



Arbeidstilsynet

Forskrift, best.nr. 701

Forskrift om

Organisering, ledelse og medvirkning

Fastsatt 6. desember 2011 nr. 1355.

Sist endret ved forskrift av 22. desember 2016 nr. 1857.

Utgitt januar 2013

Direktoratet for arbeidstilsynet
Postboks 4720, Sluppen
7468 Trondheim

Mars 2014

Publikasjonen er oppdatert med forskriftsendringer av 30. desember 2013 nr. 1695 og 24. februar 2014 nr. 210.

Februar 2015

Publikasjonen er oppdatert med endringsforskrift av 25. august 2014 nr. 1108 og endringsforskrift av 22. desember 2014 nr. 1884. Kommentarene er også oppdatert.

August 2015

Publikasjonen er oppdatert med endringsforskrift av 26. juni 2015 nr. 797. Kommentarene er også oppdatert.

April 2016

Publikasjonen er oppdatert med en endring i kommentarene til § 14-4.

August 2016

Publikasjonen er oppdatert med endringsforskrift av 21. juni 2016 nr. 758.

Februar 2017

Publikasjonen er oppdatert med endringsforskrifter av 17. november 2016 nr. 1337 og 22. desember 2016 nr. 1857.

Innhold

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.....	10
Kapittel 1. Innledende bestemmelser	10
§ 1-1. Formål	10
§ 1-2. Virkeområde	10
§ 1-3. Hvem forskriften retter seg mot	11
§ 1-4. Definisjoner	11
§ 1-5. Dispensasjon	12
§ 1-6. Petroleumstilsynet	13
Kapittel 2. Medvirkning fra arbeidstakere eller deres representanter ..	13
§ 2-1. Arbeidstakernes medvirkning	13
§ 2-2. Verneombudets oppgaver og medvirkning	13
§ 2-3. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver	14
§ 2-4. Behandling av planer for bygningsmessige arbeider m.m. i arbeidsmiljøutvalg	14
Kapittel 3. Valg, opplæring m.m. av verneombud og arbeidsmiljøutvalg	15
§ 3-1. Inndeling i verneområder	15
§ 3-2. Valg av verneombud	15
§ 3-3. Valg av stedfortreder for verneombudet	16
§ 3-4. Verneombudenes funksjonstid	16
§ 3-5. Hovedverneombudet	16
§ 3-6. Valg av stedfortreder for hovedverneombudet	17
§ 3-7. Arbeidsmiljøutvalg	17
§ 3-8. Stemmerett ved valg av medlemmer til arbeidsmiljøutvalg ..	18
§ 3-9. Gjennomføring av valg av medlemmer til arbeidsmiljøutvalg	18
§ 3-10. Gjennomføring av valg til arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med flere lokale fagforeninger	18
§ 3-11. Stedfortredere for arbeidsmiljøutvalgets medlemmer	18
§ 3-12. Leder av arbeidsmiljøutvalg	19



§ 3-13.	Saker som gjelder arbeidstakergruppe uten medlem i arbeidsmiljøutvalget	19
§ 3-14.	Flere arbeidsmiljøutvalg i samme virksomhet	19
§ 3-15.	Funksjonstid for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg	19
§ 3-16.	Saksbehandlingen i arbeidsmiljøutvalget	19
§ 3-17.	Taushetsplikt for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg	20
§ 3-18.	Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg	20
§ 3-19.	Varighet av opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg	21
§ 3-20.	Gjennomføringen av opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg	21
§ 3-21.	Arbeidstilsynets adgang til å pålegge arbeidsgiveren å gi opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg	22
§ 3-22.	Virksomheter med andre samarbeidsorganer	22
§ 3-23.	Spesielle grupper	22
Kapittel 4.	Lokale verneombud og arbeidsmiljøutvalg for laste- og lossearbeidere	23
§ 4-1.	Valg av verneombud og arbeidsmiljøutvalg på bedriftskaier og i havner	23
§ 4-2.	Valg av verneombud for laste- og lossearbeidere	23
§ 4-3.	Valg av arbeidsmiljøutvalg for laste- og lossearbeidere	23
§ 4-4.	Verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets oppgaver, plikter og rettigheter	24
§ 4-5.	Arbeidsgivers rett til å uttale seg	24
§ 4-6.	Arbeidsgivers adgang til å forelegge arbeidsmiljøutvalgets vedtak for Arbeidstilsynet	24
§ 4-7.	Utgifter knyttet til verneombudenes og arbeidsmiljøutvalgets virksomhet	24
Kapittel 5.	Regionale verneombud for bygge- og anleggsvirksomhet	24
§ 5-1.	Virkeområde	24
§ 5-2.	Regionale verneombuds myndighet og oppgaver	25



§ 5-3.	Regionale verneombuds rett til opplysninger	25
§ 5-4.	Taushetsplikt	25
§ 5-5.	Kompetansekrav	26
Kapittel 6.	Regionale verneombud for overnattingsvirksomheter, serveringsvirksomheter, rengjøringsvirksomheter mfl.	26
§ 6-1.	Virkeområde	26
§ 6-2.	Kvalifikasjoner mv.	26
§ 6-3.	Regionale verneombuds myndighet og oppgaver	26
§ 6-4.	Rett til opplysninger	27
§ 6-5.	Taushetsplikt	27
Kapittel 7.	Risikovurdering	27
§ 7-1.	Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering	27
§ 7-2.	Måling som grunnlag for risikovurdering	28
§ 7-3.	Tilleggskrav til risikovurderingen:	28
Kapittel 8.	Opplæring	29
§ 8-1.	Gjennomgående krav til opplæring	29
§ 8-2.	Kvalifikasjons- og tilleggskrav til opplæring	29
Kapittel 9.	Informasjon til arbeidstakerne	30
§ 9-1.	Gjennomgående krav om informasjon til arbeidstakerne	30
§ 9-2.	Tilleggskrav om informasjon til arbeidstakerne	30
Kapittel 10.	Planlegging, tilrettelegging av arbeidet og sikker drift	31
§ 10-1.	Planlegging og tilrettelegging av arbeidet	31
§ 10-2.	Forebygging av skader ved ergonomisk belastende arbeid	32
§ 10-3.	Krav til valg av arbeidsutstyr	32
§ 10-4.	Krav om systematisk kontroll og vedlikehold	33
§ 10-5.	Krav om sikkerhetsskiltning og signalgivning	33
§ 10-6.	Krav om varslings- og kommunikasjonsmidler	33
§ 10-7.	Krav til programvare og datasystemer	33
§ 10-8.	Variasjon og hvile	34



Kapittel 11. Arbeidsinstruks	34
§ 11-1. Gjennomgående krav til arbeidsinstruks for utførelse av arbeid og bruk av arbeidsutstyr	34
§ 11-2. Tilleggskrav om arbeidsinstruks	34
Kapittel 12. Arbeid av barn og ungdom	35
§ 12-1. Risikovurdering og særlig tilpassede tiltak for arbeidstakere under 18 år	35
§ 12-2. Adgang til å sette barn som har fylt 13 år til arbeid	35
§ 12-3. Adgang til å sette barn til kulturelt eller lignende arbeid	35
§ 12-4. Samtykke fra foreldre eller foresatte	36
§ 12-5. Begrensninger i arbeid av barn og ungdom	36
§ 12-6. Forbud mot arbeid som kan medføre særlig fare for helseskade	36
§ 12-7. Unntak fra arbeidsforbudet ved yrkesrettet opplæring	38
§ 12-8. Adgang til å sette barn til kulturelt, kunstnerisk eller sportslig arbeid	39
§ 12-9. Villkår for å sette ungdom til arbeid om natten	39
§ 12-10. Krav om informasjon	40
§ 12-11. Krav om medvirkning fra verneombudet når arbeidstaker er under 18 år	40
§ 12-12. Krav om listeføring av unge arbeidstakere	40
Kapittel 13. Bedriftshelsetjeneste	41
§ 13-1. Plikt til å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten	41
§ 13-2. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten	45
§ 13-3. Planer, årsrapporter og meldinger	46
Kapittel 14. Meldeplikt og helseovervåkning	46
§ 14-1. Krav til helseovervåkning	46
§ 14-2. Registrering og varsling av arbeidsulykke og yrkessykdom	46
§ 14-3. Leges meldeplikt i bygge- og anleggsvirksomhet	47
§ 14-4. Undersøkelse av arbeidstakers syn ved arbeid ved dataskjerm	47
§ 14-5. Arbeidsgivers oppfølging av helseundersøkelsene	47
§ 14-6. Krav til leges kompetanse	47
§ 14-7. Arbeidsgivers dekning av utgifter til helseundersøkelse	47



Kapittel 15. Bruk av personlig verneutstyr	48
§ 15-1. Gjennomgående krav om bruk av personlig verneutstyr . . .	48
§ 15-2. Tilleggskrav til personlig verneutstyr	48
§ 15-3. Krav til personlig verneutstyr	48
§ 15-4. Krav til vedlikehold og kontroll av personlig verneutstyr . . .	49
§ 15-5. Krav til informasjon om personlig verneutstyr	49
Kapittel 16. Avsluttende bestemmelser	49
§ 16-1. Straff	49
§ 16-2. Overtredelsesgebyr	49
§ 16-3. Ikrafttredelse	49

Kommentarer til forskrift om organisering, ledelse og medvirkning 52

Kapittel 1. Innledende bestemmelser	52
Til § 1-3. Hvem forskriften retter seg mot	52
Til § 1-4. Definisjoner	52
Til § 1-5. Dispensasjon	53
Kapittel 2. Medvirkning fra arbeidstakere eller deres representanter . .	53
Til § 2-4. Behandling av planer for bygningsmessige arbeider m.m. i arbeidsmiljøutvalg	53
Kapittel 3. Valg, opplæring m.m. av verneombud og arbeidsmiljøutvalg	54
Kapittel 4. Lokale verneombud og arbeidsmiljøutvalg for laste- og lossearbeidere	54
Til § 4-2. Valg av verneombud for laste- og lossearbeidere	54
Til § 4-3. Valg av arbeidsmiljøutvalg for laste- og lossearbeidere	54
Kapittel 5. Regionale verneombud for bygge- og anleggsvirksomhet . .	54
Kapittel 6. Regionale verneombud for overnattingsvirksomheter, serveringsvirksomheter, rengjøringsvirksomheter mfl.	55



Kapittel 7. Risikovurdering	55
Til § 7-1. Gjennomgående krav til risikovurdering	55
Kapittel 8. Opplæring	56
Til § 8-1. Gjennomgående krav til opplæring	56
Kapittel 9. Informasjon til arbeidstakerne	56
Til § 9-1. Gjennomgående krav om informasjon til arbeidstakerne . .	56
Kapittel 10. Planlegging, tilrettelegging av arbeidet og sikker drift . . .	56
Til § 10-1. Planlegging og tilrettelegging av arbeidet	56
Til § 10-2. Forebygging av skader ved ergonomisk belastende arbeid . .	58
Til § 10-5. Krav om sikkerhetsskiltning og signalgivning	58
Kapittel 11. Arbeidsinstruks	58
Til § 11-1. Gjennomgående krav til arbeidsinstruks for utførelse av arbeid og bruk av arbeidsutstyr	58
Kapittel 12. Arbeid av barn og ungdom	59
Til § 12-1. Risikovurdering og særlig tilpassede tiltak for arbeidstakere under 18 år	59
Til § 12-2. Adgang til å sette barn som har fylt 13 år til arbeid	59
Til § 12-3. Adgang til å sette barn til kulturelt eller lignende arbeid . . .	60
Til § 12-4. Samtykke fra foreldre eller foresatte	60
Til § 12-5. Begrensninger i arbeid av barn og ungdom	60
Til § 12-6. Forbud mot arbeid som kan medføre særlig fare for helseskade	60
Til § 12-7. Unntak fra arbeidsforbudet ved yrkesrettet opplæring	61
Til § 12-8. Adgang til å sette barn til kulturelt, kunstnerisk eller sportslig arbeid	62
Til § 12-9. Vilkår for å sette ungdom til arbeid om natten	62
Til § 12-10. Krav om informasjon	63
Til § 12-11. Krav om medvirkning fra verneombudet når arbeidstaker er under 18 år	63
Til § 12-12. Krav om listeføring av unge arbeidstakere	63



Kapittel 13. Bedriftshelsetjeneste	64
Til § 13-1. Plikt til å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten	64
Til § 13-2. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten	64
Til § 13-3. Planer, årsrapporter og meldinger	66
Kapittel 14. Meldeplikt og helseundersøkelse	66
Til § 14-1. Krav til helseovervåkning	66
Til § 14-2. Registrering og varsling av arbeidsulykke og yrkessykdom . .	67
Til § 14-3. Leges meldeplikt i bygge- og anleggsvirksomhet	68
Til § 14-4. Undersøkelse av arbeidstakeres syn ved arbeid ved dataskjerm	68
Til § 14-5. Arbeidsgivers oppfølging av helseundersøkelsene	68
Til § 14-6. Krav til leges kompetanse	69
Kapittel 15. Bruk av personlig verneutstyr	69
Til § 15-1. Gjennomgående krav om bruk av personlig verneutstyr . . .	69
Til § 15-3. Krav til personlig verneutstyr	69
Til § 15-4. Krav til vedlikehold og kontroll av personlig verneutstyr . . .	70
Til § 15-5. Krav til informasjon om personlig verneutstyr	70



Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

Fastsatt av Arbeidsdepartementet (nå Arbeids- og sosialdepartementet) 6. desember 2011 med hjemmel i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 1-3 tredje ledd, § 1-4, § 3-1 tredje ledd, § 3-2 fjerde ledd, § 3-3 fjerde ledd, § 4-1 femte ledd, § 4-2 fjerde ledd, § 4-4 femte ledd, § 4-5 sjette ledd, § 5-3 tredje ledd, § 6-1 femte ledd, § 6-2 åttende ledd, § 6-4 tredje ledd, § 7-1 femte ledd, § 7-2 syvende ledd, § 7-3 første og andre ledd, § 9-3 andre ledd, § 9-4 andre ledd, § 11-1 andre og tredje ledd, § 11-2 femte ledd, § 11-3 fjerde ledd, § 11-4 andre ledd, § 11-5 femte ledd. Endret ved forskrifter av 19. desember 2012 nr. 1371, 30. desember 2013 nr. 1695, 24. februar 2014 nr. 210, 25. august 2014 nr. 1108, 22. desember 2014 nr. 1884, 26. juni 2015 nr. 797, 21. juni 2016 nr. 758, 17. november 2016 nr. 1337 og 22. desember 2016 nr. 1857.

EØS-henvisninger: EØS-avtalen vedlegg II kap. XV (direktiv 76/769/EØF endret ved direktiv 2003/53/EF og direktiv 1999/77/EF), vedlegg VII nr. 1 (direktiv 2005/36/EF endret ved direktiv 2006/100/EF, forordning (EF) nr. 1430/2007, forordning (EF) nr. 755/2008 og forordning (EF) nr. 279/2009), vedlegg XVIII nr. 8 (direktiv 89/391/EØF), nr. 9 (direktiv 89/654/EØF), nr. 10 (direktiv 2009/104/EF), nr. 11 (direktiv 89/656/EØF), nr. 15 (direktiv 2000/54/EF), nr. 16b (direktiv 92/57/EØF), nr. 16c (direktiv 92/58/EØF endret ved direktiv 2014/27/EU), nr. 16d (direktiv 92/85/EØF endret ved direktiv 2014/27/EU), nr. 16f (direktiv 92/104/EØF), nr. 16h (direktiv 98/24/EF endret ved direktiv 2014/27/EU), nr. 16ja (direktiv 2002/44/EF), nr. 16jb (direktiv 2003/10/EF), nr. 16jc (direktiv 2013/35/EU), nr. 16je (direktiv 2006/25/EF), nr. 29 (direktiv 94/33/EØF endret ved direktiv 2014/27/EU).

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

§ 1-1. *Formål*

Formålet med forskriften er at arbeid organiseres og tilrettelegges slik at arbeidstakere sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø beskyttet mot fysiske eller psykiske belastninger ved at

- kartlegging, risikovurdering og iverksetting av tiltak gjennomføres før aktiviteten igangsettes,
- arbeidstakerne og deres representanter sikres medvirkning,
- arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon og opplæring.

§ 1-2. *Virkeområde*

Forskriften gjelder organisering, tilrettelegging og ledelse av arbeidet, og medvirkning fra arbeidstakerne eller deres representanter.



Forskriftens kapitler 7, 8 og 9 gjelder ikke for petroleumsvirksomhet til havs og for virksomhet på landanlegg som nevnt i rammeforskriften § 6 bokstav e. Forskriftens kapittel 12 gjelder ikke for petroleumsvirksomheten til havs.

§ 1-3. *Hvem forskriften retter seg mot*

Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene i denne forskriften blir gjennomført.

Forskriften kapittel 5, 6 og 15, samt § 10-1 bokstav m og § 14-2 gjelder også for virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere.

Forskriften § 14-3 gjelder leger i forbindelse med meldeplikt.

§ 1-4. *Definisjoner*

I denne forskriften menes med:

- 1) *arbeidsplass*: ethvert sted, innendørs, utendørs eller under jord hvor det utføres arbeid av fast eller midlertidig karakter.
- 2) *arbeidsutstyr*: tekniske innretninger o.l. som maskiner, løfteredskap, sikkerhetskomponenter, beholdere, transportinnretninger, apparater, installasjoner, verktøy og enhver annen gjenstand som nyttes ved fremstilling av et produkt eller ved utførelse av arbeid.
- 3) *asbest*: de fibrøse, krystallinske silikatmineralene krysotil (hvit asbest), krokidolitt (blå asbest), amositt (brun asbest), antofyllittasbest, tremolittasbest og aktinolittasbest.
- 4) *bruk av arbeidsutstyr*: arbeidsoperasjoner som igangsetting, stans, montering og demontering, transport, bruk, overvåking, ettersyn, reparasjon, vedlikehold, pass og renhold.
- 5) *bygge- og anleggsvirksomhet*:
 - oppføring av bygninger
 - innrednings-, utsmykkings-, og installasjonsarbeid
 - montering og demontering av prefabrikkerte elementer
 - riving, demontering, ombygging og istandsetting
 - sanering og vedlikehold
 - alminnelig anleggsvirksomhet
 - graving, sprenging og annet grunnarbeid
 - annet arbeid som utføres i tilknytning til bygge- eller anleggsarbeid.
- 6) *elektromagnetisk felt*: statisk elektrisk, statisk magnetisk og tidsvarierende elektrisk, magnetisk og elektromagnetisk felt med frekvenser opp til 300 GHz.



- 7) *hånd- og armsignal*: bevegelser eller innstillinger av armer eller hender, i kodet form, for å veilede personer som utfører arbeid som kan medføre fare for arbeidstakere.
- 8) *ioniserende stråling*: stråling fra radioaktivt stoff, røntgenstråling og partikkelstråling.
- 9) *kjemikalier*: grunnstoffer, kjemiske forbindelser eller blandinger av slike, enten de forekommer i naturlig tilstand eller er industrielt fremstilt eller brukes eller frigjøres, ved enhver arbeidsoperasjon, uavhengig av om fremstillingen er tilsiktet eller ikke. Dette gjelder uavhengig av om kjemikalier er tilgjengelige på markedet eller ikke.
- 10) *personlig verneutstyr*: alt utstyr inkludert tilbehør til utstyret, som bæres eller holdes av arbeidstaker for å verne arbeidstaker mot en eller flere farer som kan true vedkommendes sikkerhet og helse under arbeidet. Personlig verneutstyr omfatter ikke:
 - alminnelig arbeidstøy og uniformer som ikke spesielt er beregnet til å beskytte arbeidstakernes sikkerhet og helse
 - nødhjelp- og redningsutstyr
 - selvforsvarsutstyr
 - transportabelt utstyr til sporing og lokalisering av farlige og skadelige faktorer
 - personlig verneutstyr som brukes i henhold til krav i veitrafikkloven.
- 11) *risiko*: en funksjon av sannsynligheten for at en uønsket hendelse kan inntreffe og konsekvensen for arbeidstakernes liv eller helse.
- 12) *sikkerhetsskilting og signalgivning*: anvendelse av skilt, farge, lyssignal, lydsignal, muntlig anvisning eller et hånd- og armsignal som henviser til en bestemt gjenstand, virksomhet eller situasjon og som gir opplysninger eller instruksjoner om hvordan personer skal forholde seg i forskjellige situasjoner av hensyn til sikkerhet og helse på arbeidsplassen. Definisjonen omfatter ikke skilting og signalgivning som reguleres av annen lovgivning eller i medhold av veg-, jernbane-, luft- eller sjøtransport eller transport på innenlandske sjøveier.

§ 1-5. *Dispensasjon*

Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon fra forskriften dersom det foreligger særlige grunner, det er sikkerhets- og helsemessig forsvarlig, og det ikke strider mot EØS-avtalen.



§ 1-6. *Petroleumstilsynet*

Det som i denne forskriften er bestemt om Arbeidstilsynet skal gjelde tilsvarende for Petroleumstilsynet på sitt forvaltningsområde.

Kapittel 2. Medvirkning fra arbeidstakere eller deres representanter

§ 2-1. *Arbeidstakernes medvirkning*

Planlegging og vurdering av arbeidsmiljøet og gjennomføring av nødvendige og forebyggende tiltak skal skje i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Utviklingstiltak for å forebygge skader ved ergonomisk belastende arbeid skal iverksettes i samarbeid med berørte arbeidstakere.

Ved utarbeidelse av sikkerhetsprosedyrer, beredskapsplaner og nødprosedyrer ved arbeid under vann eller økt omgivende trykk skal verneombudet eller, hvis virksomheten ikke har verneombud, en representant for arbeidstakerne tas med på råd.

Arbeidstakerne skal medvirke ved planlegging av dykkeoperasjoner, herunder risikovurdering og tiltak.

§ 2-2. *Verneombudets oppgaver og medvirkning*

Verneombudet skal virke for gjennomføringen av arbeidsmiljølovens målsettinger og ellers utføre sine oppgaver etter arbeidsmiljølovens § 6-2 og forskriften her § 12-11.

Verneombudet har rett til å bruke den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på forsvarlig måte.

I virksomhet som ikke har arbeidsmiljøutvalg, skal verneombudet også:

- a) vurdere og avgi uttalelse om saker som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) og (3).
- b) gjennomgå rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker, yrkeshygieniske undersøkelser mv. som nevnt i arbeidsmiljøloven § 7-2 (4). Verneombudet skal i slike tilfelle ha samme adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter som arbeidsmiljøutvalget. Verneombudet skal medvirke til at årsaken til arbeidsulykker og yrkessykdommer søkes klarlagt og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse.



§ 2-3. *Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver*

Arbeidsmiljøutvalget er et besluttende og rådgivende organ som skal virke for gjennomføringen av arbeidsmiljølovgivningen i virksomheten.

Foruten de oppgaver som er spesielt nevnt i arbeidsmiljøloven § 7-2, skal

- a) utvalget delta i å utarbeide en handlingsplan for verne- og miljøarbeidet i virksomheten,
- b) utvalget eller representanter for utvalget foreta befaringer i virksomheten for å kartlegge og vurdere behovet for verne- og miljøtiltak. Verneombud og arbeidsledere for de enkelte områder i virksomheten bør delta under befaringen av områder som de er verneombud eller arbeidsleder for,
- c) utvalget gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål og selv ta opp spørsmål om nye tiltak,
- d) utvalget fastsette retningslinjer for introduksjon av nye tilsatte arbeidstakere om det som gjelder verne- og miljøarbeidet i virksomheten og se til at arbeidsgiveren sørger for opplæring av nye tilsatte så snart som mulig etter tilsetningen,
- e) utvalget også arbeide for at de tilsatte i virksomheten får innsikt i arbeidsmiljøproblemer og søke deres medvirkning i verne- og miljøarbeidet.
- f) utvalget behandle arbeidsinstruks som skal utarbeides ved samtidig arbeid med cytostatika og ioniserende stråling, jf. forskrift om utførelse av arbeid § 15-2.

I slike tilfelle som nevnt i arbeidsmiljøloven § 7-2 (4), skal utvalget i alminnelighet ha adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter. Arbeidstilsynet eller politiet avgjør i hvilken utstrekning dokumenter skal framlegges. Opplysninger utvalget får fra Arbeidstilsynet eller politiet, skal utelukkende benyttes så langt det er nødvendig for å klarlegge årsaken til en arbeidsulykke.

§ 2-4. *Behandling av planer for bygningsmessige arbeider m.m. i arbeidsmiljøutvalg*

En arbeidsgiver som legger fram for arbeidsmiljøutvalget planer for bygningsmessige arbeider eller andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, jf. lovens § 7-2 (2) bokstav c) og d), skal samtidig gi utvalget beskjed om hvorvidt planene vil bli forelagt Arbeidstilsynet etter arbeidsmiljøloven § 18-9.



Tilsvarende gjelder når planene behandles av verneombud i virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg, eller eventuelt av særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg eller lokale eller regionale verneombud, jf. arbeidsmiljøloven § 6-4.

Kapittel 3. Valg, opplæring m.m. av verneombud og arbeidsmiljøutvalg

§ 3-1. *Inndeling i verneområder*

Arbeidsmiljøutvalget deler inn arbeidsplassen i verneområder. I virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg, gjøres dette av lokal fagforening etter at arbeidsgiveren har uttalt seg.

Er det flere lokale fagforeninger ved virksomheten, fastsetter de i fellesskap inndelingen av verneområder etter at arbeidsgiveren har uttalt seg. Bli­r fagforeningene ikke enige, avgjør arbeidsgiver inndelingen. Finnes det ingen lokal fagforening, avgjør representanter utpekt av arbeidstakerne denne inndelingen etter at arbeidsgiveren har uttalt seg.

§ 3-2. *Valg av verneombud*

Verneombudene skal velges blant arbeidstakere som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold.

Verneombudene velges av og blant arbeidstakere innenfor hvert verneområde. Med unntak av virksomhetens øverste daglige leder har alle arbeidstakere stemmerett. Grupper av arbeidstakere som arbeider på flere verneområder, kan velge egne verneombud for områder som ikke dekkes av andre verneombud.

På verneområder hvor en lokal fagforening alene organiserer flertallet av arbeidstakerne, kan fagforeningen utpeke verneombudet. På verneområder hvor flere fagforeninger til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, men hvor ingen av dem organiserer flertallet alene, kan de i fellesskap utpeke verneombudet.

Ellers velges verneombudene ved flertallsvalg. Valget ledes av et valgstyre for hele virksomheten. Valgstyret skal bestå av fra en til tre personer. Valgstyret utpekes av arbeidsmiljøutvalget. I virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg, utpekes valgstyret av lokal fagforening. Er det flere lokale fagforeninger, utpekes valgstyret av fagforeningene i fellesskap. Bli­r fagforeningene ikke enige, utpekes valgstyret av arbeidsgiveren. Finnes det ingen lokale fagforeninger, utpekes valgstyret av arbeidsgiveren.

Enhver arbeidstaker innen verneområdet og lokale fagforeninger som organiserer arbeidstakere innen vedkommende verneområde, har rett til å foreslå kandidater. Valgstyret skal gjøre kandidatens navn samt forslagsstilleren kjent før valget. Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning. For øvrig fastsetter valgstyret regler for valget med mindre virksomhetens arbeidsmiljøutvalg fastsetter slike regler.

Dersom arbeidstakere motsetter seg å velge verneombud, utpeker arbeidsgiveren verneombud. Dette verneombudet fungerer inntil arbeidstakerne har valgt verneombud etter reglene ovenfor, men ikke for mer enn to år om gangen.

I virksomheter som skal opprette arbeidsmiljøutvalg, men ennå ikke har gjort det, gjelder bestemmelsene i § 3-1 første ledd andre punktum og andre ledd, og denne bestemmelses fjerde ledd femte punktum og følgende, inntil utvalget er opprettet.

§ 3-3. Valg av stedfortreder for verneombudet

Det kan velges stedfortreder for verneombudet. Reglene som gjelder for verneombudet, kommer i så fall tilsvarende til anvendelse for stedfortrederen.

§ 3-4. Verneombudenes funksjonstid

Verneombudene velges for to år av gangen. Dersom et verneombud slutter i virksomheten eller går over i varig arbeid innen et annet verneområde, opphører vervet. I så fall skal det umiddelbart velges nytt verneombud, med mindre det er valgt stedfortreder. Da trer stedfortrederen inn som verneombud for den resterende del av valgperioden.

Virksomhetens ledelse skal ha skriftlig melding om hvem som er valgt som verneombud. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som verneombud før slik melding er gitt. Inntil ledelsen mottar melding om nyvalg, blir den tidligere valgte å anse som verneombud.

§ 3-5. Hovedverneombudet

Til hovedverneombud kan velges enten et av verneombudene eller en annen arbeidstaker som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 6-1 (3).

Ved virksomhet hvor en lokal fagforening organiserer flertallet av arbeidstakere, utpeker denne hovedverneombudet.



I virksomhet som har flere lokale fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, men hvor ingen av dem organiserer flertallet alene, kan de i fellesskap utpeke hovedverneombudet. Bli de ikke enige, kommer regelen i fjerde ledd til anvendelse.

Dersom vilkårene etter tredje ledd ikke er oppfylt, velger verneombudene hovedverneombud. Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddrekning.

Hovedverneombudet har ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet. Spørsmål som gjelder flere verneområder, skal forelegges hovedverneombudet. Spørsmål om hvilket verneombud en sak hører under, avgjøres av hovedverneombudet.

For øvrig gjelder de regler som er fastsatt for verneombudet, tilsvarende for hovedverneombudet.

§ 3-6. Valg av stedfortreder for hovedverneombudet

Det skal velges stedfortreder for hovedverneombudet. Reglene som gjelder for hovedverneombudet, kommer tilsvarende til anvendelse for stedfortrederen.

§ 3-7. Arbeidsmiljøutvalg

I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg med like mange representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, jf. arbeidsmiljøloven § 7-1.

Ved avgjørelsen av om arbeidsmiljøutvalg skal opprettes, legges det gjennomsnittlige antall arbeidstakere i løpet av siste kalenderår til grunn. Ved beregningen av antall arbeidstakere skal enhver som arbeider minst 20 timer i uka, regnes med.

Arbeidsgiveren peker ut sine representanter i utvalget. Arbeidsgiveren, den som i arbeidsgiverens sted leder virksomheten, eller når virksomheten er omfattende, en representant fra den øverste ledelse, skal alltid være medlem av arbeidsmiljøutvalget.

Hovedverneombudet skal være en av arbeidstakernes representanter i utvalget og ha stemmerett. Er det flere hovedverneombud ved virksomheten, velger de en felles representant. Er det bare ett verneombud ved virksomheten, skal det være medlem av utvalget. Arbeidstakerne velger sine øvrige representanter ved flertallsvalg. Bare tilsatte i virksomheten kan velges.



Personale i bedriftshelsetjenesten, jf. arbeidsmiljøloven § 3-3, kan ikke velges som representanter for arbeidsgiveren eller arbeidstakerne. Minst én representant fra bedriftshelsetjenesten skal være fast medlem av utvalget.

§ 3-8. Stemmerett ved valg av medlemmer til arbeidsmiljøutvalg

Alle arbeidstakere har stemmerett ved valget med unntak av den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

§ 3-9. Gjennomføring av valg av medlemmer til arbeidsmiljøutvalg

Valget skal være hemmelig og skriftlig. Valget ledes av et valgstyre slik som nevnt i § 3-2.

Enhver arbeidstaker og lokal fagforening har rett til å foreslå kandidater. Valgstyret skal gjøre kandidatenes navn samt forslagsstilleren kjent før valget.

Valgstyret skal utarbeide stemmesedler. Det skal bare avgis stemme på inntil det antall arbeidstakerrepresentanter og stedfortredere som skal velges. Det kan bare stemmes på kandidater som er foreslått.

De som har fått flest stemmer, er valgt i den rekkefølge stemmetallene tilsier. Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning.

§ 3-10. Gjennomføring av valg til arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med flere lokale fagforeninger

I virksomhet med flere lokale fagforeninger, kan to eller flere fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne avtale at valget skal skje som forholdstallsvalg eller at fagforeningene skal utpeke arbeidstakernes representanter i arbeidsmiljøutvalg. Blir slik avtale ikke inngått, skal valget skje som flertallsvalg.

§ 3-11. Stedfortredere for arbeidsmiljøutvalgets medlemmer

Medlemmene i arbeidsmiljøutvalget skal ha stedfortredere. Stedfortreder for arbeidsgiver skal utpekes av denne og være fra virksomhetens øverste ledelse. Stedfortredere for arbeidstakernes representanter skal velges eller utpekes etter reglene i § 3-9 og § 3-10. Avholdes valg, velges arbeidstakerrepresentanter og stedfortredere under ett. Medlemmer og stedfortredere blir innvalgt i den rekkefølge stemmetallene tilsier. Stedfortreder med flest stemmer blir personlig stedfortreder for medlem med flest stemmer osv.



§ 3-12. *Leder av arbeidsmiljøutvalg*

Blir partene ikke enige om lederen skal være fra arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden det første året, avgjøres det ved loddtrekning.

§ 3-13. *Saker som gjelder arbeidstakergruppe uten medlem i arbeidsmiljøutvalget*

Når arbeidsmiljøutvalget behandler saker som særlig gjelder en arbeidstakergruppe som ikke er representert i utvalget, skal det tilkalles representanter for denne arbeidstakergruppa. Disse har tale- og forslagsrett i utvalget, men ikke stemmerett. Denne regelen kommer også til anvendelse for de grupper som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 1-6.

§ 3-14. *Flere arbeidsmiljøutvalg i samme virksomhet*

I virksomheter med flere atskilte driftsenheter, kan arbeidsmiljøutvalget vedta at det skal velges lokale arbeidsmiljøutvalg for hver driftsenhet. Arbeidsmiljøutvalget for hele virksomheten fastsetter arbeidsoppgaver og beslutningsmyndighet for det lokale arbeidsmiljøutvalg. For øvrig gjelder forskriftenes regler om arbeidsmiljøutvalg.

Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg som skal behandle særskilte problemer (f.eks. attføringsutvalg, ergonomiutvalg mv.). Underutvalgene er rådgivende for arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsmiljøutvalget kan likevel vedta at de enkelte underutvalg skal ha en viss avgjørelsesmyndighet.

§ 3-15. *Funksjonstid for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg*

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalget velges for to år av gangen. Dersom et utvalgsmedlem slutter i virksomheten, opphører vervet. Da trer stedfortrederen inn som medlem for den resterende del av valgperioden.

§ 3-16. *Saksbehandlingen i arbeidsmiljøutvalget*

Arbeidsmiljøutvalget fastsetter selv hvor ofte det skal holdes møter. Det skal normalt holdes 4 møter pr. år. Dersom minst to utvalgsmedlemmer krever det, skal arbeidsmiljøutvalget holde møte.

Utvalget tar opp spørsmål på eget initiativ eller etter anmodning fra et verneombud. Enhver annen arbeidstaker kan også henvende seg til utvalget med et arbeidsmiljøproblem.



Utvalget drøfter de saker de behandler, først med sikte på å oppnå enighet. Finner ikke utvalget fram til en løsning medlemmene kan bli enige om, skal det foretas avstemning.

Det skal skrives referat fra møtene i arbeidsmiljøutvalget. Ved avstemninger skal både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.

§ 3-17. Taushetsplikt for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det de i forbindelse med utførelsen av sine oppgaver får vite om:

- a) noens personlige forhold, eller
- b) tekniske innretninger, produksjonsmetoder, forretningsmessige analyser og beregninger og forretningshemmeligheter ellers, når opplysningene er av en slik art at andre kan utnytte dem i sin egen næringsvirksomhet.

Taushetsplikten gjelder ikke om de får samtykke fra virksomheten eller den opplysningene gjelder til å legge dem fram, eller dette er nødvendig for å informere berørte arbeidstakere eller medlemmer av virksomhetens organer om ulykkes- eller helsefare i virksomheten.

Arbeidsmiljøutvalget kan vedta at medlemmene skal være bundet av taushetsplikt. Unntakene fra taushetsplikten i annet ledd gjelder tilsvarende.

Er verneombudet eller et utvalgsmedlem i tvil om det kan skade å legge fram opplysninger, skal det rådføre seg med den opplysningen gjelder.

§ 3-18. Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal få den opplæring som er nødvendig for at de kan utføre sine verv på forsvarlig måte, jf. arbeidsmiljøloven § 6-5 første ledd og § 7-4. Opplæringen skal

- a) gi deltakerne forståelse av hva fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer på deres arbeidsplass, arbeidsgivers og arbeidstakers roller og ansvar samt arbeidsmiljøutvalgets, verneombudets, bedriftshelsetjenestens og Arbeidstilsynets rolle og oppgaver,
- b) gi deltakerne kunnskap om det løpende helse, miljø- og sikkerhetsarbeidet basert på bred medvirkning, god dokumentasjon og systematikk,
- c) gi deltakerne kunnskap til å gjennomføre en enkel risikovurdering av fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold i arbeidsmiljøet,

- d) gjøre deltakerne i stand til å identifisere faktorer som fremmer eller hemmer et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i deres virksomhet,
- e) gjøre deltakerne i stand til å identifisere de viktigste fysiske arbeidsmiljøfaktorene på egen arbeidsplass for å kunne redusere og forebygge skader og ulykker, blant annet når det gjelder ergonomi, støy og inneklima,
- f) gi en innføring og orientering om arbeidsmiljøloven og andre aktuelle lover og regler.

Brukes det kjemiske stoffer eller biologisk materiale slik som nevnt i arbeidsmiljøloven § 4-5, skal det gis opplæring om de helsefarer stoffene kan medføre.

Det skal gis ytterligere opplæring i emner nevnt i første og andre ledd som særlig er av betydning for arbeidsmiljøet i vedkommende virksomhet, i den utstrekning dette er nødvendig for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal kunne utføre sine verv på forsvarlig måte.

Det bør også gis spesiell opplæring av verneombud innenfor verneområder med særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer. Hovedverneombudet skal ha minst samme opplæring som andre verneombud i virksomheten og i tillegg den opplæring som er nødvendig for å utføre oppgavene etter forskriften her § 3-5.

§ 3-19. Varighet av opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Opplæringens varighet skal være minst 40 timer. Det kan avtales en kortere opplæring enn 40 timer, dersom partene i fellesskap er kommet fram til at det er forsvarlig ut fra en vurdering av problemenes karakter og omfang.

§ 3-20. Gjennomføringen av opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Praktiske spørsmål i forbindelse med gjennomføringen av opplæringen avklares i samarbeid mellom arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte eller ved avtale mellom arbeidsgiverforening og fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 39. Er det ingen tillitsvalgte ved virksomheten, avklarer arbeidsgiveren dette med de som skal delta i opplæringen.

Opplæring skal gis snarest mulig etter nyvalg, og den skal fortrinnsvis legges i arbeidstida. Arbeidsgiveren skal dekke utgiftene ved opplæringen. Ved gjennomføringen av opplæring i arbeidstida skal deltakerne ha tjenestefri med full

lønn. Er opplæringen lagt i fritida, skal lønn betales som om det gjaldt ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg for den faktiske undervisningstid.

§ 3-21. *Arbeidstilsynets adgang til å pålegge arbeidsgiveren å gi opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg*

I tilfelle hvor arbeidsforholdene gjør det nødvendig med en mer omfattende opplæring av verneombud eller utvalgsmedlemmer enn det er besluttet i virksomheten, kan Arbeidstilsynet pålegge arbeidsgiveren å sørge for dette. Arbeidstilsynet kan også fastsette minimumskrav til opplæringen innenfor spesielle bransjer og typer av virksomhet.

Hvor opplæring ikke er planlagt eller ikke gjennomført, kan Arbeidstilsynet pålegge arbeidsgiveren å gjennomføre opplæring som fastsatt i denne bestemmelse og § 3-18 til § 3-20 og herunder fastsette innholdet og omfanget av opplæringen.

§ 3-22. *Virksomheter med andre samarbeidsorganer*

I virksomhet hvor det allerede er et samarbeidsorgan, kan arbeidsgiveren og lokale fagforeninger som til sammen har flertallet av arbeidstakerne som medlemmer, avtale at det skal fungere som arbeidsmiljøutvalg.

Finnes det ingen lokal fagforening, eller organiserer fagforeningen et mindretall av arbeidstakerne, kan arbeidstakerne utpeke representanter som enten alene eller sammen med fagforeningen, slutter slik avtale med arbeidsgiveren.

For at et annet samarbeidsorgan kan fungere som arbeidsmiljøutvalg, må følgende vilkår oppfylles:

- a) Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange medlemmer i utvalget. Er andre grupper representert i utvalget, skal disse representantene ikke ha stemmerett i arbeidsmiljø saker.
- b) Arbeidsgiveren må være representert slik som foreskrevet i § 3-7.
- c) Hovedverneombudet skal være medlem fra arbeidstakersiden, jf. § 3-7.
- d) Bedriftshelsetjenesten skal være representert uten stemmerett, jf. § 3-7.

Kan kravene bli oppfylt ved supplering av utvalget, kan utvalget fungere som arbeidsmiljøutvalg når slik supplering skjer.

§ 3-23. *Spesielle grupper*

Representanter for elever, vernepliktige, sivile tjenestepliktige, innsatte, pasienter og utplasserte kan ikke velges til verneombud eller til medlemmer av

arbeidsmiljøutvalg uten at dette er fastsatt i tilleggsforskrifter. De har heller ikke stemmerett ved valg av verneombud og arbeidsmiljøutvalg og skal heller ikke være med i tellegrunnlaget når det skal avgjøres om virksomheten har så mange arbeidstakere at arbeidsmiljøutvalg skal opprettes, hvis annet ikke er fastsatt i tilleggsforskrifter.

Kapittel 4. Lokale verneombud og arbeidsmiljøutvalg for laste- og lossearbeidere

§ 4-1. Valg av verneombud og arbeidsmiljøutvalg på bedriftskaier og i havner

Dette kapittel gjelder ikke på bedriftskaier og i havner hvor bare virksomhetens egne ansatte nyttes til losse- og lastearbeid.

§ 4-2. Valg av verneombud for laste- og lossearbeidere

I havner hvor det jevnlig sysselsettes minst 5 arbeidstakere med laste- og lossearbeider, skal det velges ett eller flere lokale verneombud.

Antall verneombud fastsettes ved avtale mellom partene.

Er det flere lokale verneombud, skal det velges lokalt hovedverneombud, jf. arbeidsmiljøloven § 6-1 tredje ledd, og forskriften her § 3-5 kommer til anvendelse.

Ved valg av lokale verneombud skal for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 6-1 og § 3-1, § 3-2, § 3-3, § 3-5, § 3-6 og § 3-14 i denne forskriften følges så langt de passer.

§ 4-3. Valg av arbeidsmiljøutvalg for laste- og lossearbeidere

I havner hvor det jevnlig sysselsettes minst 15 arbeidstakere med laste- og lossearbeid, skal det opprettes lokalt arbeidsmiljøutvalg, dersom en av partene krever det. Ved beregning av antall arbeidstakere legges regelen i § 3-7 andre ledd til grunn, men likevel slik at alle som arbeider minst samme antall arbeidstimer som gjennomsnittet for de faste arbeidstakere, skal regnes med. Utvalgets størrelse fastsettes ved avtale mellom partene.

Hvis ikke alle arbeidsgivere blir representert i utvalget, skal de som har de største antall arbeidstimer utført av laste- og lossearbeidere ha fortrinnsrett.

Lokal fagforening som organiserer flertallet av laste- og lossearbeiderne, kan utpeke arbeidstakernes representanter i utvalget.

Ved opprettelse av arbeidsmiljøutvalg, skal for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 7-1 og forskriften her § 3-1, § 3-2, § 3-3, § 3-5, § 3-6, § 3-7 og § 3-15 følges så langt de passer.

§ 4-4. Verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets oppgaver, plikter og rettigheter

Lokalt verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal ha de oppgaver, plikter og rettigheter som er bestemt for ordinære verneombud og arbeidsmiljøutvalg, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 6 og 7, og forskriften her kapittel 3.

§ 4-5. Arbeidsgivers rett til å uttale seg

Før det fattes vedtak som nevnt i arbeidsmiljølovens § 7-2 fjerde og femte ledd, skal de arbeidsgivere som vedtaket retter seg mot, gis anledning til å uttale seg innen en rimelig frist.

§ 4-6. Arbeidsgivers adgang til å forelegge arbeidsmiljøutvalgets vedtak for Arbeidstilsynet

Har utvalget truffet vedtak i medhold av arbeidsmiljøloven § 7-2 fjerde og femte ledd, kan enhver arbeidsgiver som omfattes av vedtaket, forelegge det for Arbeidstilsynet til avgjørelse.

I slike tilfeller skal arbeidsmiljøutvalget underrettes om at vedtaket er forelagt Arbeidstilsynet og om grunnlaget for dette.

§ 4-7. Utgifter knyttet til verneombudenes og arbeidsmiljøutvalgets virksomhet

Utgiftene i forbindelse med verneombudenes og arbeidsmiljøutvalgenes virksomhet fordeles forholdsvis på de arbeidsgivere som omfattes av ordningen, på tilsvarende måte som er fastsatt for andre administrative utgifter.

Kapittel 5. Regionale verneombud for bygge- og anleggsvirksomhet

§ 5-1. Virkeområde

Dette kapitlet gjelder for bygge- og anleggsvirksomhet hvor arbeidsplassene er midlertidige eller mobile, inkludert virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstakere.

§ 5-2. Regionale verneombuds myndighet og oppgaver

De regionale verneombudene skal arbeide på de arbeidsplassene som ikke har valgt verneombud eller opprettet arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljølovens regler.

På arbeidsplasser hvor det ikke er valgt verneombud, skal det regionale verneombudet gjøre arbeidsgiver og arbeidstakerne oppmerksom på plikten til å velge verneombud etter arbeidsmiljøloven § 6-1. Hvis verneombud etter dette ikke velges, skal det regionale verneombudet gi melding til Arbeidstilsynet.

Inntil verneombud er valgt for arbeidsplassen, har det regionale verneombudet samme myndighet som verneombud har etter arbeidsmiljøloven § 6-2 første til sjette ledd og § 6-3. Det regionale verneombudet kan delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten. De regionale verneombudene har tilsvarende myndighet overfor virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstakere.

På arbeidsplasser med flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass og hvor virksomhetene ikke har avtalt hvem av dem som skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters verne- og miljøarbeid, skal det regionale verneombudet gjøre arbeidsgiverne oppmerksom på plikten til skriftlig å avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for samordningen, jf. arbeidsmiljøloven § 2-2. Der som arbeidsgiverne etter dette ikke avtaler hvem som skal ha ansvaret for samordningen, skal det regionale verneombudet gi melding til Arbeidstilsynet.

Dersom det ikke er opprettet arbeidsmiljøutvalg i virksomheter som har plikt til det etter arbeidsmiljøloven § 7-1, skal de regionale verneombudene gjøre arbeidsgiver og arbeidstakerne oppmerksomme på denne plikten. Hvis arbeidsmiljøutvalg etter dette ikke opprettes, skal det regionale verneombudet gi melding til Arbeidstilsynet.

De regionale verneombudene skal utarbeide årsrapport om sin virksomhet til forbundene.

§ 5-3. Regionale verneombuds rett til opplysninger

Regionale verneombud har tilsvarende krav på opplysninger fra virksomhetene som ordinært valgt verneombud har og ellers de opplysninger som anses nødvendige for at det regionale verneombudet skal kunne utføre sine oppgaver etter § 5-2 i denne forskrift.

§ 5-4. Taushetsplikt

Regionale verneombud har taushetsplikt i samsvar med § 3-17.



§ 5-5. *Kompetansekrav*

De regionale verneombudene plikter å gjøre seg kjent med de regler om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø som gjelder for bygge- og anleggsvirksomhet under denne forskriften.

Kapittel 6. Regionale verneombud for overnattingsvirksomheter, serveringsvirksomheter, rengjøringsvirksomheter mfl.

§ 6-1. *Virkeområde*

Dette kapitlet gjelder for alle virksomheter, herunder virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere, som er omfattet av følgende næringsgrupperinger, jf. forskrift 20. juni 2008 nr. 632 om gjennomføring av EØS-rettsakter om europeisk statistikk § 2, jf. forordning (EF) nr. 1893/2006 vedlegg 1:

- a) hotellvirksomhet
- b) drift av vandrerhjem og ferieleiligheter
- c) drift av campingplasser og turisthytter
- d) annen overnatting
- e) restaurantvirksomhet
- f) cateringvirksomhet og kantiner drevet som selvstendig virksomhet
- g) drift av barer
- h) rengjøringsvirksomhet.

Dette kapittel gjelder ikke for petroleumsvirksomheten.

§ 6-2. *Kvalifikasjoner mv.*

Regionale verneombud skal ha minst tre års erfaring fra arbeid innenfor den bransjen de skal være verneombud for, og ha minst to års erfaring som verneombud. Kvalifikasjonskravene kan i særlige tilfeller fravikes.

Regionale verneombud plikter å gjøre seg kjent med de regler om helse-, miljø- og sikkerhet som gjelder for sin bransje.

§ 6-3. *Regionale verneombuds myndighet og oppgaver*

De regionale verneombudene skal virke på arbeidsplasser som ikke har valgt verneombud eller opprettet arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljølovens regler.



På arbeidsplasser hvor det ikke er valgt verneombud, skal det regionale verneombudet gjøre arbeidsgiver og arbeidstakerne oppmerksom på plikten til å ha verneombud etter arbeidsmiljøloven § 6-1. Hvis verneombud etter dette ikke velges eller utpekes, skal det regionale verneombudet gi melding til Arbeidstilsynet.

Inntil verneombud er valgt for arbeidsplassen, har det regionale verneombudet samme myndighet som verneombud har etter arbeidsmiljøloven § 6-2 første til sjette ledd og § 6-3. Det regionale verneombudet kan delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.

På arbeidsplasser med flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass og hvor virksomhetene ikke har avtalt hvem av dem som skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters verne- og miljøarbeid, skal det regionale verneombudet gjøre arbeidsgiverne oppmerksom på plikten til skriftlig å avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for samordningen, jf. arbeidsmiljøloven § 2-2. Dersom arbeidsgiverne etter dette ikke avtaler hvem som skal ha ansvaret for samordningen, skal det regionale verneombudet gi melding til Arbeidstilsynet.

Dersom det ikke er opprettet arbeidsmiljøutvalg i virksomheter som har plikt til det etter arbeidsmiljøloven § 7-1, skal de regionale verneombudene gjøre arbeidsgiver og arbeidstakerne oppmerksom på denne plikten. Hvis arbeidsmiljøutvalg etter dette ikke opprettes, skal det regionale verneombudet gi melding til Arbeidstilsynet.

§ 6-4. Rett til opplysninger

Regionale verneombud har samme rett til opplysninger fra virksomhetene som ordinære verneombud har, og ellers til de opplysninger som anses nødvendige for at det regionale verneombudet skal kunne utføre sine oppgaver etter § 6-3 i denne forskrift.

§ 6-5. Taushetsplikt

Regionale verneombud har taushetsplikt i samsvar med § 3-17.

Kapittel 7. Risikovurdering

§ 7-1. Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering

Den som forskriften retter seg mot, jf. § 1-3, skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.



Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. kapittel 12.

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

§ 7-2. *Måling som grunnlag for risikovurdering*

Når det gjennomføres måling som grunnlag for risikovurdering, skal målemetoder og måleinstrumenter være tilpasset miljøet, den type eksponering som forekommer og eksponeringens varighet. Målemetodene som brukes skal være representative for den enkelte arbeidstakers personlige eksponering, og det skal tas hensyn til måleusikkerhet ved vurdering av risiko.

§ 7-3. *Tilleggskrav til risikovurderingen:*

Risikovurdering skal gjennomføres i samsvar med forskrift om utførelse av arbeid ved:

- bruk og håndtering av kjemikalier, jf. kapittel 3,
- utførelse av varmt arbeid, jf. kapittel 5,
- fare for eksponering for biologiske faktorer, jf. kapittel 6,
- eksponering for forplantningsskadelige faktorer, jf. kapittel 7,
- eksponering for støy og mekaniske vibrasjoner, jf. kapittel 14,
- eksponering for kunstig optisk stråling, jf. kapittel 16,
- eksponering for elektromagnetisk felt, jf. kapittel 16 A,
- utførelse av arbeid i høyden, jf. kapittel 17,
- utførelse av manuelt arbeid som kan innebære risiko for helseskadelig belastning, jf. kapittel 23,
- arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold, jf. kapittel 23A,



- arbeid under vann eller økt omgivende trykk, jf. kapittel 26,
- snøskredfare, jf. kapittel 30.

Kapittel 8. Opplæring

§ 8-1. *Gjennomgående krav til opplæring*

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som bruker utstyr og anlegg eller håndterer varer, stoffer eller produkter, har nødvendig opplæring og øvelse i hensiktsmessig arbeidsteknikk, organiseringen av arbeidet, andre relevante forhold, og har nødvendige kvalifikasjoner for sikker utførelse av arbeidet.

Der det er påkrevd med bruk av hjelpemidler, rømnings- og redningsutstyr, bruk av førstehjelpsutstyr eller personlig verneutstyr skal det gis opplæring, og om nødvendig øvelse, i bruken av dette.

I opplæringen av personer under 18 år, skal det tas særlig hensyn til deres manglende arbeidserfaring, at de ikke er oppmerksomme på eksisterende og potensiell risiko, eller at de ennå ikke er fullt utviklet.

Innehaver av virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstakere og som ved bruk av utstyr og utførelse av arbeid kan utsette arbeidstakere for fare, skal sørge for å ha nødvendig opplæring og kvalifikasjoner.

Opplæringen skal gjentas når det er nødvendig.

Opplæringen skal gis på et språk som arbeidstakerne forstår.

§ 8-2. *Kvalifikasjons- og tilleggskrav til opplæring*

Arbeidsgiveren skal sørge for opplæring i samsvar med forskrift om utførelse av arbeid ved:

- arbeid med kjemikalier, jf. kapittel 3
- arbeid med asbest, jf. kapittel 4
- varmt arbeid, jf. kapittel 5
- arbeid med risiko for å bli utsatt for biologiske faktorer, jf. kapittel 6
- arbeid ved avløpsanlegg, jf. kapittel 8
- arbeid med arbeidsutstyr som krever særskilt forsiktighet, jf. kapittel 10
- vedlikehold av arbeidsutstyr, jf. kapittel 12
- arbeid med risiko for å bli utsatt for helseskadelig støy eller mekaniske vibrasjoner, jf. kapittel 14
- arbeid med risiko for å bli utsatt for kunstig optisk stråling, jf. kapittel 16
- montering, demontering, endring og kontroll av stillas, jf. kapittel 17



- arbeid med risiko for å bli utsatt for elektromagnetisk felt, jf. kapittel 16 A
- sikkerhetsskiltning og signalgivning, jf. kapittel 22
- ergonomisk belastende arbeid, jf. kapittel 23
- arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold, jf. kapittel 23A,
- arbeid med driftskontroll og sikkerhetsovervåking (kontrollrom), jf. kapittel 24
- arbeid under vann eller økt omgivende trykk, jf. kapittel 26.

Kapittel 9. Informasjon til arbeidstakerne

§ 9-1. Gjennomgående krav om informasjon til arbeidstakerne

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter får løpende informasjon om risikofaktorer i tilknytning til arbeidet og hvordan disse kan unngås.

Informasjon skal være utformet på en slik måte at den er forståelig for den enkelte arbeidstaker.

§ 9-2. Tilleggskrav om informasjon til arbeidstakerne

Arbeidsgiveren skal sørge for å informere i samsvar med forskrift om utførelse av arbeid ved

- arbeid med kjemikalier, jf. kapittel 3
- varmt arbeid, jf. kapittel 5
- eksponering for forplantningsskadelige faktorer, jf. kapittel 7
- arbeid med arbeidsutstyr som krever særskilt forsiktighet, jf. kapittel 10
- arbeid med risiko for å bli utsatt for helseskadelig støy eller mekaniske vibrasjoner, jf. kapittel 14
- arbeid med risiko for å bli utsatt for kunstig optisk stråling, jf. kapittel 16
- arbeid med risiko for å bli utsatt for elektromagnetisk felt, jf. kapittel 16 A
- sikkerhetsskiltning og signalgivning, jf. kapittel 22
- ergonomisk belastende arbeid, jf. kapittel 23.
- arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold, jf. kapittel 23A.



Kapittel 10. Planlegging, tilrettelegging av arbeidet og sikker drift

§ 10-1. Planlegging og tilrettelegging av arbeidet

Arbeidsgiver skal planlegge arbeidet og kontrollere rutinene for det systematiske arbeidsmiljøarbeidet, slik at arbeidet kan utføres sikkert og helsemessig forsvarlig.

- a) Det skal iverksettes tiltak for å fjerne eller motvirke risikofaktorer. Tiltak for å redusere eksponering for risikofaktorer skal gjøres ved kilden så langt det er mulig.
- b) Kollektive vernetiltak skal prioriteres framfor personlige vernetiltak.
- c) Ved planlegging og tilrettelegging av arbeidet skal det tas hensyn til arbeidstakernes individuelle forutsetninger og behovet for variasjon i arbeidsoppgaver. Arbeidet skal tilrettelegges for den enkelte arbeidstaker slik at uheldige belastninger om mulig unngås.
- d) Forekomsten av helsefarlige kjemikalier og biologiske faktorer skal unngås. Dersom dette ikke lar seg gjennomføre, skal mengden reduseres så langt det er mulig. Antall arbeidstakere som eksponeres eller kan bli eksponert for helsefarlige kjemikalier eller biologiske faktorer skal være lavest mulig.
- e) Det skal opprettes stoffkartotek for de helsefarlige stoffene som håndteres i virksomheten.
- f) Ergonomiske prinsipper skal legges til grunn når det gjelder arbeidsstillinger og tilpassing til arbeidsplassen ved bruk av arbeidsutstyr. Arbeidsstillinger skal kunne varieres og statisk arbeid unngås. Arbeidet skal så langt mulig ikke innebære bevegelser eller stillinger som kan medføre helseskade.
- g) Arbeidet skal planlegges og gjennomføres på en slik måte at arbeidstakerne beskyttes mot støy, vibrasjoner og kunstig optisk stråling.
- h) Det skal treffes tiltak for å verne de arbeidstakerne som har adgang til faresoner.
- i) Det skal sørges for sikker atkomst der arbeidet er vanskelig tilgjengelig. Ved arbeid i høyden skal det om nødvendig tilrettelegges med arbeidsplattform eller stillas.
- j) Det skal utarbeides rutiner som sikrer at ferdseisveier og rømningsveier er åpne for fri ferdsel.
- k) Arbeidsplasser og arbeidslokaler skal holdes ryddige og forsvarlig rengjort.

- l) Det skal være hensiktsmessig førstehjelpsutstyr tilgjengelig på alle steder hvor arbeidsforholdene gjør det nødvendig.
- m) Arbeidstidsordninger skal legges opp slik at helse- og sikkerhetshensyn ivaretas.
- n) Arbeidet skal planlegges og gjennomføres på en slik måte at arbeidstakerne beskyttes mot vold og trussel om vold så langt det er mulig.

§ 10-2. *Forebygging av skader ved ergonomisk belastende arbeid*

Arbeidsgiver skal gjennomføre nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere forekomsten av belastende og helseskadelig manuelt arbeid, herunder iverksette utviklingstiltak, jf. § 2-1 andre ledd. Tiltakene skal ta utgangspunkt i arbeidet som utføres og omfatte faktorer som:

- organisering av arbeidet,
- lokaler,
- inventar,
- utstyr, herunder tekniske hjelpemidler,
- samarbeidsrelasjoner, og
- styrings- og planleggingssystemer som bidrar til å påvirke arbeidstakt og arbeidsinnhold.

§ 10-3. *Krav til valg av arbeidsutstyr*

Arbeidsgiver skal påse at arbeidsutstyr som skal brukes, er konstruert og innrettet slik at arbeidstakerne er vernet mot skader på liv eller helse ved bruken av dem, jf. forskrift om utførelse av arbeid.

For å sikre arbeidstakernes liv eller helse skal arbeidsgiver ved valg av arbeidsutstyr ta hensyn til spesielle arbeidsforhold på den enkelte arbeidsplass, arbeidets særpreg og de farer som kan oppstå ved bruken.

Arbeidsgiveren skal vurdere farene og treffe nødvendige tiltak for å sikre at arbeidsutstyr som stilles til rådighet for arbeidstakerne egner seg for arbeidet og er tilpasset formålet. Arbeidsutstyret skal kunne brukes og vedlikeholdes uten fare for skade på liv eller helse for den som utfører arbeidet.

Når det ikke er mulig å sikre fullt ut at arbeidsutstyr kan brukes uten fare for skade på liv eller helse, skal arbeidsgiveren treffe tiltak for å begrense farene mest mulig.

§ 10-4. *Krav om systematisk kontroll og vedlikehold*

Arbeidsutstyr og anlegg som er i bruk, skal underlegges regelmessig kontroll og vedlikehold slik at det er samsvar med bestemmelsene i forskrift om utførelse av arbeid, jf. § 10-6 første ledd.

Når det er nødvendig, skal det utarbeides rutiner for kontroll og vedlikehold av arbeidsutstyr og anlegg før bruk.

§ 10-5. *Krav om sikkerhetsskilting og signalgivning*

Arbeidsgiver skal vurdere farlige forhold i virksomheten med sikte på å sørge for sikkerhetsskilting og signalgivning der hvor farene ikke kan unngås ved andre tiltak.

Dersom virkningen er den samme, kan det velges mellom:

- lyssignal, lydsignaler eller muntlige anvisninger,
- hånd- og armsignaler eller muntlige anvisninger,
- en varselfarge eller sikkerhetsskilting for å angi steder hvor det er en hindring eller høydeforskjell.

Signaler som kan brukes sammen:

- lyssignaler og lydsignaler,
- lyssignaler og muntlige anvisninger,
- hånd- og armsignaler og muntlige anvisninger.

§ 10-6. *Krav om varslings- og kommunikasjonsmidler*

Dersom risikovurderingen tilsier at det kan bli behov for øyeblikkelig hjelp, skal arbeidsgiver treffe de nødvendige tiltak for å kunne varsle arbeidstakerne og for at arbeidstaker har tilgang til de varslings- og kommunikasjonsmidler som er nødvendige.

§ 10-7. *Krav til programvare og datasystemer*

Ved utarbeidelse, valg, innkjøp og endring av programvare og ved fastsettelse av oppgaver som medfører bruk av dataskjerm, skal arbeidsgiveren ta hensyn til følgende faktorer:

- a) programvaren skal være tilpasset oppgaven som skal utføres, og skal så langt som mulig være på norsk,
- b) programvaren skal være enkel å bruke og skal eventuelt kunne tilpasses brukerens kunnskaps- og erfaringsnivå, det kan ikke benyttes kvantitative

- eller kvalitative kontrollinnretninger uten at arbeidstakerne kjenner til dette,
- c) systemene skal gi arbeidstakerne opplysninger om arbeidets gang,
 - d) systemene skal vise informasjon i et format og tempo som er tilpasset operatørene.

§ 10-8. *Variasjon og hvile*

Når arbeidets karakter tilsier det, som for eksempel arbeid ved dataskjerm, skal arbeidsgiver tilrettelegge arbeidet ved å sørge for at det regelmessig avbrytes av andre former for arbeidsoppgaver, eller hvor dette ikke er mulig, avbrytes av tid til nødvendig hvile og restituering slik at helseskadelige påvirkninger unngås.

Kapittel 11. Arbeidsinstruks

§ 11-1. *Gjennomgående krav til arbeidsinstruks for utførelse av arbeid og bruk av arbeidsutstyr*

Dersom utførelse av arbeid kan medføre særlig fare for skade på liv eller helse, skal arbeidsgiveren sørge for å utferdige skriftlig arbeidsinstruks for å sikre at:

- a) arbeidet kan utføres på en fullt forsvarlig måte,
- b) utførelsen av arbeid eller bruken av arbeidsutstyr begrenses til de personer som har gjennomgått nødvendig opplæring,
- c) de personer som skal utføre reparasjoner, ombygging eller vedlikehold, er spesielt utpekt til å utføre slikt arbeid, og
- d) arbeidsutstyr som skal repareres, ikke tas i bruk dersom feilen, slitasjen eller skaden kan medføre fare ved bruk.

§ 11-2. *Tilleggskrav om arbeidsinstruks*

Det skal alltid foreligge skriftlig arbeidsinstruks i samsvar med forskrift om utførelse av arbeid ved:

- arbeid med asbest, jf. kapittel 4,
- montering, demontering, endring og kontroll av stillas, jf. kapittel 17,
- manuell høytrykkspyling med trykk over 250 bar, jf. kapittel 20,
- grøvearbeid dypere enn 2,0 meter, jf. kapittel 21,
- arbeid med driftskontroll og sikkerhetsovervåking, jf. kapittel 24,
- arbeid under vann eller økt omgivende trykk, jf. kapittel 26
- bergarbeid, jf. kapittel 27,



- arbeid ved CO₂-anlegg, jf. kapittel 28,
- snøskredfare, jf. kapittel 30,

Kapittel 12. Arbeid av barn og ungdom

§ 12-1. *Risikovurdering og særlig tilpassede tiltak for arbeidstakere under 18 år*

Når personer under 18 år skal nyttes i arbeidet, skal arbeidsgiver foreta en vurdering av den risiko de utsettes for.

Risikovurderingen skal utføres før personer under 18 år tiltrer arbeidet og gjentas hver gang det skjer vesentlige endringer i arbeidsvilkårene.

Risikovurderingen skal særlig ta utgangspunkt i:

- arbeidsstedets og arbeidsplassens utstyr og innredning,
- innretning, valg og bruk av arbeidsutstyr og maskiner, samt måten de håndteres på,
- arbeidsorganiseringen,
- art, grad og varighet av eksponering for fysiske, biologiske og kjemiske faktorer,
- uheldige psykiske belastninger som arbeidet kan medføre,
- arbeidsoperasjoner som kan overbelaste muskel- og skjelettsystemet,
- barns og unges nivå med hensyn til opplæring og instruksjon.

Arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak for å ivareta sikkerhet, helse og utvikling til personer under 18 år. Det skal tas særlig hensyn til deres manglende arbeidserfaring, at de ikke er oppmerksomme på eksisterende og potensiell risiko, eller at de ennå ikke er fullt utviklet.

§ 12-2. *Adgang til å sette barn som har fylt 13 år til arbeid*

Barn som har fylt 13 år, kan utføre lett arbeid. Med lett arbeid menes ethvert arbeid som på grunn av arbeidsoppgavenes art og de særskilte forhold de skal utføres under, ikke påvirker barns sikkerhet, helse eller utvikling på en uheldig måte, og ikke går ut over deres skolegang, deltakelse i yrkesveiledning eller yrkesrettet opplæring, eller deres mulighet til å få utbytte av undervisning.

§ 12-3. *Adgang til å sette barn til kulturelt eller lignende arbeid*

Barn som er under 15 år eller er skolepliktig etter lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringa kan utføre kulturelt, kunstnerisk, sportslig eller reklamemessig arbeid så fremt arbeidet ikke påvirker deres sikker-



het, helse eller utvikling på en uheldig måte og ikke går ut over deres skolegang, deltakelse i yrkesveiledning eller yrkesrettet opplæring, eller deres mulighet til å få utbytte av undervisning.

Før barn settes til arbeid som nevnt i første ledd skal arbeidsgiver innhente forhåndssamtykke fra Arbeidstilsynet. Samtykket etter § 12-4 skal vedlegges søknaden til Arbeidstilsynet.

Når det er verne- og helsemessig forsvarlig, kan Arbeidstilsynet etter søknad gi forhåndssamtykke til at barn kan nyttes til kulturelt, kunstnerisk eller sportslig arbeid utover to timer i døgnet og tolv timer i uken.

§ 12-4. Samtykke fra foreldre eller foresatte

Før barn som er under 15 år eller er skolepliktig settes til arbeid, skal arbeidsgiver sørge for at det innhentes skriftlig samtykke fra foreldre eller andre foresatte.

§ 12-5. Begrensninger i arbeid av barn og ungdom

Personer under 18 år skal ikke utføre arbeid som

- a) overstiger deres fysiske eller psykiske yteevne,
- b) medfører eksponering for giftige eller kreftfremkallende faktorer, faktorer som forårsaker arvelige genetiske skader, faktorer som forårsaker fosterskader eller som på annen måte forårsaker kroniske skader for mennesker,
- c) medfører eksponering for skadelig stråling,
- d) innebærer fare for ulykke som det er rimelig å anta at personer under 18 år ikke kan gjenkjenne eller unngå på grunn av liten bevissthet om sikkerhet eller liten erfaring, opplæring eller øvelse.

§ 12-6. Forbud mot arbeid som kan medføre særlig fare for helseskade

Personer under 18 år skal ikke utføre følgende typer arbeid:

- a) arbeid som medfører eksponering for ioniserende stråling,
- b) arbeid i hyperbarisk atmosfære, f.eks. i trykkamre og ved dykking,
- c) arbeid som medfører eksponering for biologiske faktorer i risikogruppe 3 og 4, jf. forskrift om tiltaks- og grenseverdier kapittel 6, og forskrift om utførelse av arbeid kapittel 6,
- d) arbeid som medfører eksponering for stoffer og stoffblandinger som oppfyller kriteriene for klassifisering etter forskrift 16. juni 2012 nr. 622 om klassifisering, merking og emballering av stoffer og stoffblandinger



(CLP) i en eller flere av følgende fareklasser og farekategorier med en eller flere av følgende faresetninger:

- akutt giftighet, kategori 1, 2 eller 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331),
- etsende for huden, kategori 1A, 1B eller 1C (H314),
- brannfarlige gasser, kategori 1 eller 2 (H220, H221),
- aerosoler, kategori 1 (H222),
- brannfarlige væsker, kategori 1 eller 2 (H224, H225),
- eksplosive varer, kategori «Ustabile eksplosive varer», eller eksplosive varer i gruppe 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200), H201, H202, H203, H204, H205),
- selvreaktive stoffer og blandinger, type A, B, C eller D (H240, H241, H242),
- organiske peroksider, type A eller B (H240, H241),
- spesifikk målorgantoksisitet – enkelteksponering, kategori 1 eller 2 (H370, H371),
- spesifikk målorgantoksisitet – gjentatt eksponering, kategori 1 eller 2 (H372, H373),
- sensibiliserende ved innånding, kategori 1, underkategori 1A eller 1B (H334),
- sensibiliserende ved hudkontakt, kategori 1, underkategori 1A eller 1B (H317),
- kreftfremkallende egenskaper, kategori 1A, 1B eller 2 (H350, H350i, H351),
- kjønnsцелеmutagenitet, kategori 1A, 1B eller 2 (H340, H341) og
- reproduksjonstoksisitet, kategori 1A eller 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).

Dette gjelder enten stoffet eller stoffblandingen er klassifisert i medhold av nevnte forskrift eller ikke,

e) arbeid som medfører eksponering for stoffer, stoffblandinger eller prosesser i følgende liste:

- arbeid som innebærer fremstilling av auramin,
- arbeid som innebærer eksponering for polysykliske aromatiske hydrokarboner (PAH) som forekommer i sot, tjære eller bek,
- arbeid som innebærer eksponering for støv, røyk eller tåke som utvikles under røsting og elektrolytisk raffinering av nikkelråstein,
- arbeid som innebærer fremstilling av 2-propanol ved sterkt sur prosess,



- arbeid som medfører eksponering for støv fra harde tresorter, samt stoffer eller stoffblandinger som frigjøres i disse prosessene,
- f) arbeid som medfører eksponering for bly og blyforbindelser,
- g) arbeid som medfører eksponering for asbest og asbestholdig materiale,
- h) arbeid med framstilling og håndtering av fyrverkeri, samt objekter og maskiner som inneholder sprengstoff,
- i) arbeid med ville eller giftige dyr,
- j) arbeid med industriell slakting av dyr,
- k) arbeid som innebærer håndtering av utstyr til produksjon, oppbevaring eller anvendelse av komprimert, flytende eller oppløste gasser,
- l) arbeid i tanker, bassenger, reservoarer eller med analyseflasker som inneholder kjemikalier omhandlet i bokstavene d til g,
- m) arbeid som innebærer fare for sammenbrudd av byggverk eller ras,
- n) arbeid som innebærer fare for kontakt med høyspent elektrisitet,
- o) akkordarbeid der tempoet bestemmes av maskiner,
- p) arbeid som medfører helsefare på grunn av ekstrem kulde eller varme eller på grunn av støv eller vibrasjon,
- q) arbeid med kraner og løfte- og stablevogner for gods som nevnt i forskrift om utførelse av arbeid § 10-3,
- r) arbeid med masseforflytningsmaskiner,
- s) arbeid med spikerpistoler,
- t) arbeid med bolt-pistoler.
- u) arbeid med væskestråleutstyr med arbeidstrykk over eller lik 250 bar (25 MPa).

§ 12-7. *Unntak fra arbeidsforbudet ved yrkesrettet opplæring*

Dersom arbeidet utføres som ledd i praktisk opplæring i skolens regi, eller praktisk opplæring på lærekontrakt eller opplæringskontrakt, kan ungdom mellom 15 og 18 år og som ikke er skolepliktig, utføre arbeid som nevnt i § 12-5 bokstav b til d og § 12-6 bokstav b til p.

På samme vilkår som nevnt i første ledd kan ungdom mellom 16 og 18 år som ikke er skolepliktig utføre arbeid som nevnt i § 12-6 bokstav a når den effektive doseekvivalenten ikke overstiger 5 mSv i løpet av 12 måneder. Ved bestråling av enkeltorganer skal dosegrensen ikke overstige 50 mSv/år for øyelins og 150 mSv/år for hud, hender og føtter.



Ungdom som har fylt 17 år kan gis praktisk opplæring i bruk av arbeidsutstyr som nevnt i § 12-6 bokstav q til u, dersom opplæringen skjer i samsvar med kravene om sikkerhetsopplæring i forskrift om utførelse av arbeid kapittel 10. Slik opplæring kan også gis til elev i videregående skole når eleven er fylt 16 år og opplæring skjer under skolens kyndige veiledning.

Når ungdom settes til arbeid som nevnt i første, annet og tredje ledd, skal arbeidsgiver organisere og tilrettelegge arbeidet under hensyn til den enkeltes arbeidslivserfaring og modenhet, og ellers iverksette de tiltak som er nødvendige for å ivareta deres sikkerhet, helse og utvikling.

Arbeidsgiver skal sørge for at ungdom som settes til slikt arbeid, er underlagt tilsyn i nødvendig utstrekning av en erfaren og kompetent person.

§ 12-8. Adgang til å sette barn til kulturelt, kunstnerisk eller sportslig arbeid

Barn som er under 15 år eller er skolepliktig kan utføre kulturelt, kunstnerisk eller sportslig arbeid i perioden mellom kl. 20.00 og kl. 23.00 på de vilkår som er nevnt i § 12-3. Den arbeidsfrie perioden skal i tilfeller der arbeidet avsluttes etter kl. 22.00 vare til kl. 07.00.

§ 12-9. Vilkår for å sette ungdom til arbeid om natten

I følgende tilfeller er det tillatt at ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig arbeider om natten, dersom arbeidet ikke er til skade for deres sikkerhet, helse eller utvikling:

- a) Kulturelt, kunstnerisk eller sportslig arbeid kan utføres fram til kl. 23.00.
- b) Arbeid på lærekontrakt i virksomheter innen hotell- og restaurantnæringen kan utføres fram til kl. 24.00 når det er nødvendig for betjening av gjester.
- c) Arbeid med salg eller ombæring av aviser kan utføres fra kl. 04.00.
- d) Arbeid på to skift i ikke-industriell virksomhet kan legges mellom kl. 06.00 og kl. 24.00. Unntaket omfatter ikke bygg- og anleggsvirksomhet og transportvirksomhet.
- e) Rengjøringsarbeid kan utføres fram til kl. 24.00 når arbeidet ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres om natten.
- f) Lett vakt hold og portnerarbeid kan utføres mellom kl. 06.00 og kl. 24.00.

- g) Lett arbeid i virksomhet for syke- og pleiehjelp, samt i internat som er knyttet til internatskoler, barnehjem, barnehager o.l. kan utføres mellom kl. 06.00 og kl. 24.00.
- h) Lett arbeid ved sykehus eller liknende institusjoner kan utføres fram til kl. 06.00 av elever, lærlinger og lærekandidater i helsefagarbeider innen videregående opplæring. Arbeidet må inngå som ledd i den praktiske opplæringen i henhold til gjeldende læreplan.

§ 12-10. *Krav om informasjon*

Arbeidsgiver skal sørge for at personer under 18 år, deres foreldre eller andre foresatte, informeres om eventuell risiko som er forbundet med arbeidet og om alle tiltak som iverksettes for å ivareta de unges sikkerhet og helse.

§ 12-11. *Krav om medvirkning fra verneombudet når arbeidstaker er under 18 år*

Arbeidsgiver skal ta verneombudet med på råd under planlegging og gjennomføring av arbeid som skal utføres av personer under 18 år.

Ved virksomheter hvor det ikke er verneombud, skal arbeidstakernes representant tas med på råd.

§ 12-12. *Krav om listeføring av unge arbeidstakere*

Arbeidsgiver som sysselsetter personer under 18 år skal føre liste over dem. Listeføring kan unnlates i virksomhet som sysselsetter mindre enn 20 arbeidstakere.

Listen skal inneholde følgende opplysninger:

- a) arbeidstakerens navn, adresse og fødselsnummer,
- b) foresattes navn og adresse (for barn som er under 15 år eller er skolepliktig),
- c) arbeidets art,
- d) lengden på daglig arbeidstid, herunder arbeidstid hos andre arbeidsgivere, og på hvilken tid av døgnet arbeidet foregår,
- e) lengden på ordinær skoletid,
- f) tidspunkt for avvikling av fritid i sommerferien.

Listen skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og verneombud.

Kapittel 13. Bedriftshelsetjeneste

§ 13-1. *Plikt til å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten*

Arbeidsgiver plikter å knytte godkjent bedriftshelsetjeneste til virksomheten dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. forskrift om administrative ordninger kapittel 2.

Virksomheter innenfor følgende næringsgrupperinger skal være tilknyttet bedriftshelsetjeneste som er godkjent av Arbeidstilsynet:

Næringskode	Hovedgruppe eller undergruppe der bare deler av hovedgruppen er omfattet
02	Skogbruk og tjenester tilknyttet skogbruk
03	03.2 Fiskeoppdrett og klekkerier
05	Bryting av steinkull og brunkull
07	Bryting av metallholdig malm
08	Bryting og bergverksdrift ellers
09	09.9 Tjenester tilknyttet annen bergverksdrift
10	Produksjon av nærings- og nytelsesmidler
11	Produksjon av drikkevarer
12	Produksjon av tobakksvarer
13	Produksjon av tekstiler
14	Produksjon av klær
15	Produksjon av lær og lærvarer
16	Produksjon av trelast og varer av tre, kork, strå og flettematerialer, unntatt møbler
17	Produksjon av papir og papirvarer
18	18.1 Trykking og tjenester tilknyttet trykking
19	Produksjon av kull- og raffinerte petroleumsprodukter
20	Produksjon av kjemikalier og kjemiske produkter



21	Produksjon av farmasøytiske råvarer og preparater
22	Produksjon av gummi- og plastprodukter
23	Produksjon av andre ikke-metallholdige mineralprodukter
24	Produksjon av metaller
25	Produksjon av metallvarer, unntatt maskiner og utstyr
26	26.1 Produksjon av elektroniske komponenter og kretskort 26.2 Produksjon av datamaskiner og tilleggsutstyr 26.3 Produksjon av kommunikasjonsutstyr 26.4 Produksjon av elektronikk til husholdningsbruk 26.51 Produksjon av måle-, kontroll- og navigasjonsinstrumenter 26.6 Produksjon av strålingsutstyr, elektromedisinsk- og elektroterapeutisk utstyr 26.7 Produksjon av optiske instrumenter og fotografisk utstyr 26.8 Produksjon av magnetiske og optiske media
27	Produksjon av elektrisk utstyr
28	Produksjon av maskiner og utstyr til generell bruk, ikke nevnt annet sted
29	Produksjon av motorvogner og tilhengere
30	30.1 Bygging av skip og båter 30.200 Produksjon av lokomotiver og annet rullende materiell til jernbane og sporveier 30.300 Produksjon av luftfartøyer og romfartøyer og liknende utstyr 30.400 Produksjon av militære stridskjøretøyer 30.910 Produksjon av motorsykler 30.920 Produksjon av sykler og invalidevogner 30.990 Produksjon av transportmidler ikke nevnt annet sted
31	Produksjon av møbler

32	32.300 Produksjon av sportsartikler. Kun den del som gjelder gummi- og plastprodukter 32.400 Produksjon av spill og leker. Kun den del som gjelder gummi- og plastprodukter 32.500 Produksjon av medisinske og tanntekniske instrumenter og utstyr 32.990 Annen industriproduksjon ikke nevnt annet sted
33	33.110 Reparasjon av bearbeidede metallprodukter 33.120 Reparasjon av maskiner 33.130 Reparasjon av elektronisk og optisk utstyr 33.140 Reparasjon av elektrisk utstyr 33.150 Reparasjon og vedlikehold av skip og båter 33.160 Reparasjon og vedlikehold av luftfartøyer og romfartøyer 33.170 Reparasjon og vedlikehold av andre transportmidler 33.190 Reparasjon av annet utstyr 33.200 Installasjon av industrimaskiner og -utstyr
35	Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning
36	Uttak fra kilde, rensing og distribusjon av vann
37	Oppsamling og behandling av avløpsvann
38	Innsamling, behandling, disponering og gjenvinning av avfall
39	Miljørydding, miljørensing og lignende virksomhet
41	41.2 Oppføring av bygninger
42	Anleggsvirksomhet
43	Spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet
45	45.2 Vedlikehold og reparasjon av motorvogner, unntatt motorsykler 45.403 Vedlikehold og reparasjon av motorsykler
46	46.77 Engroshandel med avfall og skrap
49	Landtransport og rørtransport



52	52.21 Andre tjenester tilknyttet landtransport 52.221 Drift av havne- og kaianlegg 52.223 Forsyningsbaser 52.229 Tjenester tilknyttet sjøtransport ellers 52.23 Andre tjenester tilknyttet lufttransport 52.24 Lasting og lossing
53	Post og distribusjonsvirksomhet
55	55.1 Hotellvirksomhet
56	56.101 Drift av kafeer og restauranter 56.290 Kantiner drevet som selvstendig virksomhet 56.3 Drift av barer
61	Telekommunikasjon
75	Veterinærtjenester
77	77.1 Utleie og leasing av motorvogner
80	80.1 Private vaktjenester 80.2 Tjenester tilknyttet vaktjenester
81	81.2 Rengjøringsvirksomhet
84	84.23 Retts- og fengselsvesenet – bare for fengselsvesenet 84.24 Politi- og påtalemyndighet – bare for politiet 84.25 Brannvern
85	Undervisning
86	Helsetjenester

87	Pleie- og omsorgstjenester i institusjon
88	Sosiale omsorgstjenester uten botilbud
95	95.230 Reparasjon av skotøy og lærvarer. Gjelder fottøy av gummi og plast 95.240 Reparasjon av møbler og boliginnredning 95.290 Reparasjon av andre husholdningsvarer og varer til personlig bruk. Gjelder varer av gummi og plast
96	96.01 Vaskeri og renserivirksomhet 96.02 Frisering og annen skjønnhetspleie. Gjelder bare frisering.

Arbeidstilsynet kan fastsette at virksomhet som etter sin hovedaktivitet faller utenfor første ledd, men som også driver aktivitet som nevnt her, likevel helt eller delvis skal være tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste.

§ 13-2. *Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten*

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten

- a) bistår med planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser,
- b) bistår med utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner, og utstyr og øvrige arbeidsprosesser,
- c) bistår med løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, foretar undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene og vurderer risiko for helsefare,
- d) fremmer forslag om forebyggende tiltak og sammen med virksomheten arbeider med tiltak som reduserer risikoen for helseskade,
- e) bistår i arbeidet med å overvåke og kontrollerer arbeidstakernes helse under hensyn til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging,
- f) bistår med individuell tilrettelegging, herunder deltagelse i dialogmøter og utarbeidelse av oppfølgingsplan i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6,
- g) bistår med informasjon og opplæring om relevant helse-, miljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak,
- h) bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.



§ 13-3. *Planer, årsrapporter og meldinger*

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide følgende dokumentasjon som skal inngå i virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid:

- a) planer og årsrapporter for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten,
- b) periodevise meldinger og resultater av kartlegginger, risikovurderinger, målinger o.l. som beskriver helsefarlige arbeidsforhold, forslag til forebyggende tiltak og resultater,
- c) rutiner for utarbeidelse av oppfølgingsplaner og tilretteleggingstiltak

Kapittel 14. Meldeplikt og helseovervåkning

§ 14-1. *Krav til helseovervåkning*

Når risikoforholdene tilsier det, skal arbeidsgiver sørge for fullgod helseovervåkning.

Egnet helseundersøkelse av arbeidstakere skal alltid gjennomføres i samsvar med forskrift om utførelse av arbeid når arbeidstakerne utsettes for:

- farlige kjemikalier, jf. kapittel 3,
- støv med asbestfiber, jf. kapittel 4,
- biologiske faktorer, jf. kapittel 6,
- støv eller mekaniske vibrasjoner, jf. kapittel 14,
- ioniserende stråling, jf. kapittel 15,
- kunstig optisk stråling, jf. kapittel 16,
- elektromagnetisk felt, jf. kapittel 16 A,
- arbeid under vann eller økt omgivende trykk, jf. kapittel 26,
- gass, støv eller andre helseskadelige forhold ved bergarbeid, jf. kapittel 27.

Egnet helseundersøkelse etter andre ledd skal utføres av, eller under kontroll av kompetent lege.

§ 14-2. *Registrering og varsling av arbeidsulykke og yrkessykdom*

Registrering og varsling av arbeidsulykke og yrkessykdom gjelder også for familiebruk i landbruk og virksomheter i landbruk som ikke syssetter arbeidstakere.



§ 14-3. *Leges meldeplikt i bygge- og anleggsvirksomhet*

Legers meldeplikt til Arbeidstilsynet gjelder tilsvarende for virksomhet innen bygge- og anleggsvirksomhet som ikke sysselsetter arbeidstakere.

§ 14-4. *Undersøkelse av arbeidstakeres syn ved arbeid ved dataskjerm*

Arbeidstakerne som jevnlig og som en betydelig del av sitt arbeid arbeider ved dataskjerm, skal få tilbud om undersøkelse av øyne og syn foretatt av en person med nødvendige kvalifikasjoner:

- før de begynner arbeid ved dataskjermen,
- om nødvendig med jevne mellomrom i tiden deretter og
- dersom de får synsproblemer som kan skyldes arbeidet ved dataskjermen.

Arbeidstakerne skal ha rett til undersøkelse hos øyespesialist dersom utfallet av undersøkelsen og prøvene nevnt i første ledd gjør det nødvendig.

Dersom utfallet av prøven eller undersøkelsen gjør det nødvendig, og dersom vanlige synskorrigerende hjelpemidler ikke kan benyttes, skal arbeidstakerne få spesielle synskorrigerende hjelpemidler som egner seg for vedkommende arbeid.

Utgifter til spesielle synskorrigerende hjelpemidler skal dekkes av arbeidsgiver.

§ 14-5. *Arbeidsgivers oppfølging av helseundersøkelsene*

Dersom det ved helseundersøkelse påvises sykdom eller annen helseeffekt, som legen mener kan skyldes påvirkning i arbeidet, skal arbeidsgiver iverksette nødvendige tiltak, og om nødvendig omplassere arbeidstaker til annet arbeid.

§ 14-6. *Krav til leges kompetanse*

Lege som gjennomfører helseundersøkelse skal ha nødvendig kompetanse på det området undersøkelsen gjelder.

§ 14-7. *Arbeidsgivers dekning av utgifter til helseundersøkelse*

Arbeidsgiver skal dekke utgifter som ikke dekkes av folketrygden i forbindelse med helseundersøkelser som arbeidsgiver skal påse arbeidstakerne gjennomgår etter dette kapittel.

Kapittel 15. Bruk av personlig verneutstyr

§ 15-1. Gjennomgående krav om bruk av personlig verneutstyr

Arbeidsgiver skal stille hensiktsmessig personlig verneutstyr til rådighet for arbeidstaker hvis risiko for skade på liv eller helse hos arbeidstaker ikke kan unngås ved tekniske installasjoner på arbeidsplassen, ved endringer av arbeidsmetoder eller ved endringer av arbeidsprosesser.

Arbeidsgiver skal påse at personlig verneutstyr brukes når tilfredsstillende vern av arbeidstakerens sikkerhet, helse og velferd ikke kan oppnås på annen måte.

Krav i bestemmelsen gjelder også virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere innen bygge- og anleggsvirksomhet.

§ 15-2. Tilleggskrav til personlig verneutstyr

Arbeidsgiver skal sørge for personlig verneutstyr i samsvar med forskrift om utførelse av arbeid ved arbeid med:

- kjemikalier, jf. kapittel 3,
- asbest, jf. kapittel 4,
- risiko for å bli utsatt for biologiske faktorer, jf. kapittel 6,
- risiko for å bli utsatt for helseskadelig støy, jf. kapittel 14.

Arbeidsgiver skal om nødvendig sørge for hensiktsmessig arbeidstøytøy før håndtering av farlig last ved havnearbeid.

§ 15-3. Krav til personlig verneutstyr

Arbeidsgiver skal sørge for at personlig verneutstyr som stilles til rådighet for arbeidstaker, oppfyller kravene gitt i forskrift 19. august 1994 nr. 819 om konstruksjon, utforming og produksjon av personlig verneutstyr, og dermed er merket med CE-merket. For petroleumsvirksomheten til havs gjelder likevel ikke denne forskrifts § 49 nr. 2, jf. innretningsforskriften § 75 andre ledd.

Arbeidsgiver skal sørge for at personlig verneutstyr som anvendes på arbeidsplassen til enhver tid gir fullt forsvarlig vern. Arbeidsgiver skal særlig påse at personlig verneutstyr

- ikke medfører økt risiko ved bruk
- passer eller kan tilpasses arbeidstaker
- er tilpasset de aktuelle arbeidsforhold
- at verneutstyret ikke lett antennes eller smelter der det foreligger slik risiko.

Hvis arbeidstaker må bruke flere forskjellige typer verneutstyr samtidig, skal utstyret kunne kombineres uten at det enkelte utstyrs verneeffekt nedsettes.

§ 15-4. *Krav til vedlikehold og kontroll av personlig verneutstyr*

Arbeidsgiver skal sørge for rutiner for oppbevaring, vedlikehold, reparasjon og utskifting av personlig verneutstyr, og at det personlige verneutstyret er i god hygienisk stand. Hvis ett og samme personlig verneutstyr må benyttes av flere personer, skal arbeidsgiver sørge for at slik bruk ikke medfører helsemessige eller hygieniske problemer for arbeidstakerne.

§ 15-5. *Krav til informasjon om personlig verneutstyr*

Arbeidsgiver skal før personlig verneutstyr tas i bruk informere arbeidstaker om hvilke farer det personlige verneutstyret beskytter mot og sørge for at det gis tilstrekkelig og forståelig informasjon om bruken av det.

Kapittel 16. Avsluttende bestemmelser

§ 16-1. *Straff*

Forsettlig eller uaktsom overtredelse av denne forskriften eller vedtak gitt i medhold av denne, eller medvirkning til dette, er straffbart i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 19.

§ 16-2. *Overtredelsesgebyr*

Dersom noen som har handlet på vegne av virksomheten har overtrådt bestemmelser i forskriften her eller vedtak gitt i medhold av denne, kan virksomheten ilegges overtredelsesgebyr etter arbeidsmiljøloven § 18-10.

§ 16-3. *Ikrafttredelse*

Denne forskriften trer i kraft 1. januar 2013.

Fra samme dato oppheves

- Forskrift 14. juni 1985 nr. 1410 om arbeid i tanker
- Forskrift 19. november 1985 nr. 2105 om graving og avstivning av grøfter
- Forskrift 14. juni 1985 nr. 1157 om arbeid med ioniserende stråling
- Forskrift 10. september 1982 nr. 1377 om tekniske innretninger
- Forskrift 1. november 1966 nr. 9192 om førervern på traktor
- Forskrift 26. april 2005 nr. 362 om asbest



- Forskrift 4. april 1973 nr. 1 om installasjon av nytt CO₂ -anlegg
- Forskrift 18. april 1974 nr. 3 om snøskredfare ved oppholds- og anleggssteder
- Forskrift 20. april 1977 nr. 9193 om traktorer
- Forskrift 29. april 1977 nr. 7 om verneombud og arbeidsmiljøutvalg
- Forskrift 25. mai 1977 nr. 2 om Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering m.v.
- Forskrift 25. september 1978 nr. 5 om kvilekoier
- Forskrift 7. desember 1979 nr. 7 om tilsetning av luktestoff til oksygen (odorer) ved sveising, brenning og varmebehandling
- Forskrift 14. juni 1985 nr. 1411 om arbeid på tankfartøy beskyttet med nøytralgass i lastetankene
- Forskrift 26. april 2006 nr. 456 om vern mot støy på arbeidsplassen
- Forskrift 19. september 1997 nr. 1018 om regionale verneombud for bygge- og anleggsvirksomhet
- Forskrift 15. november 1983 nr. 1674 om kontroll, merking og fylling av trykkluftflasker til dykking og åndedrettsvern
- Forskrift 21. mars 1986 nr. 745 om arbeidsmiljølovens anvendelse på virksomhet i jordbruk og skogbruk som ikke sysselsetter arbeidstaker
- Forskrift 10. januar 1986 nr. 17 om arbeidsmiljølovens anvendelse for arbeid i enmannsbedrifter innen bygge- og anleggsvirksomhet
- Forskrift 11. april 1986 nr. 870 om lokale verneombud og arbeidsmiljøutvalg for losse- og lastearbeid
- Forskrift 25. januar 2005 nr. 47 om løselig seksverdig krom i sement
- Forskrift 14. april 1989 nr. 335 om stillaser, stiger og arbeid på tak m.m.
- Forskrift 11. februar 2009 nr. 162 om at virksomheter innen visse bransjer skal ha godkjent bedriftshelsetjeneste
- Forskrift 30. november 1990 nr. 944 om dykking
- Forskrift 13. februar 1992 nr. 1263 om høytrykksspyling m.m.
- Forskrift 24. mai 1993 nr. 1425 om bruk av personlig verneutstyr på arbeidsplassen
- Forskrift 16. september 1994 nr. 876 om førervern på gamle traktorer
- Forskrift 6. oktober 1994 nr. 972 om sikkerhetsskilting og signalgivning på arbeidsplassen
- Forskrift 10. november 1994 nr. 1053 om havnearbeid
- Forskrift 15. desember 1994 nr. 1259 om arbeid ved dataskjerm



- Forskrift 16. februar 1995 nr. 170 om arbeidsplasser og arbeidslokaler
- Forskrift 20. januar 1995 nr. 156 om tungt og ensformig arbeid
- Forskrift 20. april 1995 nr. 385 om arbeid i kontrollrom
- Forskrift 25. august 1995 nr. 768 om forplantningsskader og arbeidsmiljø
- Forskrift 16. desember 1996 nr. 1315 om arbeid ved avløpsanlegg
- Forskrift 30. juni 2005 nr. 794 om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø ved bergarbeid
- Forskrift 19. desember 1997 nr. 1322 om vern mot eksponering for biologiske faktorer (bakterier, virus, sopp m.m.) på arbeidsplassen
- Forskrift 26. februar 1998 nr. 179 om sveising, termisk skjæring, termisk sprøyting, kullbuemeisling, lodding og sliping (varmt arbeid)
- Forskrift 30. april 1998 nr. 551 om arbeid av barn og ungdom
- Forskrift 26. juni 1998 nr. 608 om bruk av arbeidsutstyr
- Forskrift 18. desember 1998 nr. 1206 om gebyr for byggesaksbehandling etter arbeidsmiljøloven § 19
- Forskrift 14. april 2000 nr. 412 om oppbygging og bruk av stoffkartotek for helsefarlige stoffer i virksomheter (Stoffkartotekforskriften)
- Forskrift 30. april 2001 nr. 443 om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (kjemikalieforskriften)
- Forskrift 6. juli 2005 nr. 804 om vern mot mekaniske vibrasjoner
- Forskrift 10. september 2009 nr. 1173 om arbeidsgivers bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste og om godkjenning av bedriftshelsetjeneste
- Forskrift 27. april 2010 nr. 605 om vern mot kunstig optisk stråling på arbeidsplassen
- Forskrift 16. november 2010 nr. 1452 om regionale verneombud for visse bransjer.
- Forskrift 2. juni 1977 nr. 3219 om maskiner, redskap og verktøy



Kommentarer til forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

Til § 1-3. Hvem forskriften retter seg mot

Det er den enkelte arbeidsgiveren som må sørge for at forskriftens bestemmelser blir gjennomført overfor egne arbeidstakere. Begrepene arbeidsgiver og arbeidstaker er definert i arbeidsmiljøloven § 1-8 og må tolkes i samsvar med lovens bestemmelse. I visse tilfeller vil arbeidsgiveren også ha plikter overfor personer som ikke regnes som arbeidstakere. Arbeidsmiljøloven § 1-6 første ledd slår for eksempel fast at lovens regler om helse, miljø og sikkerhet likevel gjelder når de opplistede personene utfører arbeid i virksomhet som går innunder loven. Arbeidsgiver har også i visse tilfeller plikter overfor andre enn egne arbeidstakere, se arbeidsmiljøloven § 2-2.

Forskriften vil også kunne få anvendelse overfor virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere. Begrepene «virksomhet» og «arbeidstaker» må her forstås i samsvar med henholdsvis arbeidsmiljøloven § 1-2 første ledd og § 1-8 første ledd.

Til § 1-4. Definisjoner

Til 5) bygge- og anleggsvirksomhet

Definisjonen av bygge- eller anleggsarbeid er basert på direktiv 92/57/EØF og hovedgruppene i inndelingen av næringsgrupper som brukes av Statistisk sentralbyrå, og som opprinnelig baserer seg på de såkalte NACE-kodene, se næringshovedområde F.

Bygge- eller anleggsarbeid omfatter all virksomhet som direkte er knyttet til oppføring, ombygging, reparasjon, vedlikehold og riving av bygninger og bygging og reparasjon av anlegg.

Malearbeid og rengjøring knyttet til bygge- eller anleggsarbeid er eksempel på arbeid som faller innunder strekpunktet om vedlikehold.

Arbeid med tunneler, bruer, oppføring av kraftlinjer og kloakksystemer er eksempler på arbeid som faller innunder strekpunktet om alminnelig anleggsvirksomhet.

Drenering er et eksempel på grunnarbeid.



Et eksempel på annet arbeid er et midlertidig verksted for vedlikehold av maskiner som blir brukt på bygge- eller anleggsplassen.

Til § 1-5. Dispensasjon

En dispensasjon innebærer at det gis unntak fra forskriftens krav i enkelttilfeller hvor særlige hensyn gjør seg gjeldende.

Enkelte direktiver inneholder minstekrav til vern av arbeidstakerne. Det kan ikke gis dispensasjon fra disse minstekravene. I slike tilfeller kan det bare gis dispensasjon for den delen av forskriften som stiller strengere krav enn direktivet.

Søknad om dispensasjon sendes til Arbeidstilsynets regionkontor der virksomheten er lokalisert. Søknaden må inneholde opplysninger som gjør det mulig å ta standpunkt til om virksomhetens arbeidsmiljø er sikkerhets- og helsemessig forsvarlig. For at Arbeidstilsynet kan behandle søknaden, krever tilsynet at uttalelse fra arbeidsmiljøutvalget eller verneombudet følger søknaden.

Arbeidstilsynet kan fastsette vilkår for dispensasjonen. Dispensasjoner vil bare bli gitt for begrensede tidsrom.

Kapittel 2. Medvirkning fra arbeidstakere eller deres representanter

Se publikasjonen fra Arbeidstilsynet *Orientering om medvirkning og verne-tjenesten* som inneholder lov, forskriftskrav samt kommentarer.

Til § 2-4. Behandling av planer for bygningsmessige arbeider m.m. i arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøutvalgets medvirkning i prosessen og opplysninger om de ansatte har merknader, kommentarer eller innsigelser til planene, skal fremkomme av søknaden til Arbeidstilsynet.

Planer som legges fram for Arbeidstilsynet og hvor det bygningsmessige arbeidet ikke er søknadspliktig etter plan- og bygningsloven, skal ikke behandles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 18-9. I den utstrekning Arbeidsmiljøutvalg eller verneombud ber om det, kan saken likevel forelegges Arbeidstilsynet til nærmere vurdering.



Kapittel 3. Valg, opplæring m.m. av verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Se publikasjonen fra Arbeidstilsynet *Orientering om medvirkning og verne-tjenesten* som inneholder lov, forskriftskrav samt kommentarer.

Kapittel 4. Lokale verneombud og arbeidsmiljøutvalg for laste- og lossearbeidere

Til § 4-2.Valg av verneombud for laste- og lossearbeidere

Der det er tariffavtale, er det naturlig at avtale om antall verneombud inngås mellom partene. Der det ikke er tariffavtale, inngås avtalen mellom arbeidsgiver og representant for arbeidstakerne.

Dersom partene ikke blir enige fastsettes antall verneombud av Arbeidstilsynet, se forskrift om administrative ordninger § 5-1. Tvist om verneombud i havner.

I havner som sysselsetter mindre enn fem arbeidstakere med laste- og lossevirksomhet, må arbeidsmiljøloven § 6-1 følges så langt den passer. Det betyr blant annet at dersom disse havnene ikke ønsker verneombud, må de inngå skriftlig avtale om en annen ordning som ivaretar vernespørsmål på en tilfredsstillende måte. I virksomheter hvor det er en tillitsvalgt, er det naturlig at den tillitsvalgte tar seg av forespørslene om vernespørsmål.

Til § 4-3.Valg av arbeidsmiljøutvalg for laste- og lossearbeidere

Reglene i arbeidsmiljøloven § 7-1 om plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg gjelder så langt de passer. Dette innebærer at dersom det ved havnen er en virksomhet som sysselsetter minst 50 arbeidstakere, må det opprettes arbeidsmiljøutvalg.

Kravene i bestemmelsen innebærer at det skal opprettes et særskilt, lokalt arbeidsmiljøutvalg for laste- og lossearbeid hvis minst 15 arbeidstakere ved havnen er sysselsatt med laste- og lossearbeid og en av partene krever det.

Kapittel 5. Regionale verneombud for bygge- og anleggsvirksomhet

Se publikasjonen fra Arbeidstilsynet *Orientering om medvirkning og verne-tjenesten* som inneholder lov, forskriftskrav samt kommentarer.



Kapittel 6. Regionale verneombud for overnattingsvirksomheter, serveringsvirksomheter, rengjøringsvirksomheter mfl.

Se publikasjonen fra Arbeidstilsynet Orientering om medvirkning og verne-tjenesten som inneholder lov, forskriftskrav samt kommentarer.

Kapittel 7. Risikovurdering

Til § 7-1. Gjennomgående krav til risikovurdering

Kartlegging og risikovurdering er en forutsetning for arbeidet med risikoredu-serende tiltak. Kravene i kapitlet utdypet arbeidsgiverens generelle plikt til å foreta risikovurdering som følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontroll-forskriften § 5.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-1 at det må foretas både en enkeltvis og samlet vurdering av faktorene i arbeidsmiljøet.

Omfanget av risikovurderingen vil variere avhengig av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Kravet til kartlegging og risikoanalyse øker med graden av risiko. Kartleggingen skal gi grunnlag for planlegging og prioritering av tiltak. For at arbeidsgiveren skal kunne foreta en risikovurdering, må det om nødvendig benyttes sakkyndig bistand etter arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav c. Se § 13-2 i forskriften når det gjelder arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten.

Kartleggingsplikten gjelder både den løpende driften, vedlikehold, planlagte endringer og omstillinger.

Risikovurderingen skal være skriftlig og inngå i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Dokumentasjonen skal være utformet og oppdatert på en oversiktlig måte, slik at man ved gjennomsyn kan få en bekreftelse på at forskrif-ten følges.

Internkontrollforskriften vil i noen grad være overlappende med kravene om risikovurdering og dokumentasjon i arbeidsmiljøforskriftene. Arbeidsmiljøfor-skriftenes krav til kartlegging og risikovurdering utdypet kravene i internkon-trollforskriften.



Kapittel 8. Opplæring

Til § 8-1. Gjennomgående krav til opplæring

Arbeidsgiverens plikt til at arbeidstakeren får den opplæringen som er nødvendig for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen, følger av arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a.

For at arbeidstakeren skal få kunnskap om riktig bruk, kontroll og vedlikehold av personlig verneutstyr, og de farene slikt utstyr skal verne mot, må arbeidsgiveren sørge for at arbeidstakeren gis opplæring om utstyrets ulike funksjonelle og vernemessige funksjoner før utstyret tas i bruk.

Opplæringen må skje før arbeidstakeren blir satt til risikofyllt arbeid. Det må gis jevnlig opplæring, særlig når det skjer endringer i arbeidet.

Arbeidsgiver har plikt til å forsikre seg om at arbeidstakerne har fått nødvendig kunnskap og ferdigheter gjennom opplæringen. Om nødvendig må opplæringen gis på ulike språk.

Kapittel 9. Informasjon til arbeidstakerne

Til § 9-1. Gjennomgående krav om informasjon til arbeidstakerne

Arbeidsgiverens plikt til at arbeidstakeren gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, følger av arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a.

Med arbeidstakernes representanter menes verneombud, tillitsvalgt eller andre representanter for arbeidstakerne.

Med forståelig menes at informasjonen må være både språklig forståelig og innholdsmessig forståelig. Hva som er forståelig for den enkelte arbeidstakeren er individuelt, avhengig av kunnskap og bakgrunn. Om nødvendig må informasjon gis på ulike språk.

Kapittel 10. Planlegging, tilrettelegging av arbeidet og sikker drift

Til § 10-1. Planlegging og tilrettelegging av arbeidet

På bakgrunn av kartlegging og risikovurdering etter § 7-1 må arbeidsgiveren planlegge og prioritere tiltak for å fremme helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Dette kan gjøres i form av en handlingsplan som inneholder hva som skal gjøres, av hvem og når. Planen skal sikre at tiltakene blir gjennomført til avtalt tid.



Opplistingen i bokstavene a)–l) gir anvisning på de vurderingene som må foretas i forbindelse med planlegging og tilrettelegging av arbeidet.

Til bokstav c

Arbeidstakeren har krav på individuell tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven § 4-2 andre ledd.

Til bokstav d

Arbeidsmiljøloven § 4-5 stiller krav til arbeidsmiljøet ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale.

Arbeidsgiverens plikt til å iverksette tiltak hvor kjemikalier kan utgjøre en fare for arbeidstakerens sikkerhet og helse, framgår av forskrift om utførelse av arbeid kapittel 3 og 4.

Arbeidsgiverens plikt til å iverksette tiltak hvor arbeid i omgivelser som kan medføre eksponering av biologiske faktorer, framgår av forskrift om utførelse av arbeid kapittel 6.

Til bokstav e

Arbeidsgiverens plikt til å opprette stoffkartotek følger av forskrift om utførelse av arbeid kapittel 2.

Til bokstav f

Ergonomiske prinsipper vil si at alle forhold på arbeidsplassen – så som arbeidsplassens utforming, omgivelser, lysforhold, tekniske hjelpemidler og utstyr – er tilpasset den enkelte arbeidstakerens fysiske og psykiske forutsetninger og den oppgaven som skal utføres. Det vil si at arbeidsstillinger og -bevegelser, arbeidsform, arbeidstempo, arbeidstakerens styrke og kroppsmål og arbeidsoppgaver må vurderes samlet, slik at arbeidstakeren ikke påføres helseskader. Dessuten skal organisering av arbeidet og det psykososiale arbeidsmiljøet tilpasses arbeidstakeren og de oppgavene som skal utføres.

Krav til det fysiske arbeidsmiljøet følger av arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-4.

Til bokstav g

Arbeidsgivers plikt til å iverksette tiltak mot støy og vibrasjoner følger av forskrift om utførelse av arbeid kapittel 14.

Til bokstav i

Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 17 stiller krav til arbeid i høyden.



Til bokstav j

Krav til rømningsveier og nødutganger finnes i arbeidsplassforskriften § 2-21.

Til bokstav l

Krav til tilgjengelig førstehjelpsutstyr finnes i arbeidsplassforskriften § 3-10.

Til bokstav m

Bestemmelsen innebærer at enmannsvirksomheter ikke kan gjennomføre et arbeidstidsopplegg som kan innebære økt risiko for ulykker eller hvor andre virksomheter opplever arbeidstidsutstrekingen som en fare for sikkerheten.

Til bokstav n

Arbeidsplassforskriften § 2-1 oppstiller krav til utforming og innredning av arbeidsplasser og arbeidslokaler ved utførelse av arbeid med fare for vold og trussel om vold. Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23 A stiller krav til arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

Til § 10-2. Forebygging av skader ved ergonomisk belastende arbeid

Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23 stiller krav til risikovurderinger, opplæring og informasjon ved manuelt arbeid.

Til § 10-5. Krav om sikkerhetsskilting og signalgivning

Det må til enhver tid være tilstrekkelig kommunikasjon mellom alt personale som er involvert i en arbeidsoperasjon, og kommunikasjon må fortrinnsvis foregå på norsk. Dersom det finnes arbeidstakere av forskjellig utenlandsk opprinnelse og språk på arbeidsplassen, må arbeidsgiver enten velge kommunikasjon på det språket som alle arbeidstakere kan beherske, eller også legge opp til egnet system for gjensidig forståelse mellom arbeidstakere.

Kapittel 11. Arbeidsinstruks

Til § 11-1. Gjennomgående krav til arbeidsinstruks for utførelse av arbeid og bruk av arbeidsutstyr

Dersom arbeidet er av en slik art at det kan innebære særlig fare for liv eller helse, må det utarbeides arbeidsinstruks om hvordan arbeidet skal utføres, og hvilke sikkerhetsforanstaltninger som skal iakttas, se arbeidsmiljøloven § 3-2 tredje ledd.

Kapittel 12. Arbeid av barn og ungdom

Til § 12-1. Risikovurdering og særlig tilpassede tiltak for arbeidstakere under 18 år

Gjennomgående krav til risikovurdering følger av forskriftens § 7-1.

Bestemmelsen stiller krav til hvilke forhold som risikovurderingen særlig må ta utgangspunkt i når arbeidet utføres av personer under 18 år. Opplistingen i bokstav a)–g) er ikke uttømmende: Arbeidsgiver må foreta en konkret vurdering av det aktuelle arbeidet for å vurdere om det kan være andre forhold ved arbeidet som også må inngå i risikovurderingen.

Til tredje ledd bokstav c

Bemannings spørsmål vil være en aktuell problemstilling under dette punktet.

Til tredje ledd bokstav e

Bestemmelsen må leses i sammenheng med § 12-5 bokstav a, som setter forbud mot at personer under 18 år utfører arbeid som overstiger deres fysiske og psykiske yteevne. Det er risikovurderingen som eventuelt må føre fram til et slikt forbud.

Til tredje ledd bokstav f

Arbeidsmiljøloven § 4-4 stiller krav til det fysiske arbeidsmiljøet. Forskrift om utførelse av arbeid § 23-1 har krav om hvilke momenter som må inngå i risikovurderingen av arbeid som utføres manuelt.

Til siste ledd

Tiltak må vurderes opp mot både de fysiske og psykiske belastningene som arbeidet kan medføre. Det må iverksettes tiltak når det gjelder arbeid som kan innebære en uheldig påvirkning, for både den psykiske, moralske eller sosiale utviklingen til personer under 18 år.

Til § 12-2. Adgang til å sette barn som har fylt 13 år til arbeid

Bestemmelsen her er en presisering av arbeidsmiljøloven § 11-1 første ledd bokstav b.

Ved vurderingen av om arbeidet anses som lett, må både fysiske og psykiske faktorer tas i betraktning. Barn må ikke settes til arbeid som overstiger deres fysiske og psykiske yteevne, se forskriften her § 12-5 bokstav a.



Til § 12-3. Adgang til å sette barn til kulturelt eller lignende arbeid

Til første ledd

Vurderingen av om arbeidet kan påvirke barns utvikling på en uheldig måte, gjelder både fysisk, psykisk, moralsk eller sosial utvikling. Med helse menes både fysisk og psykisk helse.

Til tredje ledd

Bestemmelsen gjør unntak fra forbudet i arbeidsmiljøloven § 11-2 andre ledd bokstav a. Reklagemessig arbeid er ikke omfattet av dette unntaket.

Til § 12-4. Samtykke fra foreldre eller foresatte

Lov om vergemål for umyndige av 22. april 1927 nr. 3 (vergemålsloven) regulerer nærmere hvem som kan gi samtykke.

Til § 12-5. Begrensninger i arbeid av barn og ungdom

Barn og ungdom foretar oftere enn eldre arbeidstakere uoverveide og umiddelbare handlinger (spontanreaksjoner), som kan medføre fare for egen eller andres sikkerhet. De vil ofte mangle arbeidserfaring og den modenheten som er nødvendig for å handle riktig i vanskelige situasjoner. Bestemmelsen forbyr derfor barn og ungdom å utføre arbeid som kan medføre særlig fare.

Ved vurderingen av om arbeidet er i strid med bestemmelsene, må arbeidsgiver legge til grunn den risikovurderingen som er utarbeidet i henhold til forskriftens § 12-1 *Risikovurdering og særlig tilpassede tiltak for arbeidstakere under 18 år*.

Til § 12-6. Forbud mot arbeid som kan medføre særlig fare for helseskade

Bestemmelsen gir en spesifisert opplisting av arbeid som er forbudt. De generelle kravene i forskriftens § 12-5 *Begrensninger i arbeid av barn og ungdom* vil fange opp arbeid som ikke dekkes av denne opplistingen.

Til bokstav a og bokstav c til g

Personer under 18 år må ikke eksponeres for de farlige påvirkningene som er nevnt i disse bestemmelsene. Forbudet gjelder både når de selv arbeider med farlige påvirkninger, og når de oppholder seg i arbeidslokale hvor andre arbeider med slike påvirkninger. Eksponering kan også skje ved at påvirkninger oppstår i arbeidsprosessen eller fra arbeidsutstyr som brukes i virksomheten.



Til bokstav e

Forbudet gjelder kreftfremkallende stoffer, stoffblandinger eller prosesser. Stoffer og stoffblandinger som frigjøres i prosesser er også omfattet.

Til bokstav m

Arbeid som innebærer fare for sammenbrudd av byggverk eller ras, kan være

- riving av bygninger eller anlegg
- montering og demontering av byggelementer som normalt håndteres med løfteinnretning
- montering og demontering av bærende eller støttende konstruksjoner som inngår i forskaling
- graving av grøfter eller sjakter
- bergarbeid

Til § 12-7. Unntak fra arbeidsforbudet ved yrkesrettet opplæring

Til første ledd

Opplæringen må skje innenfor rammene av læreplanene for de enkelte faget fastsatt med hjemmel i opplæringslova.

Praktisk opplæring i skolens regi kan være opplæring av elever i skolen eller opplæring i forbindelse med utplassering i bedrift i samarbeid mellom skole og bedrift.

Ungdom med lærekontrakt er lærling som har skrevet lærekontrakt med bedrift med sikte på fagprøve eller svenneprøve, se opplæringslova § 4-1 første punktum.

Ungdom med opplæringskontrakt er lærekandidat som har skrevet opplæringskontrakt med bedrift med sikte på kompetanse på et lavere nivå enn fagprøve eller svenneprøve, se opplæringslova § 4-1 andre punktum.

Til tredje ledd

For ungdom som har fylt 17 år, kan praktisk opplæring være opplæring internt i virksomheten, gjennom kurs eller i videregående skole. I motsetning til opplæring som er nevnt i første ledd, er det ikke et krav om at opplæringen må skje i regi av skole eller på lære- eller opplæringskontrakt.

Gjennom sikkerhetsopplæringen må det gis praktisk og teoretisk opplæring som gir kunnskaper om oppbygging, betjening, bruksegenskaper og bruksområde for arbeidsutstyret, samt vedlikehold og kontroll. Opplæringen må gi



kunnskaper om de kravene som stilles til sikker bruk og betjening i forskrifter og bruksanvisninger. Se nærmere om kravene til dokumentert sikkerhetsopplæring i forskrift om utførelse av arbeid § 10-2.

Til § 12-8. Adgang til å sette barn til kulturelt, kunstnerisk eller sportslig arbeid

Bestemmelsen gjør unntak fra forbudet mot nattarbeid etter arbeidsmiljøloven § 11-3. Reklamemessig arbeid, som ervervsmessige innspillinger av reklamefilmer, reklamefotograferinger og deltakelse i mannekengoppvisninger, er ikke omfattet av dette unntaket.

Kulturelt og kunstnerisk arbeid kan være ervervsmessige filminnspillinger, teaterforestillinger eller annen opptreden.

Sportslig arbeid kan være ervervsmessig arbeid som trener.

Når det utføres nattarbeid etter denne bestemmelsen, må arbeidsgiveren sørge for at ungdom gis tilbud om helsekontroll etter arbeidsmiljøloven § 11-4 første ledd, og at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 11-5 om pauser og fritid overholdes.

Til § 12-9. Vilkår for å sette ungdom til arbeid om natten

Det følger av de generelle reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid at arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 er nattarbeid, se § 10-11 første ledd. Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. For at ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktige, skal kunne arbeide mellom kl. 21.00 og kl. 23.00, må det foreligge et «særlig og tidsavgrenset behov», se arbeidsmiljøloven § 11-3 andre ledd. Ungdom som nevnt må ha en arbeidsfri periode på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 23.00 og kl. 06.00. Dette innebærer at begrepet «nattarbeid» for ungdom er utvidet, slik at det også omfatter tidsrommet fram til kl. 07.00, dersom arbeidet starter kl. 23.00.

Til bokstav a

Reklamemessig arbeid er ikke omfattet av dette unntaket.

Til bokstav b

Bestemmelsen gjelder personer som er i en læresituasjon. Arbeidet må dermed tilrettelegges slik at det i praksis tas hensyn til at det dreier seg om opplæring. Arbeidsgiver må sørge for tilstrekkelig bemanning om natten. Eleven, lærlingen



eller lærekandidaten kan ikke brukes som ordinær ekstravakt. De må heller ikke på annen måte settes til selvstendig å utføre arbeid for andre med mindre dette går fram av læreplanen.

Det kreves at ungdom som utfører nattarbeid, er under tilsyn av en voksen i tilfeller der slikt tilsyn er nødvendig for å verne ungdommen.

Når det utføres nattarbeid etter denne bestemmelsen, må arbeidsgiver sørge for at ungdom gis tilbud om helsekontroll etter arbeidsmiljøloven § 11-4 første ledd, og at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 11-5 om pauser og fritid overholdes.

Til § 12-10. Krav om informasjon

Arbeidsgivers plikt til informasjon om eventuell risiko forbundet med arbeidet omfatter også plikten til å informere om de helsemessige konsekvenser av at arbeidet ikke utføres i samsvar med opplæringen.

Hensikten med den påkrevde listeføringen av aktuelle opplysninger etter § 12-12 i forskriften her er en naturlig del av den informasjonen som må gis til personer under 18 år, deres foreldre eller andre foresatte.

Til § 12-11. Krav om medvirkning fra verneombudet når arbeidstaker er under 18 år

Arbeidstakernes representant kan være arbeidstakernes tillitsvalgte.

Til § 12-12. Krav om listeføring av unge arbeidstakere

Grensen på 20 arbeidstakere gjelder totalt antall sysselsatte, uansett deltid eller heltid. Listen er viktig for å sikre at Arbeidstilsynet kan føre en effektiv kontroll med arbeidsgivere som har ansatt personer under 18 år. Listen er også et viktig grunnlag for arbeidsgivere, særlig i større virksomheter, når de skal få oversikt over arbeidstakere under 18 år og vurdere behovet for eventuelle særlige tilpasninger av arbeidsmiljøet for dem.

Enkelte av de opplysningene som må listeføres, er imidlertid av en slik art at de ikke kan innhentes uten arbeidstakers medvirkning. Dette gjelder for eksempel opplysninger om foresattes navn og adresse, lengden på ordinær skoletid og arbeidstid hos andre arbeidsgivere. Det må legges til grunn at vedkommende arbeidstaker har et ansvar for å medvirke til at det blir registrert riktige opplysninger. Etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 2-3 første ledd plikter arbeidstakerne å medvirke ved gjennomføringen av de tiltakene som blir satt i verk for å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø.

Plikten til å føre liste over opplysninger om arbeidstid hos andre arbeidsgivere har sammenheng med at arbeidstiden må beregnes samlet ved tilsetning hos flere arbeidsgivere, se arbeidsmiljøloven § 11-2 fjerde ledd. Videre følger det av samme bestemmelse at arbeidsgiveren plikter å skaffe seg kjennskap til arbeidstiden hos eventuelle andre arbeidsgivere.

Arbeidsmiljøloven § 11-2 andre og tredje ledd setter rammer for maksimal tillatt daglig og ukentlig arbeidstid for barn og ungdom.

Dersom virksomheten ikke har verneombud, må listen være tilgjengelig for arbeidstakernes representant, som kan være arbeidstakernes tillitsvalgte.

Kapittel 13. Bedriftshelsetjeneste

Til § 13-1. Plikt til å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten

Etter arbeidsmiljøloven § 3-3 må virksomheten tilknytte seg godkjent bedriftshelsetjeneste når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Se forskrift om administrative ordninger § 2-2 *Krav for å bli godkjent.*

Der personale i bedriftshelsetjenesten er ansatt i virksomheten og samtidig har andre oppgaver i virksomheten, må virksomheten påse at ulike oppgaver eller roller ikke kommer i konflikt med bedriftshelsetjenestens frie og uavhengige faglige stilling. Se arbeidsmiljøloven § 3-3 tredje ledd.

Oversikt over godkjente bedriftshelsetjenester finnes på www.arbeidstilsynet.no.

Noen virksomheter kan ha aktiviteter som både faller innenfor og utenfor de næringsgrupperingene som er nevnt i første ledd. Så lenge hovedaktiviteten hos en virksomhet faller innunder listen av næringsgrupperinger, omfattes alle ansatte av kravet om bedriftshelsetjeneste.

I virksomheter som er forpliktet til å knytte til seg godkjent bedriftshelsetjeneste, må bedriftshelsetjenestens aktiviteter omfatte alle ansatte. Ved at bedriftshelsetjenesten vurderer hele virksomheten samlet, det vil si alle arbeidsbetingelsene for alle arbeidstakergruppene, får den bedre innsikt i arbeidsmiljøet i virksomheten, noe som kan være nødvendig for å kunne bistå slik forskriftens § 13-2 forutsetter.

Bedriftshelsetjenestens virkeområde må avgrenses mot kurativ virksomhet.

Til § 13-2. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten

Til bokstav a

Arbeidsgiveren må sørge for at bedriftshelsetjenesten prioriterer forebyggende arbeid når den bistår arbeidsgiveren i å planlegge og gjennomføre endringer i virksomheten.



Allerede når endringer planlegges, bør forebygging være hovedstrategi. Forebygging skal gjenspeile seg i blant annet organisatorisk (organisering, ansvar, oppgaver), psykososialt (mellommenneskelige forhold), fysisk arbeidsmiljø (lokaler, utstyr), ergonomiske, kjemiske og biologiske forhold.

Til bokstav b

Dersom utførelse av arbeid kan medføre særlig fare for skade på liv eller helse, skal arbeidsgiveren sørge for skriftlig arbeidsinstruks, se forskriften her kapittel 11.

Retningslinjer som utarbeides og vedtas, bør inngå som en del av virksomhetens dokumentasjon på systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, se internkontrollforskriften § 5.

Til bokstav c

Bestemmelser om kartlegging og vurdering av arbeidsmiljøet, se forskriftens kapittel 7.

Til bokstav d

Bedriftshelsetjenesten må sammen med arbeidsgiver, arbeidstakere, verneombud og eventuelt arbeidsmiljøutvalget arbeide med tiltak som reduserer risikoen for helseskader, se arbeidsmiljøloven §§ 2-3, 6-2 og 7-2.

Bestemmelser om tiltak, se forskriftens § 10-1 *Planlegging og tilrettelegging av arbeidet*.

Til bokstav e

Bestemmelser om helseundersøkelse, se forskriftens kapittel 14.

Arbeidstakerne må gjøres kjent med helseundersøkelsens betydning i det forebyggende arbeidet og hvilken rolle bedriftshelsetjenesten har i den forbindelsen. I forbindelse med helseundersøkelsene er bedriftshelsetjenesten å anse som sakkyndig. Arbeidstakeren må også gjøres kjent med resultatet av undersøkelsen.

Til bokstav f

Arbeidsgiveren må sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår arbeidsgiveren, arbeidstakerne og deres representanter med å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Bedriftshelsetjenesten må bistå med individuell tilrettelegging uavhengig av om årsaken er ulykke, sykdom, slitasje i eller utenom arbeidet.

Til bokstav g

Informasjon og opplæring om risiko og tiltak må være tilpasset den konkrete virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse.

Til bokstav h

Bedriftshelsetjenesten må være tilgjengelig slik at de kan bistå både arbeidsgiveren, arbeidstakerne, verneombud og arbeidsmiljøutvalg, se arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd.

Til § 13-3. Planer, årsrapporter og meldinger

For krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, se arbeidsmiljøloven § 3-1. Dokumentasjonens omfang og form vil avhenge av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse.

Til bokstav a)

Planer og årsrapporter må utformes slik at de fører til konkrete handlinger for å forebygge helseskader i virksomheten. De bør inneholde strategier og oppgaver for bedriftshelsetjenestens bistand til virksomheten i planperioden.

Bedriftshelsetjenesten må være en faglig støttefunksjon for virksomheten. Det er viktig at det er klare linjer for samarbeid og kontakt til virksomhetens ansvarlige, samtidig som bedriftshelsetjenesten må ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål, se arbeidsmiljøloven § 3-3 tredje ledd.

Årsrapporten må utarbeides på en slik måte at arbeidsgiveren får kjennskap til hva som er gjort og ugjort, hvilke tiltak som bedriftshelsetjenesten mener må eller bør iverksettes, og hvordan disse kan gjennomføres.

Til bokstav b

Virksomhetens behov avgjør om og hvor ofte de periodevise meldingene må legges fram for virksomheten.

Kapittel 14. Meldeplikt og helseundersøkelse

Til § 14-1. Krav til helseovervåkning

Arbeidsgiverens plikt til å sørge for en løpende kontroll med arbeidstakernes helse følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav f og g.

Fullgod helseovervåkning kan utføres av helsepersonale som har nødvendig kompetanse om årsakssammenhenger mellom ulike påvirkningsfaktorer i

arbeidsmiljøet og sykdom, skade og/eller helseeffekt. Med helseovervåkning menes kontroll av eksponeringsforhold som kan gi helseskade. Helseovervåkingen må være løpende og spesifikke målinger bør gjentas med intervaller som vurderes i samråd med bedriftshelsetjenesten på grunnlag av risiko og resultater av gjennomførte helseundersøkelser.

Målrettet helseundersøkelse for å forebygge eller avdekke helseskade må gjennomføres av kompetent lege så raskt som mulig etter at en arbeidstaker er satt til arbeid som kan medføre helseskadelig eksponering. Med kompetent lege menes lege som oppfyller krav til kompetanse etter forskriften § 14-6. Se også kommentarer til § 14-6. Dersom helseundersøkelse skal gjennomføres av annet helsepersonell under kontroll av kompetent lege, må legen være lett tilgjengelig ved behov for avklaringer og ved tolkning av eventuelle prøveresultater.

Helseundersøkelsen må foretas på bakgrunn av aktuell helsefaglig kunnskap og være i samsvar med arbeidsmedisinske prinsipper og praksis. Undersøkelsen bør minst omfatte

- registrering av arbeidstakerens yrkeshistorie med tidligere og nåværende eksponeringer
- registrering av aktuell fritidseksponering
- registrering av tidligere sykehistorie og nåværende helsetilstand
- spesialundersøkelser eller prøver for å påvise skade eller økt mottakelighet for skade

Eventuelt kan undersøkelser eller prøver påvise tidlige og reversible skadevirkninger, dersom slike undersøkelser eller prøvemetoder er utviklet og anvendelsen er medisinsk velbegrunnet og i arbeidstakerens interesse. Biologisk overvåking kan inngå i helseundersøkelsen.

Ved helseundersøkelsen må det også tas hensyn til at kjemikalier, biologiske faktorer og ioniserende stråling kan gi forplantningsskade.

Hyppighet og innholdet av undersøkelsen avgjøres av kompetent lege på bakgrunn av arbeidstakers helsetilstand og eksponeringens art, grad og varighet. De vurderingene som ligger til grunn bør dokumenteres.

Til § 14-2. Registrering og varsling av arbeidsulykke og yrkessykdom

Arbeidsmiljøloven § 5-3 gir leger plikt til å melde fra til Arbeidstilsynet om sykdom som legen antar skyldes arbeidstakerens arbeidssituasjon. Denne meldeplik-



ten vil nå også gjelde slik sykdom hos brukeren selv, brukerens familiemedlemmer, landbruksvikarer og avløsere.

Til § 14-3. Leges meldeplikt i bygge- og anleggsvirksomhet

Legers meldeplikt framgår av arbeidsmiljøloven § 5-3.

Til § 14-4. Undersøkelse av arbeidstakeres syn ved arbeid ved dataskjerm

Bestemmelsen gjennomfører deler av Rådskonferansedirektiv 90/270/EØF og må forstås i tråd med formålet og virkeområdet for direktivet. Direktivet er et minimums-direktiv som skal sikre en høyere sikkerhetsstandard for arbeidsplasser utstyrt med dataskjerm.

Med dataskjerm menes i direktivet «en alfanumerisk eller grafisk skjerm, uansett hvilken visningsprosess som benyttes».

Direktivet får ikke anvendelse på:

- førerplasser i kjøretøyer eller betjeningsplasser i maskiner,
- datautstyr i et transportmiddel,
- datautstyr som hovedsakelig benyttes av allmennheten,
- såkalt «flyttbare» systemer når de ikke benyttes sammenhengende over lengre tid på en arbeidsplass,
- regnemaskiner, kassaapparater og ethvert utstyr med et lite skjermvindu for å vise data eller måleverdier som er nødvendige for direkte bruk av utstyret.

Bestemmelsen er sammensatt av flere kumulative vilkår, «jevnlig», «betydelig del av» og «arbeider ved dataskjerm», som alle må være oppfylt før det kan utledes rettigheter og plikter etter bestemmelsen. Det vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle om bestemmelsen skal komme til anvendelse.

Til § 14-5. Arbeidsgivers oppfølging av helseundersøkelsene

Hensikten med helseundersøkelsen er primært å forebygge skade og å forhindre at oppstått skade forverres.

Dersom helseundersøkelsene påviser sykdom eller skade på arbeidstakere som undersøkende lege mener kan ha sammenheng med arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen, må arbeidsgiveren iverksette de tiltakene som anses nødvendig for å fjerne eller redusere risikoen. Ved vurdering av hvilke tiltak som må iverksettes, er blant annet rapporter etter helse- og miljøundersøkelser fra bedriftshelsetjenesten viktige å bruke.



Til § 14-6. Krav til leges kompetanse

Legen som skal gjennomføre eller kontrollere gjennomførelse av helseundersøkelse, må ha nødvendig kunnskap om årsakssammenhenger mellom ulike påvirkningsfaktorer i arbeidsmiljøet og sykdom, skade og/eller helseeffekt.

Kapittel 15. Bruk av personlig verneutstyr

Til § 15-1. Gjennomgående krav om bruk av personlig verneutstyr

Arbeidsgiveren må utarbeide skriftlig arbeidsinstruks for arbeid som medfører en særlig fare for liv og helse, se arbeidsmiljøloven § 3-2 tredje ledd og forskriften kapittel 11. Nødvendig bruk av personlig verneutstyr må inngå i instruksjonen. Arbeidstakeren skal bruke påbudt verneutstyr, se arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav a.

Sikkerhetsskiltning om at personlig verneutstyr må brukes, er nødvendig, men er ikke alene tilstrekkelig oppfølging av rett bruk.

Arbeidsgiverens vurdering og valg av personlig verneutstyr bør foretas i samarbeid med arbeidstakeren, eventuelt verneombud og/eller verne- og helsepersonale.

Personlig verneutstyr er til den enkelte arbeidstakerens personlige bruk. Det må vurderes i hvert enkelt tilfelle om det kan være forsvarlig at flere arbeidstakere benytter ett og samme utstyr.

Til § 15-3. Krav til personlig verneutstyr

Det må fra produsenten foreligge en nøyaktig og forståelig brukerinformasjon med norsk tekst. Merking samt produsentens brukerinformasjon gir grunnleggende opplysninger om hvilket funksjonsområde og hvilken verneeffekt det personlige verneutstyret er tiltenkt. Merking som finnes på det personlige verneutstyret, må være forklart i brukerinformasjonen.

Aktuelle hensyn ved valg av personlig verneutstyr kan være

- hvor lenge arbeidstakeren vil være avhengig av å bruke utstyret
- hvilken fysisk arbeidsbelastning arbeidstakeren vil kunne utsettes for
- hvor avhengig arbeidstakeren er av å kunne kommunisere med andre (tale-, høre- og øyekontakt)
- hvor nødvendig det er at arbeidstakeren må være synlig under utførelsen av arbeidet
- om individuell tilpasning er mulig
- om alle vernefunksjoner ivaretas ved behov for samtidig bruk av flere vern



Til § 15-4. Krav til vedlikehold og kontroll av personlig verneutstyr

Arbeidstakeren bør få informasjon om hvordan han eller hun selv kan kontrollere om det personlige verneutstyret fungerer riktig og gir tilstrekkelig beskyttelse.

Arbeidsgivers etterkontroller bør avpasses etter bruksbetingelser og utføres periodisk, for eksempel en gang per år eller så ofte som produsenten anbefaler.

Foreligger det tvil om det personlige verneutstyret fortsatt gir tilstrekkelig sikkerhet, må det tas ut av bruk. Ettersyn og vedlikehold bør normalt følge produsentens anbefaling, deriblant anbefalt levetid, lagringstid eller liknende før utskifting eller kassering. Enkelt vedlikehold kan normalt utføres av brukeren selv, mens mer omfattende vedlikehold og/eller reparasjoner bør utføres av personell med spesiell kompetanse eller tillatelse til å utføre slikt arbeid.

Personlig verneutstyr som benyttes av mer enn én bruker, bør være ettersett, rengjort og om nødvendig desinfisert før det tas i bruk av en annen bruker.

Til § 15-5. Krav til informasjon om personlig verneutstyr

Forutsetninger for rett bruk av personlig verneutstyr (PVU) er at arbeidstakerne får relevante opplysninger om

- tilfellene der det er nødvendig å bruke utstyr
- konsekvensene av ikke å bruke utstyr
- riktig bruk av aktuelt utstyr
- kontroll av utstyr og tiltak ved feil
- nødvendig vedlikehold og rett oppbevaring
- betydningen av sikkerhetsskilting på arbeidsplassen

Produsentens brukerinformasjon har vesentlig betydning for forståelsen av det enkelte personlige verneutstyrets funksjonsområde og verneeffekt. Denne informasjonen må være tilgjengelig for arbeidstakeren.

Stoffkartoteket gir grunnlag for å vurdere om det er behov for å bruke personlig verneutstyr for vern mot farlige kjemikalier. Bruksanvisninger til maskiner og annet utstyr kan gi nyttig informasjon om nødvendig bruk av personlig verneutstyr.



Arbeidstilsynet

Kontakt Arbeidstilsynets svartjeneste

Fagfolk svarer på spørsmål om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, om arbeidsavtaler, arbeidstid, ferie, oppsigelse, kjemisk helsefare, ergonomi, kraner, maskiner, verneombud, mobbing, røyking på arbeidsplassen og mye annet.

Besøk våre nettsider

Her kan du

- finne alle lover og forskrifter vi forvalter
- laste ned kommentarer, veiledninger og annet hjelpemateriell
- finne svar på vanlige spørsmål om arbeidsmiljø og HMS
- bestille publikasjoner og skjema
- lese om kampanjer og artikler om arbeidsmiljø
- se statistikk, pressemeldinger m.m.

Du kan også abonnere på nyheter. Da får du informasjon om regelverk og annet aktuelt stoff om arbeidsmiljø rett til din egen e-postkasse.

Telefon 73 19 97 00
www.arbeidstilsynet.no

Publikasjonene bestilles hos:
Gyldendal Akademisk
Postboks 6730 St. Olavs plass
0130 Oslo

Ordretelefon: 23 32 76 61
Ordrefaks: 23 32 76 98
Sentralbord: 22 03 43 00
E-post: kundeservice@gyldendal.no

Publikasjonene kan også bestilles over Internett:
www.gyldendal.no/arbeidsliv eller
www.arbeidstilsynet.no

