellom etatens innsats og måloppnåelse, som synliggjør sannsynlige effekter av etatens arbeid og viser vurderinger av om ressursbruken er effektiv. Departementet vil rette særlig oppmerksomhet mot styringsinformasjon om kvaliteten i etatens interne arbeidsprosesser som understøtter kjerneoppgaver.

Arbeidstilsynet skal i 2023 fortsette arbeidet med utvikling av målemetoder for oppnådd effekt av etatens virkemiddelbruk. Vurdering av effekter skal gjøres ved bruk av både kvantitative målemetoder og kvalitativ analyse. For kvantitative data vises det bl.a. til vedlegg om forklaringsvariabler. Det er i tillegg nødvendig at etaten gjør kvalitative vurderinger av sammenhenger og forklaringer knyttet til resultater og samlet måloppnåelse, jf. punkt 6 om årsrapportering.

Arbeidstilsynet skal videreutvikle etatens interne risikobilde, herunder inkludere risikovurdering av sentrale arbeidsprosesser og en omtale av restrisiko. Tilsynet skal også fortsette arbeidet med forankring og implementering av risikovurderingsmetodikken i etaten. Arbeidstilsynet skal videre arbeide med forbedring av økt treffsikkerhet innen målene 3.1-3.2.

Videreutvikling av styringsinformasjonen skal hensynta en god sammenheng mellom mål, prioriteringer og resultater.



## 4. BEVILGNING OG TILDELT BELØP

### 4.1. Budsjettrammer

#### *Utgifter*

Følgende midler stilles til disposisjon for Arbeidstilsynet i 2023:

#### **Kap. 640 Arbeidstilsynet**

Post	Betegnelse	Kroner
1	Driftsutgifter	808 320 000
21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	17 280 000
	Sum kap. 640 Arbeidstilsynet	825 600 000

#### *Inntekter*

Følgende inntekter forutsettes oppnådd i 2023:

#### **Kap. 3640 Arbeidstilsynet**

Post	Betegnelse	Kroner
4	Kjemikaliekontroll, gebyrer	5 150 000
6	Refusjoner	3 600 000
7	Byggesaksbehandling, gebyrer	23 695 000
8	Refusjon utgifter regionale verneombud	17 910 000
85	Tvangsmulkt	7 175 000
86	Overtredelsesgebyr	29 450 000
	Kap. 3640 Arbeidstilsynet	86 980 000

### 4.2. Bevilgningsmessige forutsetninger

#### *Bevilgningen på kap. 640, post 01:*

Bevilgningen er styrket med 25 mill. kroner til økt kapasitet og kompetanse. Dette innebærer bl.a. styrket tilsyn og kontroll, styrket kunnskapsoppbygging samt utvikling og drift av en godkjenningsordning for bemanningsforetak.

Bevilgningen er redusert med 4,2 mill. kroner knyttet til gevinstrealisering ved reduserte reiseutgifter. Det vises i den forbindelse også til fellesavtalen for flyreiser som er inngått av Statens innkjøpssenter, med formål om forventet innsparing. En viktig forutsetning for å realisere innsparingspotensialet er at de nye flyreiseavtalene benyttes i størst mulig grad. Det vises til nærmere informasjon på hjemmesidene til anskaffelser.no (under avtaler og regelverk/fellesavtaler for staten).

Bevilgningen er redusert med 1 mill. kroner som følge av at det i saldert budsjett for 2022 ble beregnet for mye i kompensasjon ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse.

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

### *Øvrige bevilgningsendringer:*

Bevilgningene er justert for lønns- og prisjustering og gevinstrealiseringer mv.

Det er satt av et sjablonmessig beløp som skal dekke økt arbeidsgiveravgift hos arbeidsgivere i offentlig sektor, jf. Prop. 1 S (2022–2023). I Revidert nasjonalbudsjett 2023 vil regjeringen komme tilbake til Stortinget med forslag til konkrete endringer på kapittel og post. På denne bakgrunn vil aktuelle endringer for etaten gis i supplerende tildelingsbrev.

## **5. FELLESFØRINGER OG ADMINISTRATIVE FØRINGER FOR 2023**

### **5.1. Fellesføringer**

#### *Lærlinger*

Statlige virksomheter skal ha lærlinger knyttet til seg, og tallet på lærlinger skal stå i et rimelig forhold til virksomhetens størrelse. Virksomheter med mer enn 75 tilsatte skal til enhver tid ha minst en lærling, og større virksomheter bør ha ambisjon om flere enn en lærling.

Arbeidstilsynet skal også hvert år vurdere om det er mulig å tilby opplæring i nye lærefag og om antall lærlinger kan økes. Alle statlige virksomheter skal tilknytte seg opplæringskontoret OK stat eller et annet opplæringskontor. I tillegg bes det om at Arbeidstilsynet arbeider for å ta imot studenter i praksis i tråd med intensjonene i arbeidslivsrelevansmeldingen.

I årsrapporten for 2023 skal Arbeidstilsynet rapportere om følgende: Antall lærlinger, om det er vurdert å øke antall lærlinger og eventuelt innen hvilke fag samt hvilket opplæringskontor etaten er tilknyttet. Arbeidstilsynet skal også rapportere på arbeidet med å ta imot studenter i praksis. Dersom Arbeidstilsynet ikke oppfyller kravene, skal det redegjøres for årsakene til dette og for hva etaten har gjort for å oppfylle kravene.

#### *Redusere konsulentbruken*

Arbeidet med effektivisering utgjør en integrert del av den ordinære styringsdialogen mellom departement og virksomhet og følger de allmenne prinsippene for styring i staten.

Arbeidstilsynet skal arbeide for å redusere konsulentbruken på områder der det ligger til rette for å benytte interne ressurser og kompetanse. Utover informasjons- og holdningskampanjer skal tjenester fra kommunikasjonsbransjen som hovedregel ikke benyttes.

Arbeidstilsynet skal i årsrapporten for 2023 rapportere om konsulentbruken, herunder om iverksatte tiltak og konkrete resultater i arbeidet med oppfølgingen av fellesforingen. Dersom det er fagområder og/eller kompetanseområder hvor etaten i særlig grad benytter konsulenter, skal bakgrunnen for dette omtales nærmere. Arbeidstilsynet skal som en del av rapporteringen også gi en overordnet omtale av eventuelle kjøp av konsulenttjenester fra kommunikasjonsbransjen (alle typer kommunikasjonstjenester) i 2023 og opplyse om totalbeløpet for kjøp av slike tjenester.

Det gjøres oppmerksom på at rapportering på fellesføring om konsulentbruk i 2022 også skal følge samme mal som rapporteringen for 2023.

*Virksomhetene skal vurdere mulighetene for desentralisert arbeid og legge til rette for dette der det er formålstjenlig*

Arbeidstilsynet skal vurdere hvilke muligheter etaten har for økt bruk av desentralisert arbeid, med det formål å oppnå mer desentralisering av statlige arbeidsplasser og styrke lokale fagmiljø som kan gi distriktpolitisk gevinst. Dette vil være særlig aktuelt i forbindelse med utlysning av stillinger, men kan også være aktuelt for allerede tilsatte som ønsker dette.

Desentralisert arbeid bør fortrinnsvis kombineres med mulighet for å tilhøre et lokalt kontorfellesskap der dette er tilgjengelig. Dersom økt bruk av desentralisert arbeid ikke lar seg gjennomføre, skal dette begrunnes særskilt. Eksempel på dette kan være dersom det medfører at virksomheten ikke kan levere godt på sine hovedoppgaver. Arbeidstilsynets ledelse har ansvar for å legge rammene for hvordan økt bruk av desentralisert arbeid skal gjennomføres etter drøfting med ansatte og deres organisasjoner. Dette må gjøres ut fra juridisk rammeverk, arbeidsfelt, oppgaver og kompetansebehov.

Arbeidstilsynet skal i årsrapporten for 2023 gjøre rede for etatens vurdering av mulighetene for desentralisert arbeid, omfang og bruk av desentralisert arbeid og erfaringene med dette. Dersom Arbeidstilsynet ikke har hatt økning i bruk av desentralisert arbeid eller dersom bruken har gått ned, skal det gjøres rede for årsakene til dette.

For nærmere informasjon om fellesføringene vises det til rundskriv som Kommunal- og distriktsdepartementet vil sende ut, med utdypende forklaring på hvordan fellesføringene skal forstås og hvordan resultatene skal framstilles i årsrapporten.

## **5.2. Andre administrative føringer**

### *Sikkerhet og beredskap*

Arbeidstilsynet skal ivareta sitt ansvar innenfor samfunnssikkerhet og beredskap. Det vises til nærmere omtale av krav til dette arbeidet i virksomhets- og økonomistyringsinstruksen. I lys av den sikkerhetspolitiske situasjonen er det særlig behov for å ha oppdatert oversikt over samfunnssikkerhetsmessige sårbarheter knyttet til etatens ansvarsområder. Departementet vil be om en nærmere vurdering og kartlegging av etatens avhengigheter til kritisk infrastruktur og leverandører som støtter opp under etatens oppgaver. Oppdrag om dette vil bli gitt i en egen bestilling.

### *FNs bærekraftsmål*

Norge har forpliktet seg til å arbeide for å nå FNs bærekraftsmål. Det er en forventning at alle statlige virksomheter har en systematisk tilnærming til relevante mål og delmål i eget plan- og strategiarbeid.

## **6. ÅRSRAPPORTERING**

### *Årsrapport for 2023*

Årsrapport for 2023 skal sendes departementet og Riksrevisjonen innen 15. mars 2024.

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

Måloppnåelse og effekter av etatens virkemiddelbruk skal framgå av kvalitative vurderinger og analyser av prioriterte tema/områder for hvert av målene 3.1-3.3. Analyser skal inneholde kvantitative data der etaten har gjennomført målinger og har tilgjengelig datagrunnlag, herunder bl.a. fra brukerundersøkelser, aktuelle tilsynsdata og evalueringer, jf. vedlegg 4 om forklaringsvariabler.

I Årsrapportens kap. IV skal det inngå en overordnet beskrivelse av etatens system for styring og kontroll, herunder aktuelle benyttede standarder og rammeverk. Videre skal det gis en overordnet vurdering og status (inkl. vesentlige endringer) for styringssystemer og kontroll, herunder kontroll med IKT-sikkerhet og rapportering på hvordan etaten arbeider med å kvalitetssikre egne sentrale arbeidsprosesser. Det skal rapporteres på plan for og funn ved gjennomførte evalueringer på etatens innsatsområder. Ved vesentlige endringer i ressursinnsatsen eller andre endringer som i vesentlig grad påvirker måloppnåelsen, skal det gis en overordnet redegjørelse av etatens håndtering av dette. Det rapporteres også for gjennomførte effektiviserings- og digitaliseringstiltak/gevinstrealisering, samt rapportering knyttet til fellesføringer og rapportering i tråd med krav i aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. brev fra departementet av 15. februar 2022.

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

## **7. DIALOG OG PLANLAGTE MØTER**

Møteplan mellom Arbeidstilsynet og departementet for 2023 framgår av vedlegg 3.

Med hilsen

Eli Telhaug (e.f)  
departementsråd

Ragnhild Nordaas  
ekspedisjonssjef

*Dokumentet er godkjent elektronisk, og har derfor ikke håndskrevet signatur*

Kopi: Riksrevisjonen

Vedlegg: 5

### **BUDSJETTFULLMAKTER**

Finansdepartementets rundskriv [R-110 Fullmakter i henhold til bevilgningsreglementet](#) datert 10. november 2022 gir departementene enkelte fullmakter til å gjøre unntak fra bevilgningsreglementets hovedprinsipper. Følgende fullmakter delegeres til virksomheten i henhold til dette rundskrivet punkt 2.2-2.5. Fullmaktene gjelder for budsjettåret 2023.

#### **Fullmakt til nettobudsjettering ved utskifting av utstyr**

Virksomheten gis fullmakt til nettoføring ved utskifting av utstyr på følgende vilkår:

- a) Inntekter fra salg av brukt utstyr kan nettoføres på post 01 Driftsutgifter og post 21 Spesielle driftsutgifter, med inntil 5 pst. av bevilgningen på den aktuelle posten.
- b) Salgsinntektene må skrive seg fra utskiftninger som er ledd i en rutinemessig fornyelsesprosess. I praksis vil dette gjelde inntekter fra salg av utstyr som er en slik art at det ved anskaffelsen skal dekkes under post 01 Driftsutgifter. Inntekter fra salg av utstyr som etter sin art skal dekkes under post 45 Større anskaffelser og vedlikehold, må bruttoføres på vanlig måte.
- c) Salgsinntektene skal bokføres som en inntekt i kontoklasse 3 i standard kontoplan (jf. Finansdepartementets rundskriv R-102) og rapporteres til bevilgningsregnskapet på post 01 Driftsutgifter eller post 21 Spesielle driftsutgifter (jf. Finansdepartementets rundskriv R-101). Føringeren må gjøres slik at det er mulig å kontrollere at grensen på 5 prosent ikke overskrides.

#### **Fullmakt til å inngå leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester utover budsjettåret**

Virksomheten gis fullmakt til å inngå leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester utover budsjettåret på følgende vilkår:

- a) Leieavtalene og avtalene om kjøp av tjenester må gjelde anskaffelser til den ordinære driften av statlige virksomheter. Hvilke typer anskaffelser det her dreier seg om, vil kunne variere etter virksomhetens oppgaver, men alminnelige eksempler vil være leie av lokaler og kontorutstyr, samt kjøp av renholds- og vaktmestertjenester.
- b) Utgiftene i forbindelse med avtalene må kunne dekkes innenfor et uendret bevilgningsnivå på vedkommende budsjettpost i hele avtaleperioden.
- c) For alle avtaler utover budsjettåret, må behovet for oppsigelsesklausuler nøye vurderes. Hensynet til den framtidige handlefriheten skal veie tungt ved vurderingen. Særlig gjelder dette ved langsiktige avtaler.

Det vises for øvrig til bevilgningsreglementet § 10 første ledd der det bl.a. kreves at utgiftsbevilgninger skal disponeres på en slik måte at ressursbruk og virkemidler er effektive i forhold til de forutsatte resultater, samt til et lignende krav i økonomireglementet § 4. På dette området innebærer disse bestemmelsene både et krav til å vurdere mulige alternativer til leie og kjøp av tjenester, og til utformingen av vilkårene i eventuelle avtaler om leie og kjøp av tjenester.

Det understrekes at fullmakten bare gjelder adgangen til å pådra forpliktelser utover budsjettåret. Virksomhetene må derfor være oppmerksomme på det på enkelte områder kan

være fastsatt bestemmelser som også regulerer adgangen til å inngå driftsavtaler av den art det her er tale om<sup>1</sup>. Slike bestemmelser kommer selvsagt i tillegg.

### **Fullmakt til å overskride driftsbevilgninger mot tilsvarende merinntekter**

Virksomheten gis fullmakt til å overskride driftsbevilgningene mot tilsvarende merinntekter på følgende vilkår:

- a) Postene 01 Driftsutgifter og 21 Spesielle driftsutgifter kan overskrides med inntil 2 prosent av bevilgningen mot tilsvarende merinntekter. De aktuelle utgifts- og inntektspostene må høre under utgifts- og inntektskapitler som gjelder samme virksomhet.
- b) Merinntekt og merutgift må beregnes i forhold til den samlede bevilgningen på hver av postene. Overskridelsen må minimum dekkes av merinntekter som rapporteres til bevilgningsregnskapet i samme budsjettår.
- c) Merinntekten må være et resultat av økt aktivitet i forhold til budsjettforutsetningene for vedkommende år.
- d) Den inntektsbringende aktiviteten må ligge innenfor det som er virksomhetens mål, oppgaver og rammevilkår.
- e) Den inntektsfinansierte aktiviteten må ikke binde opp et høyere aktivitetsnivå enn det som dekkes av utgiftsbevilgningen dersom merinntektene faller bort.

### **Fullmakt til å overskride driftsbevilgninger til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i etterfølgende budsjettår**

Departementets fullmakt til å overskride driftsbevilgninger til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i etterfølgende budsjettår jf. rundskrivets punkt 2.6 delegeres ikke, men virksomheten kan eventuelt be om slik fullmakt dersom det er behov. Vi gjør oppmerksom på at prøveordningen med utvidet innsparingsperiode fra tre til fem etterfølgende budsjettår er avviklet.

### **Merinntektsfullmakter jf. Prop. 1 S (2022–2023)**

Arbeids- og inkluderingsdepartementets fullmakt for 2023, jf. Prop. 1 S (2022–2023) og innst. 15 S (2022–2023), til å overskride bevilgningen under kap. 640, post 01 mot tilsvarende merinntekt under kap. 3640, postene 06 og 07 og Kap. 640, post 21 mot tilsvarende merinntekt under kap. 3640, post 08 delegeres til Arbeidstilsynet for budsjettåret 2023.

---

<sup>1</sup> I *Instruks om håndtering av bygge- og leiesaker i statlig sivil sektor* reguleres inngåelse av avtaler om leie av lokaler, anskaffelser av lokaler. Instruksen er fastsatt ved kongelig resolusjon 20. januar 2012, sist endret ved kgl. res. 13. januar 2017. Saksområdet forvaltes av Kommunal- og distriktsdepartementet.

## Vedlegg 2: Rapporteringsoversikt 2023 - Arbeidstilsynet

Frister	Aktivitet
<b>Januar/februar</b>	⇒ Regnskapsrapport til statsregnskapet, se egne frister i brev fra AID av 08.12.22 om Statsregnskapet for 2022 - årsavslutning og frister for innrapportering
<b>1. mars</b>	⇒ Behov for bevilgningsendring – 1. halvår 2023 (RnB), følgende skal omtales: ⇒ Begrunnelse for forslaget om inntekts-/utgiftsendring ⇒ Redegjørelse for de viktigste forutsetninger og usikkerhetsmomenter knyttet til bevilgningsforslaget ⇒ Informasjon om hvilke tiltak som er gjennomført for å begrense utgiftsøkning/inntektsreduksjon
<b>15. mars</b>	⇒ Årsrapport 2022 til departementet og Riksrevisjonen, jf. pkt. 6 i tildelingsbrev for 2022. ⇒ Felles rapport for IA-arbeidsmiljøsettingsingen 2022, jf. Pkt. 3.1 i tildelingsbrev 2022 ⇒ Felles årsrapport 2022 for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet, jf. pkt. 3.3 i tildelingsbrev for 2022
<b>1. mai</b>	⇒ Innspill til Prop. 1 S (2023-2024) med utgangspunkt i egen bestilling fra departementet primo april
<b>25. august</b>	⇒ Halvårsrapport - Overordnet beskrivelse av tilstand og resultatoppnåelse, inkl. omtale av avvik og større forsinkelser i framdriften knyttet til oppgaver som er tillagt etaten og eventuelt andre store hendelser som påvirker ressursdisponeringen. Det skal også rapporteres om økonomistatus pr. 30. juni 2023 basert på følgende: ⇒ Disponibel bevilgning (tildelte midler + ev. overføringer) ⇒ Eventuelle omdisponeringer, jf. etatens fullmakter ⇒ Regnskap pr. 30. juni 2023 ⇒ Samlet forventet forbruk i 2023
<b>20. september</b>	⇒ Økonomirapportering pr. 31. august 2023 ⇒ Status for bevilgningsregnskapet i forhold til budsjett og prognoser for året på alle kapitler og poster, inkl. inntektskapitler. Alle avvik skal omtales, og det skal redegjøres for hva som er årsak til avvik og hvilke tiltak som iverksettes for å overholde budsjettrammene. Der det er aktuelt, ifm. faktureringer, skal det gis en oversikt knyttet til forskyvninger mellom år.  Tabelloppsett med følgende kolonner skal benyttes i rapporteringen: - Kap./post - Totalt budsjett for året (inkl. tildelte og overførte midler og lønnskomp.) - Regnskap/utbetalt per 31. august - Prognose for utbetalt beløp per 31. desember (inkl. lønnskomp.) - Avvik mellom budsjett og prognose for utbetalt beløp per 31. des.  Det skal også gis en tabellarisk framstilling av hvordan forventet brutto mer-/mindreforbruk på kapittel og post og netto mer-/mindreforbruk justert for merinntektsfullmakter mv. framkommer.  Det skal og rapporteres på kap./post hvor etaten har belastningsfullmakter.

## Vedlegg 2: Rapporteringsoversikt 2023 - Arbeidstilsynet

Frister	Aktivitet
	⇒ Innspill til omgrupperingsproposisjonen - se rapporteringskrav til RnB (under 1. mars)
<b>25. september</b>	<p>⇒ Innspill til tildelingsbrev for 2024 med utgangspunkt i utkast fra departementet</p> <p>⇒ Eventuelle forslag til særskilte FoU-behov som søkes dekket av departementet påfølgende år. Innspillet koordineres så langt det er hensiktsmessig med Petroleumstilsynet og ev. med STAMI. Innspillet skal primært rettes mot felles tema eller problemstillinger.</p> <p>⇒ Oppdatert risikobilde basert på innspill til tildelingsbrev for 2024 inkl:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En samlet oversikt over overordnede risikoer som etaten har identifisert, i form av en risikomatrise/risikokart</li><li>• For hver enkelt risiko gis en nærmere beskrivelse som omfatter:<ul style="list-style-type: none"><li>- Hva risikoen handler om og årsaker til risikoen.</li><li>- En kort beskrivelse av planlagte og iverksatte tiltak for å redusere risikoen</li><li>- En vurdering av sannsynlighet og konsekvenser av risikoen. Skalaene som benyttes for vurdering av sannsynlighet og konsekvens skal defineres med hensyn til hva de ulike verdiene betyr. Vurderingen skal ta hensyn til risikoreduserende tiltak som er iverksatt på rapporteringstidspunktet, inkl. en omtale av restrisiko.</li><li>- En omtale av endringer i risikoene fra forrige rapportering</li></ul></li><li>• Virksomhetens metodikk og prosesser for risikovurdering skal beskrives ved første gangs rapportering. Dersom det tidligere er gitt en slik redegjørelse, er det tilstrekkelig å vise til denne og kun omtale eventuelle endringer.</li></ul> <p>⇒ Ev. forslag til tema for store satsinger 2025</p>
<b>1. desember</b>	<p>⇒ Innspill til store satsingsforslag for 2025 basert på mal fra Finansdepartementet, jf. deres årlige rundskriv om Retningslinjer for regjeringens første konferanse om statsbudsjettet 2025 (finnes på <a href="https://www.regjeringen.no">regjeringen.no</a> under Finansdepartementet).</p> <p>⇒ Ev. IKT-forslag skal i tillegg fremmes i tråd med retningslinjer gitt i KDDs Digitaliseringsrundskriv.</p>
<b>Løpende</b>	⇒ Hvis etaten i løpet av året finner at det vil oppstå vesentlige avvik eller forsinkelser i forhold til resultatkravene og andre føringer, jf. pkt. 2 og 3, skal departementet orienteres særskilt om dette. Virksomheten skal da orientere departementet om hvilke tiltak som vil bli gjennomført i den sammenheng.
<b>15. mars 2024</b>	<p>⇒ Årsrapport 2023 til departementet og Riksrevisjonen, jf. pkt. 6 i tildelingsbrev for 2023</p> <p>⇒ Felles rapport IA-arbeidsmiljøsatsingen 2023, jf. pkt. 3.1 i tildelingsbrev 2023</p> <p>⇒ Felles årsrapport 2023 for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet, jf. pkt. 3.3 i tildelingsbrev for 2023</p>



### Vedlegg 3: Møteplan for styringsmøter 2023 - Arbeidstilsynet

Dato	→ Aktuelle tema for drøfting
<b>17. april</b>	<b>→ Etatsstyringsmøte våren, kl. 09.00-15.00 – i Oslo</b>
Forrige år (2022)	⇒ Gjennomgang og utsjekking av Årsrapport for 2022
Inneværende år (2023)	⇒ Ev. konsekvenser for årets prioriteringer og fastsatte mål, herunder avklaring av eventuelle innspill til RnB
Neste år (2024)	⇒ Arbeid med Prop. 1 S (2023-2024) og tildelingsbrev 2024
<b>12. juni</b>	<b>→ Etatsstyringsmøte sommer, kl. 09.30-11.30 – videomøte</b>
Inneværende år (2023)	⇒ Overordnet om resultatoppnåelse hittil, jf. mål i tildelingsbrev for 2023
<b>19. okt.</b>	<b>→ Etatsstyringsmøte høst, kl. 09.00-15.00 – videomøte eller i Trondheim</b>
Inneværende år (2023)	⇒ Overordnet resultatoppnåelse, jf. mål i tildelingsbrev for 2023, inkl. nærmere angivelse av ev avvik iht. tildelingsbrevet – halvårsrapport ⇒ Ev. konsekvenser for årets prioriteringer og fastsatte mål, herunder avklaring av eventuelle innspill til omgrupperingsproposisjonen 2023
Neste år (2024) + 1	⇒ Oppdatert risikobilde ⇒ Innspill til tildelingsbrev for 2024 ⇒ Ev. tema for nye store satsingsforslag 2025 (frist 1. des.)
Eventuelt: Langtidsplanlegging (2024+)	⇒ Vurdering av overordnede mål på lengre sikt

Eventuelt ytterligere styringsmøter avtales ved behov. Nærmere dagsorden, utover de oppgitte faste punktene, fastsettes senere i dialog med etaten.

## Vedlegg 4: Forklaringsvariabler 2023 - Arbeidstilsynet

### Styringsinformasjon – Forklaringsvariabler

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

En vurdering av utviklingen de to siste år, samt over lengre tid (5 år eller mer), skal inngå i analysen av oppnådde effekter og ressurseffektivitet. Tabeller og tidsserier skal gis en forklarende omtale, og tallgrunnet skal benyttes i analyse og vurdering av oppnådde effekter.

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

Fast variabel	Forklaringsvariabel
Årsrapportens del II	
Etatens samlede innsats	Hovedtall tilsyn, blant annet: -Samlet antall tilsyn, herunder stedlige tilsyn, digitale tilsyn, dokumenttilsyn -Dekningsgrad tilsyn -Tilsyn per virksomhetsstørrelse (små, mellomstore og store virksomheter) -Andel tilsyn med reaksjonsbruk -Antall tilrådninger og anmeldelser
	Hovedtall informasjon og veiledning, blant annet: -Besøk på webportaler, herunder arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøhjelpen -Veiledning ved Svartjenesten og SUA -Webinar, veiledningsvideoer -Seminarer / foredrag -Sosiale medier
	Hovedtall søknader og meldinger, blant annet: -Søknader -Varsler (samlet antall og andel som følges opp) -Tips (samlet antall og andel som følges opp)
	Hovedtall klagebehandling: -Klager (fordelt per område/tema)
	Hovedtall ressursbruk, blant annet: -Samlet ressursbruk fordelt på kjerneprosesser, støtteprosesser og styringsprosesser -Ressursbruk pr mål -Ressursbruk per virkemiddel -Andel av tildeling til digitaliserings- og effektivisering
	DFØs nøkkeltall-tabell for utvalgte hovedtall
Årsrapportens del III	
Mål 3.1	Tabell over andel virksomheter - som systematisk gjennomfører risikovurderinger - som systematisk gjennomfører risikoreducerende tiltak - hvor arbeidsgiver har gjennomført HMS-opplæring
Mål 3.1, 3.2	Tabell over prioriterte arbeidsmiljøproblemer og mest utsatte hovednæringer for disse og antall tilsyn og andel brudd per tema
Mål 3.1, 3.2, 3.3	Tabell for totalfordeling andel tilsyn fordelt per næring
Mål 3.1, 3.2	Tabell som viser utvikling i treffsikkerhet* innen målene 3.1-3.2
Mål 3.1, 3.2, 3.3	Tabell for utvikling i antall tilsyn, og utvalgte hovedtall (antall og andel) for reaksjonsbruk og anmeldelser

## Vedlegg 4: Forklaringsvariabler 2023 - Arbeidstilsynet

---

Fast variabel	Forklaringsvariabel
Mål 3.1	Tabell for antall tilsyn, andel brudd og reaksjonsprosent på utvalgte prioriterte områder
Mål 3.2	Tabell for antall tilsyn og andel brudd og reaksjonsprosent på allmenngjort lønn fordelt per næring  Tabell for andel virksomheter som: - etterlever allmenngjøringsregelverket - etterlever kravene til gitt godkjenning - etterlever innleieregelverket
Mål 3.3	Tabell for Arbeidstilsynets nøkkeltall for tilsyn mot arbeidslivskriminalitet. Utviklingen i antall tilsyn fordelt på hhv avdekke/kartlegge og bekjempe, andel brudd per tilsyn, type brudd og reaksjonsprosent

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

## **Vedlegg 5: Årshjul for fagmøter 2023 - Arbeidstilsynet**

---

<b>1. halvår</b>	<b>Fagmøte</b> <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Årsrapport 2022<ul style="list-style-type: none"><li>○ Måloppnåelse og resultater – mål 3.1-3.3 i tildelingsbrevet</li><li>○ Rapportering/kommunikasjon av effekter</li></ul></li></ul> <b>Fagmøte</b> <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Forebyggende arbeidsmiljø</li></ul> <b>Fagmøte</b> <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Sosial dumping og arbeidslivskriminalitet</li></ul>
<b>2. halvår</b>	<b>Fagmøte</b> <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Risikobildet</li><li>⇒ Langsiktig utvikling og strategi</li><li>⇒ Bruk av FoU</li></ul> <b>Fagmøte</b> <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Videre om oppfølging og utvikling av styringsinformasjon og bruk av forklaringsvariabler</li></ul>

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