Arbeidstilsynet

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

Hjemmel: Fastsatt av Arbeidsdepartementet 6. desember 2011 med hjemmel i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 1-2, § 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, § 4-3 femte 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, § 18-1.
Tilføyd hjemmel: Delegeringsvedtak 29. juni 2021 nr. 2280.
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 som endret ved direktiv (EU) 2019/1832), 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).
Endret ved forskrifter 19 des 2012 nr. 1371, 30 des 2013 nr. 1695, 24 feb 2014 nr. 210, 25 aug 2014 nr. 1108, 22 des 2014 nr. 1884, 26 juni 2015 nr. 797, 21 juni 2016 nr. 758, 17 nov 2016 nr. 1337, 22 des 2016 nr. 1857, 15 mai 2017 nr. 599 som opphevet ved forskrift 19 des 2017 nr. 2238, 20 des 2017 nr. 2352, 27 april 2018 nr. 636, 20 des 2018 nr. 2183, 10 mars 2020 nr. 257, 15 des 2021 nr. 3562 (i kraft 1 jan 2022), 15 des 2021 nr. 3601 (i kraft 1 jan 2022), 11 mars 2022 nr. 373, 10 mai 2022 nr. 819, 30 sep 2022 nr. 1687 (i kraft 1 jan 2023), 30 jan 2023 nr. 129 (EØS-henvisning), 18 des 2023 nr. 2115 (i kraft 1 jan 2024), 18 des 2023 nr. 2278 (i kraft 1 jan 2024).
Rettet 01.01.2022 (tegnsetting i lister tilpasset universell utforming).

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 6, 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.
Endret ved forskrifter 19 des 2012 nr. 1371 (i kraft 1 jan 2013), 27 april 2018 nr. 636 (i kraft 1 jan 2019).

§ 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 o, og § 14-2 gjelder også for virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere.
Forskriften § 14-3 gjelder leger i forbindelse med meldeplikt.
Endret ved forskrifter 30 des 2013 nr. 1695 (i kraft 1 jan 2014), 24 feb 2014 nr. 210, 25 aug 2014 nr. 1108, 20 des 2017 nr. 2352 (i kraft 1 jan 2018).

Arbeidstilsynets kommentar

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.

§ 1-4. Definisjoner

I denne forskriften menes med:

1. 1.
   arbeidsplass: ethvert sted, innendørs, utendørs eller under jord hvor det utføres arbeid av fast eller midlertidig karakter.
2. 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. 3.
   asbest: de fibrøse, krystallinske silikatmineralene krysotil (hvit asbest), krokidolitt (blå asbest), amositt (brun asbest), antofyllittasbest, tremolittasbest og aktinolittasbest.
4. 4.
   bruk av arbeidsutstyr: arbeidsoperasjoner som igangsetting, stans, montering og demontering, transport, bruk, overvåking, ettersyn, reparasjon, vedlikehold, pass og renhold.
5. 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. 6.
   elektromagnetisk felt: statisk elektrisk, statisk magnetisk og tidsvarierende elektrisk, magnetisk og elektromagnetisk felt med frekvenser opp til 300 GHz.
7. 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. 8.
   ioniserende stråling: stråling fra radioaktivt stoff, røntgenstråling og partikkelstråling.
9. 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 kjemikaliene er tilgjengelige på markedet eller ikke.
10. 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. 11.
    risiko: en funksjon av sannsynligheten for at en uønsket hendelse kan inntreffe og konsekvensen for arbeidstakernes liv eller helse.
12. 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.

Endret ved **forskrift 21 juni 2016 nr. 758** (i kraft 1 juli 2016).

Arbeidstilsynets kommentar

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.

§ 1-5. Dispensasjon

Arbeidstilsynet, Havindustritilsynet og Luftfartstilsynet kan på sine områder gi dispensasjon fra forskriften dersom det foreligger særlige grunner, det er sikkerhets- og helsemessig forsvarlig, og det ikke strider mot EØS-avtalen.
Endret ved forskrifter 20 des 2018 nr. 2183 (i kraft 1 jan 2019), 18 des 2023 nr. 2278 (i kraft 1 jan 2024).

Arbeidstilsynets kommentar

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 Arbeidstilsynet. 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.

§ 1-6. (Opphevet)

Tilføyd ved forskrift 19 des 2012 nr. 1371 (i kraft 1 jan 2013), opphevet ved forskrift 20 des 2018 nr. 2183 (i kraft 1 jan 2019).

Kapittel 2. Medvirkning fra arbeidstakere eller deres representanter

Arbeidstilsynets kommentar

Arbeidstakers medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven § 2–3

Det er arbeidsgiverens ansvar å sørge for at arbeidsmiljøloven med forskrifter blir overholdt. Dette gjelder også lovgivningens bestemmelser om arbeidstakernes medvirkning.

Arbeidsgiveren er likevel naturlig nok avhengig av arbeidstakernes deltakelse for å kunne skape et godt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidstakerne. Loven pålegger derfor også alle arbeidstakere plikt til å medvirke til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet og plikt til å delta i det organiserte vernearbeidet. Deltakelse i vernearbeidet innebærer at arbeidstakerne har plikt til å være med på å velge verneombud og arbeidsmiljøutvalg og å bidra til at vernearbeidet fungerer ved for eksempel å si sin mening om forhold som har betydning for arbeidsmiljøet. Normalt har arbeidstakerne også plikt til å la seg velge som verneombud eller medlem av arbeidsmiljøutvalget. Arbeidstakerne skal dessuten aktivt medvirke ved gjennomføring av tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøloven § 2–3 andre ledd pålegger arbeidstakeren en rekke konkrete handleplikter som skal bidra til å sikre et sikkert og godt arbeidsmiljø.

Påbud om bruk av verneutstyr etter andre ledd bokstav a kan følge av instruks fra arbeidsgiver, direkte av forskrift eller av pålegg fra Arbeidstilsynet. Arbeidstakeren må i sitt arbeid opptre forsvarlig og bidra til å hindre ulykker, skader og sykdommer, for eksempel unnlate å fjerne verneinnretninger på maskiner selv om de fremstår som upraktiske. Brudd på bestemmelsen kan i alvorlige tilfeller straffes etter arbeidsmiljøloven § 19–2, også dersom arbeidstakeren bare utsetter seg selv for fare.

Bestemmelsen i andre ledd bokstav c fastsetter arbeidstakers plikt til å avbryte farlig arbeid. I Rt. 1989 s. 329, som handlet om en polititjenestemann som nektet å adlyde ordre, slo Høyesterett fast at det «etter en objektiv vurdering må foreligge en fare som ut fra arbeidsforholdet og omstendighetene for øvrig overskrider det arbeidstakeren må finne seg i». Hvor stor fare arbeidstakeren må finne seg i, «vil måtte bero på en konkret vurdering der det blant annet må tas hensyn til hvilke interesser som skal ivaretas ved arbeidstakerens innsats, og hva som kan gjøres for å minske risikoen ut fra de tilgjengelige ressurser». Hvis det ikke er tale om umiddelbar fare for liv og helse, men for eksempel for langtidspåvirkninger, må arbeidet kunne fortsette inntil saken er undersøkt og endelig avgjort. Se også arbeidsmiljøloven § 6–3 om verneombudets rett til å stanse farlig arbeid.

Formålet med bestemmelsen i bokstav d er å bidra til at arbeidsgiveren blir oppmerksom på at trakassering eller liknende forekommer, slik at tiltak kan iverksettes. Arbeidstakeren kan oppfylle sin plikt til å melde fra ved å kontakte enten arbeidsgiveren eller verneombudet. Forarbeidene til bestemmelsen forutsetter at verneombudet bringer varselet videre til arbeidsgiveren, men uten nødvendigvis å oppgi melderens identitet.

Andre ledd bokstavene f og g fastsetter en plikt for arbeidstakeren til å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og ved dialogmøter. Arbeidstakerens medvirkning i disse situasjonene er en forutsetning for at arbeidsgiveren skal kunne oppfylle sin tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4–6. Plikten til å medvirke ved utarbeiding av oppfølgingsplaner vil i praksis bestå i å bidra med opplysninger om egen arbeidsevne. Derimot har arbeidstakeren ikke plikt til å gi opplysninger om sin medisinske diagnose og skal ikke presses til å utlevere opplysninger av privat art, for eksempel om utredning av alvorlig sykdom eller psykiske kriser. Plikten til å medvirke ved gjennomføring av oppfølgingsplaner innebærer at arbeidstakeren må gjøre det mulig for arbeidsgiveren å gjennomføre tilretteleggingstiltak som arbeidsgiveren er forpliktet til å igangsette. I forbindelse med omplassering etter arbeidsmiljøloven § 4–6 må arbeidstakeren anses forpliktet til å ta imot annet «passende arbeid» i virksomheten. Arbeidstakeren har videre en plikt til å gjennomgå en viss opplæring eller omskolering for å tilegne seg den kunnskapen og de kvalifikasjonene som er nødvendige for å utføre nye oppgaver i forbindelse med slikt arbeid. Arbeidsgiveren vil også kunne ha plikt til å tilby arbeidstakeren arbeid som ikke er «passende» i lovens forstand, men som arbeidstakeren er kvalifisert til. Det innebærer imidlertid ikke en plikt for arbeidstakeren til å ta imot slikt arbeid. Manglende medvirkning fra arbeidstakeren ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner kan også føre til bortfall av sykepenger, se folketrygdloven § 8–8.

§ 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.
Endret ved **forskrift 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013).

Arbeidstilsynets kommentar

Medvirkning fra arbeidstakere eller deres representanter i det systematiske HMS-arbeidet mv.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 3–1 at utøving av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet skal skje i samarbeid med virksomhetens tillitsvalgte. Med tillitsvalgte menes her både ordinære fagforeningstillitsvalgte, verneombud og andre representanter for arbeidstakerne.

Forskriftens § 2–1 gir en generell regel om at planlegging og vurdering av arbeidsmiljøet og gjennomføring av nødvendige og forebyggende tiltak skal skje i samarbeid med arbeidstakerne, verneombudet og tillitsvalgte. Andre ledd om ergonomisk belastende arbeid er en implementering av EU-bestemmelser og innebærer ikke at utviklingstiltak som forebygger skader forbundet med andre typer belastninger, ikke skal iverksettes i samarbeid med tillitsvalgte.

Forskriftens § 7–1 pålegger arbeidsgiveren å vurdere risikoen for arbeidstakernes helse og sikkerhet ved planlegging, tilrettelegging og gjennomføring av arbeid. Bestemmelsens femte ledd slår fast at slik risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne eller deres representanter. Disse bestemmelsene har til felles at det ved uenighet er arbeidsgiverens rett i kraft av styringsretten å ta den endelige avgjørelsen. Arbeidstakerne har imidlertid rett til informasjon, rett til å uttale seg og rett til å drøfte med arbeidsgiveren før avgjørelsen tas.

Krav til medvirkning etter arbeidsmiljøloven § 4–2

Arbeidsmiljølovens § 4–2 første ledd fastsetter at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte ved utforming av systemer som brukes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, skal informeres, gis opplæring og anledning til å medvirke. Bestemmelsen omfatter alle slags styringssystemer enten de er databaserte eller ikke, også internkontrollsystemer. Også i denne sammenhengen vil arbeidsgiveren ved uenighet ha rett til å ta den endelige beslutningen i kraft av styringsretten. Arbeidstakerne har imidlertid rett til informasjon og til å drøfte synspunktene med arbeidsgiveren før avgjørelsen tas. Representanter for de ansatte skal delta i eventuelle prosjektgrupper eller andre prosesser som iverksettes for å utrede behovet for, planlegge eller gjennomføre nye eller endrede systemer.

Andre ledd handler om utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon. Bestemmelsen sier blant annet i bokstav c at det ved utformingen av den enkelte situasjonen skal legges vekt på å gi arbeidstakeren mulighet for selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar. Arbeidsgiveren må balansere virksomhetens behov for styring opp mot arbeidstakerens behov for å kunne påvirke hvordan jobben skal utføres, og under hvilke betingelser. Hensynet til påkrevd frihet i arbeidet og til å utvise faglig ansvar, skal gis gjennomslag foran andre hensyn hvis det er nødvendig for å unngå negative virkninger og alternative virkemidler ikke er aktuelle.

§ 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. a.
   vurdere og avgi uttalelse om saker som er nevnt i **arbeidsmiljøloven § 7-2** (2) og (3).
b. 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.

Endret ved **forskrifter 30 des 2013 nr. 1695** (i kraft 1 jan 2014), **24 feb 2014 nr. 210**.

Arbeidstilsynets kommentar

Verneombudets oppgaver/myndighet

Verneombudets oppgaver går først og fremst ut på å se til at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet blir oppfylt. Det er imidlertid arbeidsgiveren som skal sørge for at disse kravene blir oppfylt. Det at verneombudet er tillagt tilsyns- og kontrollfunksjoner, betyr ikke at arbeidsgivernes ansvar innskrenkes. Dersom loven eller forskriftene er overtrådt, blir ikke arbeidsgiveren ansvarsfri ved å vise til at verneombudet ikke har påtalt forholdet. Verneombudets ansvar og arbeidsgivers plikt til å involvere verneombudet gjelder alle arbeidsmiljø- forhold som arbeidsmiljøloven kapittel 4 regulerer. Det gjelder ikke minst lovens krav til organisering, tilrettelegging og ledelse av arbeidet (arbeidsmiljøloven §§ 4–1 andre ledd og 4–2), for eksempel at det så langt som mulig legges til rette for faglig og personlig utvikling, at unødig og uheldig tidspress unngås, og at arbeidstakerne gis mulighet for medvirkning. Det omfatter også mellommenneskelige forhold som kontakt og kommunikasjon med andre, mobbing og konflikter (arbeidsmiljøloven § 4–3). I dag har verneombudene også en viktig oppgave i å bidra til at uheldige konsekvenser for arbeidsmiljøet blir vurdert og håndtert ved innføring av kontrolltiltak (se arbeidsmiljøloven § 9-2) og så tidlig som mulig i forbindelse med omstilling (se arbeidsmiljøloven § 4-2 tredje ledd).

Verneombudet bør foreta faste vernerunder innen sitt verneområde. Dette kan gjøres ved at verneombudet og arbeidslederen sammen går gjennom verneområdet og noterer feil og mangler. AMU bør få en rapport om forholdene. Feil eller mangler som ikke kan rettes med en gang, skal meldes til arbeidsgiveren eller arbeidsgiverens representant. For øvrig framgår verneombudets oppgaver av arbeidsmiljøloven § 6–2 og forskriftens § 2-2.

Det er å foretrekke at konflikter løses internt ved virksomheten. Verneombudet kan imidlertid når som helst kontakte Arbeidstilsynet eller andre offentlige tilsynsmyndigheter dersom det skulle være nødvendig.

Arbeidsmiljøloven § 6–2 tredje ledd innebærer at verneombudet har plikt til å følge opp en henvendelse til arbeidsgiveren om farlige forhold. Verneombudet avgjør selv hva som er «rimelig tid» for arbeidsgiveren til å svare, og tar selv stilling til om det er mest hensiktsmessig å ta opp saken i AMU eller henvende seg til Arbeidstilsynet.

I bedrifter med arbeidsmiljøutvalg kan det være grunn til å tilkalle verneombudet når utvalget behandler planer som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor hans eller hennes verneområde.

For eksempel skal verneombudet etter hovedavtalen for arbeidstakere i staten delta i møtene ved forhandlinger/drøftinger vedrørende spørsmål som faller innunder arbeidsmiljøloven § 7–2 (1) og (2). I større virksomheter vil inspeksjonen normalt bli gjennomført slik at hovedverneombudet er med på hele inspeksjonen, mens det enkelte verneombudet deltar under inspeksjon på sitt verneområde.

Regler om taushetsplikten er fastsatt i forskriftens § 3-17. Regler om hvilke arbeidsoppgaver verneombudet skal utføre når virksomheten ikke har AMU, står i forskriftens § 2-2.

Verneombudets stansingsrett

Etter arbeidsmiljøloven § 6-3 (1) har verneombudet rett til å stanse farlig arbeid, dersom verneombudet mener at det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte.

Arbeidsmiljøloven krever ikke at det rent faktisk eller objektivt sett må foreligge fare for liv eller helse, men overlater denne vurderingen til verneombudets skjønn. Kravet om umiddelbar fare innebærer at verneombudet ikke kan stanse arbeidet hvor skadevirkninger bare kan oppstå gjennom lang tids påvirkning. Hvis derimot en kortere tids påvirkning kan føre til helseskade, må arbeidet kunne stanses selv om skaden først vil forekomme på et senere tidspunkt. Verneombudet kan ikke stanse arbeidet i større utstrekning enn det som er nødvendig for å avverge faren, men også dette er overlatt til verneombudets egen vurdering. Hvis stansingsretten blir brukt for å fremme utenforliggende krav eller i demonstrasjonsøyemed, vil verneombudet kunne bli erstatningsansvarlig etter gjeldende erstatningsregler.

§ 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. a.
   utvalget delta i å utarbeide en handlingsplan for verne- og miljøarbeidet i virksomheten,
b. 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. c.
   utvalget gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål og selv ta opp spørsmål om nye tiltak,
d. 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 tilsettingen,
e. e.
   utvalget også arbeide for at de tilsatte i virksomheten får innsikt i arbeidsmiljøproblemer og søke deres medvirkning i verne- og miljøarbeidet.
f. 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.
Endret ved **forskrift 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013).

Arbeidstilsynets kommentar

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver/myndighet

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver og myndighet er utførlig behandlet i arbeidsmiljøloven og forskriftene. Det er i prinsippet ikke noe i veien for at AMU tillegges andre oppgaver enn det som følger av arbeidsmiljøloven. Dette kan for eksempel gjelde saker som angår det ytre miljøet, for eksempel forurensning. Arbeidsmiljøutvalget har i slike saker ikke den myndigheten det er tillagt etter arbeidsmiljøloven.

For eksempel når det gjelder statlig virksomhet, er det åpnet adgang for partene til å avtale at de sakene som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 7–2 (2) og (3), overføres til forhandlinger/drøftinger. Dette følger av kongelig resolusjon av 6. juni 1980. En rekke etater har truffet slike avtaler.

Det er viktig å være oppmerksom på at arbeidsmiljølovens § 7–2 (2), (3) og (4) første og andre setning angår saker som AMU skal behandle, men § 7–2 (4) tredje og fjerde setning og § 7–2 (5) omhandler saker der AMU har myndighet til å fatte vedtak.

AMUs vedtaksmyndighet etter arbeidsmiljøloven § 7–2 (5)

Etter arbeidsmiljøloven § 7–2 (5) må AMUs vedtak gjelde «konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet». Det betyr for eksempel at vedtak som nekter en budsjettmessig nedskjæring av arbeidsmiljøinvesteringer generelt, ikke kan binde arbeidsgiveren.

Arbeidsmiljøloven oppstiller to vilkår for å kunne treffe vedtak om slike konkrete tiltak: For det første må AMU «finne det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse» (§ 7–2 (5) første setning). Det må altså foreligge en helsefarlig situasjon. For det andre må vedtaket ligge «innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov». Det betyr at vedtaket kan støtte seg på skjønnsmessige fortolkninger av loven eller forskrifter.

Dersom disse to vilkårene er til stede, har AMU myndighet til å treffe vedtak om konkrete forbedringer av arbeidsmiljøet.

AMUs vedtak skal rettes til arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren må enten gjennomføre vedtaket eller bringe det inn for Arbeidstilsynet til avgjørelse. Saken behandles av vedkommende region.

I medhold av arbeidsmiljøloven § 7–2 (5) er det bare arbeidsgiveren som formelt har adgang til å bringe et vedtak i AMU inn for Arbeidstilsynet til avgjørelse. Dette er arbeidsgiveren forpliktet til dersom han ikke «finner å kunne gjennomføre utvalgets vedtak».

At arbeidstakerne ikke er gitt en tilsvarende «klageadgang» i selve bestemmelsen, er ikke til hinder for at også arbeidstakerne kan legge fram et vedtak i AMU for Arbeidstilsynet. Det følger av den retten enhver arbeidstaker har til å kontakte Arbeidstilsynet om forhold på arbeidsplassen. Den normale situasjonen vil i dette tilfellet være at AMU ikke har fattet vedtak om gjennomføring av konkrete tiltak som arbeidstakerrepresentantene i AMU har foreslått, jf. arbeidsmiljøloven § 7–2 (5) første setning.

Arbeidstakerrepresentantene, én av disse eller eventuelt en annen arbeidstaker, kan da bringe saken inn for Arbeidstilsynet og be Arbeidstilsynet vurdere om de foreslåtte tiltakene er nødvendige for å tilfredsstille arbeidsmiljølovens krav. Arbeidstilsynet vil da følge vanlig rutine og eventuelt gi pålegg om de tiltakene som arbeidstakerne foreslo.

For vedtak i AMU som blir overprøvd av Arbeidstilsynet, gjelder forvaltningslovens regler for det vedtaket Arbeidstilsynet treffer. Avgjørelsen er et forvaltningsrettslig enkeltvedtak fattet av en underinstans og kan dermed på- klages etter forvaltningsloven § 28 første ledd. Klageinstans er direktoratet, og både arbeidsgiver og arbeidstakere har klagerett. Samtidig med at partene blir underrettet om Arbeidstilsynets avgjørelse, skal det opplyses om klageadgang, klagefrist og fremgangsmåten ved klage på samme måte som ved pålegg, jf. forvaltningsloven § 27 tredje ledd.

Når AMU skal treffe vedtak, bør minst halvparten av medlemmene fra hver side være til stede.

Årsrapport

AMU skal hvert år avgi årsrapport til virksomhetens styrende organer, arbeidstakernes organisasjoner. Utvalget står fritt i utformingen av rapporten, men den bør inneholde fakta om utvalget og hovedpunkter i arbeidet. Direktoratet for arbeidstilsynet kan gi nærmere regler om årsrapportens innhold og utforming.

§ 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**.
Endret ved **forskrift 30 des 2013 nr. 1695** (i kraft 1 jan 2014).

Arbeidstilsynets kommentar

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

Arbeidstilsynets kommentarer

Arbeidsmiljøloven § 6-5 (2) krever at verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. Videre er det i § 6-5 (3) tydelig at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid.

Tid til arbeidet

I utgangspunktet er det verneombudet eller utvalgsmedlemmene selv som avgjør hvor mye tid som er nødvendig for å få utført oppgavene forsvarlig.

For verneombudet vil det i praksis være hensiktsmessig å skille mellom mer rutinemessige oppgaver og de tilfellene hvor verneombudet må gripe inn i farlige situasjoner som oppstår under arbeidet. Når det gjelder de rutinemessige oppgavene, bør disse oppgavene utføres til faste tider.

Verneombudet bør drøfte tidsbruken med sine nærmeste overordnede på forhånd, slik at tidspunktene kan tilpasses verneombudets ordinære arbeid. Oppstår derimot uforutsette situasjoner som krever at verneombudet griper inn, må vedkommende alltid kunne forlate arbeidsplassen. Dersom arbeidsgiver og verneombudet ikke kommer til enighet om hvor lang tid som er nødvendig, bør de rådføre seg med Arbeidstilsynet. Også hovedverneombudet bør ha faste tider til å utføre sine oppgaver. I større virksomheter hvor det er andre tillitsvalgte på heltid, bør det overveies om en også skal ha hovedverneombudet på heltid. Ellers må det vurderes i det enkelte tilfellet hvor lang "kontortid" hovedverneombudet bør ha. Dette må tilpasses størrelsen og forholdene for øvrig på den enkelte bedriften.

Inntekt

For at vervene ikke skal medføre inntektstap, må faktisk lønn og annet arbeidsvederlag opprettholdes i perioden. Ytelser som akkordtillegg, skifttillegg, smusstillegg og liknende må regnes med. Dersom skifttilleggene ikke har vært konstante i årene før arbeidstakeren tiltrådte som verneombud, er det rimelig at det foretas en gjennomsnittlig beregning av tilleggene de siste årene før verneombudet tiltrådte, og at dette oppjusteres dersom skifttilleggene er blitt oppjustert i årene etter at verneombudet tiltrådte. Derimot kan tilleggsytelser som ikke regnes som arbeidsvederlag, holdes utenfor, med mindre de skal dekke utgifter som en har i vervet. Slike ytelser er for eksempel arbeidstøygodtgjørelse, reisegodtgjørelse, diett, telefongodtgjørelse og andre liknende ordninger for å dekke utgifter.

Dersom vernearbeid må utføres utover den alminnelige arbeidstiden, skal dette arbeidet godtgjøres som for overtidsarbeid. Dette gjelder for både verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg som må utføre nødvendige vernearbeid utenfor den alminnelige arbeidstiden, selv om bestemmelsen nok har størst praktisk betydning for verneombud.

Hvis vervet som verneombud eller medlem av arbeidsmiljøutvalg også fører til endringer utenom arbeidstiden, vil det normalt ikke medføre et krav om kompensasjon. For eksempel vil økte reiseutgifter til og fra arbeidsstedet ikke kunne kreves kompensert i medhold av arbeidsmiljøloven.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

Valg av verneombud

Verneombudet er det grunnleggende leddet i vernetjenesten og skal i utgangspunktet velges i alle virksomheter som omfattes av arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven åpner imidlertid for at partene i de helt små virksomhetene kan avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud. Forutsetningen for at virksomheten kan sløyfe vanlig verneombudsordning, er imidlertid at det fastsettes en annen ordning som ivaretar vernespørsmål på en tilfredsstillende måte. I virksomheter hvor det er en tillitsvalgt, er det naturlig at vedkommende tar seg av kontakten om vernespørsmål.

Ved beregning av antall arbeidstakere for å avgjøre om det kan avtales at vernearbeidet skal drives av andre enn et verneombud, skal alle arbeidstakere – også deltids- og timeansatte – regnes med. Dette gjelder selv om de bare arbeider noen få timer per uke. Ved avgjørelsen av om det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg, er beregningsgrunnlaget et annet, jf. forskriftens § 3-7.

Hvem kan velges som verneombud

For at man skal kunne velges til verneombud, må man være arbeidstaker. Den som velges, bør ha vært i virksomheten et par år eller ha erfaring fra en liknende arbeidsplass. Det er arbeidstakerne selv som alene avgjør hvem de ønsker som verneombud. Arbeidstakerne kan likevel ikke velge arbeidsgiveren eller den som i arbeidsgiverens sted leder virksomheten. Når det gjelder arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre, er disse valgbare, men normalt bør arbeidsledere ikke velges, fordi det lett kan bli konflikt mellom rollene som verneombud og arbeidsleder. Bortsett fra virksomhetens øverste daglige leder vil alle arbeidstakere ha stemmerett. Se for øvrig det som står om valg under AMU.

Flere verneombud

Om det bør være flere verneombud ved virksomheten, avgjøres konkret ut fra de faktorene som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 6–1 (2). Arbeidstakerne skal normalt henvende seg til verneombudet på det området de til enhver tid arbeider. Grupper av arbeidstakere som jobber utenom de fastlagte verneområdene, kan velge egne verneombud. Disse verneombudene skal i så fall bare kontaktes når det gjelder forhold utenom de faste verneområdene. Det forutsettes at verneområdene skal avgrenses geografisk. Det er imidlertid ikke noe i veien for at arbeidstakergrupper som jobber på flere verneområder, velger egne verneombud på grunnlag av faglig tilhørighet, for eksempel sveisere, snekkere osv.

Det er arbeidsmiljøutvalget som avgjør antallet verneområder, og derved hvor mange verneombud det skal være på arbeidsplassen. I virksomheter som skal ha, men ennå ikke har opprettet arbeidsmiljøutvalg, deler lokal fagforening inn virksomheten i foreløpige verneområder.

Med lokal fagforening (bedriftsklubb) menes sammenslutning av arbeidstakere på bedriftsnivå som har til formål å ivareta arbeidstakernes interesser overfor arbeidsgiverne.

Arbeidstakerne gis mulighet til å utpeke verneombudet, men det vanligste er valg. Også flere lokale fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, kan utpeke verneombudet. Hvordan en eller flere lokale fagforeninger kommer fram til den personen som skal utpekes, reguleres ikke av forskriftene. Om dette avgjøres ved urnevalg, på fagforeningsmøte eller av styret i bedriftsklubben eller liknende, er et internt fagforeningsspørsmål.

Valget

Ved valg av verneombud er det ikke noe krav om hemmelig og skriftlig avstemning. Valget kan derfor foregå på en enkel måte, for eksempel ved håndsopprekning eller akklamasjon, på allmannamøter osv. Flertallsvalg vil si at den som får flest stemmer, er valgt (simpelt flertall). I virksomheter som skal ha, men ennå ikke har opprettet, arbeidsmiljø- utvalg, utpekes valgstyret etter reglene for virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg.

Forslag/stemmerett

Retten til å foreslå kandidater og stemme gjelder alle arbeidstakere, både organiserte og uorganiserte, prøvetilsatte, midlertidig tilsatte, deltidstilsatte osv. Se kommentarene til forskriftens § 3–23 angående spesielle grupper som i utgangspunktet ikke er arbeidstakere. Vervet som verneombud er personlig. Det er derfor ikke adgang til å bestemme at innehaver av et bestemt verv, for eksempel klubbformannen, skal være verneombud. Den som er valgt til klubbformann, kan likevel selvsagt også velges til verneombud.

Etter at valgstyret har innhentet forslag på kandidater, skal navnene på kandidater og forslagsstillere gjøres kjent. Hvis en kandidat er foreslått av flere, skal samtlige forslagsstillere oppgis.

Verneombudsplikten

Dersom ingen i bedriften tar noe initiativ til å få valgt eller utpekt et verneombud, vil Arbeidstilsynet i første omgang gi bedriften pålegg om å organisere vernetjenesten. Hvis arbeidsgiveren ikke etterkommer pålegget, skal Arbeidstilsynet gå fram slik det er vanlig ved håndhevelser av pålegg. Hvis arbeidstakerne motsetter seg å velge verneombud, vil Arbeidstilsynet normalt ta et møte med partene, informere om verneombudsordningen og forsøke å motivere arbeidstakerne til å avholde valg.

Hvis man likevel ikke lykkes å velge verneombud etter denne prosessen, bør arbeidsgiveren utpeke verneombudet etter forskriftens § 3-2. Kan den som da blir utpekt til verneombud, nekte å motta vervet? Etter arbeidsmiljøloven § 2–3 (1) andre punktum er arbeidstakerne pliktige til å delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet. Spørsmålet synes derfor løst, selv om det kan virke lite gunstig for arbeidstakerne å ha et verneombud som motsetter seg vervet.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

Det er ikke krav om å velge stedfortreder for verneombud. Det kan imidlertid være hensiktsmessig hvis verneombudet ofte må forlate sin arbeidsplass og arbeidet er av en slik art at det er nødvendig å ha et verneombud til stede. Også i forbindelse med ferier, permisjoner eller overgang til annet arbeid vil det være hensiktsmessig at en stedfortreder er valgt.

Reglene for verneombud gjelder også for stedfortreder.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

Verneombudet velges for to år av gangen. Verneombudet kan verken velges for kortere eller lengre tid enn to år.

Det kan være gunstig at verneombudene gjenvelges for flere perioder, hvis det ikke foreligger særlige grunner for å skifte dem ut. Det kan ta lang tid å komme inn i dette arbeidet, og det er viktig med erfaring.

Verneombudet kan ikke legge ned vervet eller nekte å utøve verneombudsfunksjonen i valgperioden. Funksjonen som verneombud faller bare bort når han eller hun ikke lenger arbeider innen verneområdet.

§ 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 arbeidstakerne, 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. Blir 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 loddtrekning.
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.

Arbeidstilsynets kommentar

Hovedverneombud

Hovedverneombudets sentrale oppgave er å samordne verneombudets virksomhet. Ellers har hovedverneombudet samme myndighet som verneombudet. Det betyr for eksempel at hovedverneombudet kan utøve stansingsretten etter arbeidsmiljøloven § 6–3 uavhengig av det enkelte verneombudets vurdering. Hvis et verneombud har stanset et arbeid, kan ikke hovedverneombudet omgjøre beslutningen.

Hovedverneombudet skal avgjøre hvilket verneombud en sak hører under dersom det er tvil om det. Utover dette har hovedverneombudet ikke noen alminnelig myndighet til å styre eller bestemme over de enkelte verneombudenes virksomhet. Hovedverneombudet skal derfor ikke overta verneombudets oppgaver, selv ikke om verneombudet ikke fungerer tilfredsstillende i vervet sitt.

Hovedverneombudet skal sitte i AMU, jf. forskriftens § 3-7 fjerde ledd.

Normalt vil det ikke kunne kreves mer enn ett hovedverneombud ved virksomheten. Det kan imidlertid bli aktuelt med flere hovedverneombud dersom det er nødvendig for samordningen av verneombudenes virksomhet. I så fall må hovedverneombudene velge sitt «hovedverneombud».

I virksomhet med flere lokale fagforeninger, men hvor ingen av dem organiserer flertallet alene, kan to eller flere fagforeninger som til sammen organiserer mer enn halvparten av arbeidstakerne, utpeke hovedverneombudet. Blir det ikke enighet mellom fagforeningene, velger verneombudene 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 30 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.
Endret ved **forskrifter 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013), **30 des 2013 nr. 1695** (i kraft 1 jan 2014), **18 des 2023 nr. 2115** (i kraft 1 jan 2024).

Arbeidstilsynets kommentar

Arbeidsmiljøutvalg

Som virksomhet skal normalt regnes en rettslig sett selvstendig enhet (aksjeselskap, andelslag osv.). Dette betyr for eksempel at de enkelte aksjeselskapene innenfor et konsern skal ha eget arbeidsmiljøutvalg etter loven. Det samme gjelder kommunale aksjeselskaper.

Når det gjelder det offentlige, regnes fylket og kommunen som egne virksomheter.

Selv om en bedrift er organisert med et hovedkontor og avdelingskontor, kanskje geografisk plassert over et større område, er den å betrakte som en virksomhet i lovens forstand.

Den nærmere avgrensningen av begrepet virksomhet må avgjøres for de enkelte bransjene etter en vurdering av hvordan de er bygd opp. Vesentlige momenter vil være hvordan myndighet og ansvar er fordelt innenfor organisasjonene.

Arbeidsmiljølovens intensjoner er at arbeidsmiljøproblemene skal løses på den enkelte arbeidsplass, gjennom deltakelse fra de ansatte og ledelsen. En forutsetning for at dette skal lykkes, må være at den enkelte enheten ikke blir for stor og uoversiktlig.

Opprettelse av arbeidsmiljøutvalg

Opprettelse av AMU forutsettes å begynne med at arbeidsgiveren utpeker representanter i utvalget. Arbeidsgiveren kan peke ut hvem han eller hun måtte ønske i virksomheten, også folk blant arbeidstakerne, noe som særlig er praktisk for arbeidsledersjiktet. Det skal alltid sitte en representant fra den øverste ledelsen i AMU. For øvrig bør AMU sammensettes slik at flest mulig grupper både for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er representert. Skiftarbeidere som ofte har vanskelig for å delta i utvalgsarbeidet, bør være representert.

Utvalgene må ikke bli for store. Antallet medlemmer bør i alminnelighet ikke overstige seks–åtte personer og må ikke være mindre enn fire personer.

Blir det ikke enighet mellom partene om hvor mange representanter arbeidsmiljøutvalget skal bestå av, er det arbeidsgiveren som bestemmer antallet.

Hovedverneombud

Hovedverneombud velges eller utpekes etter reglene i forskriftens § 3–5. Når det er flere hovedverneombud i virksomheten, velges representanten til arbeidsmiljøutvalget av og blant hovedverneombudene.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

Valg

Arbeidstakernes representanter velges normalt ved flertallsvalg. Alle ansatte, bortsett fra den eller de som leder virksomheten i arbeidsgivers sted, har forslags- og stemmerett og er valgbare. Det har ingen betydning hva slags ansettelsesforhold som foreligger, også deltids-, time- og korttidsansatte, vikarer osv. kan velges hvis det finnes hensiktsmessig. Valget ledes av valgstyret som nevnt under verneombud. I motsetning til det som er tilfellet for verneombud, skal valget være skriftlig og hemmelig

§ 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.
Endret ved **forskrift 22 des 2014 nr. 1884** (i kraft 1 jan 2015).

Arbeidstilsynets kommentar

Utpeking/forholdstallsvalg

I virksomheter med flere lokale fagforeninger er det nok at to foreninger blir enige om forholdstallsvalg eller utpeking, forutsatt at disse to organiserer mer enn halvparten av arbeidstakerne. En lokal fagforening alene kan derimot ikke utpeke representanter til AMU.

Ved beregningen av antall arbeidstakere kan organisasjonene legge til grunn de arbeidstakerne som er tilsatt i virksomheten, enten de er heltids-, deltids- eller timeansatte.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

Leder

Lederen for AMU velges for ett år av gangen. Lederen velges blant medlemmene i AMU og av representantene for den parten som skal ha lederen i kommende periode. Hvis AMU kommer til at det skal velges nestleder, er det mest naturlig at AMU velger nestlederen blant de faste medlemmene etter de samme retningslinjene som for lederen. Lederen avgjør tvistesaker med dobbeltstemme. Det må derfor være den parten som har lederen, som også velger eller utpeker nestlederen for samme periode.

§ 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**.

Arbeidstilsynets kommentar

Inntil tilleggsforskrifter foreligger, skal representanter for gruppene i forskriftens § 3-13 tilkalles til AMU når det blir behandlet saker som særlig gjelder disse. Det bør merkes at disse gruppene da både har tale- og forslagsrett, men ikke stemmerett.

§ 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.
Endret ved **forskrift 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013).

Arbeidstilsynets kommentar

Når det opprettes AMU i en virksomhet, opprettes det for hele virksomheten. I tillegg til dette sentrale AMU kan det opprettes lokale AMU for hver driftsenhet. Det er det sentrale AMU som beslutter hvilke saker de lokale AMU-ene skal behandle, og hvilken beslutningsmyndighet de skal ha, se foran under oppgaver/myndighet. Det sentrale AMU kan ikke beslutte at de lokale AMU-ene skal komme i stedet for det sentrale.

Underutvalg

Arbeidsmiljøutvalget kan vedta å opprette underutvalg som rådgivende organ, med en viss avgjørelsesmyndighet. Det er AMUs oppgave å fastsette sammensetningen av og mandatet for underutvalgene. Saker det er full enighet om i underutvalget, både kan og bør få sin avgjørelse der, med mindre de er av større viktighet. Adgangen til å opprette underutvalg må gjelde også de lokale AMU-ene.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

Funksjonstid

Det er en fordel å sikre en viss kontinuitet i utvalget (se kommentar til forskriften § 3-4 Verneombudenes funksjonstid). Også når det gjelder medlemmene av AMU, er funksjonstiden to år. I likhet med verneombud kan medlemmer av arbeidsmiljøutvalget ikke trekke seg fra vervet i 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.

Arbeidstilsynets kommentar

AMU vil kreve en del administrativt arbeid. Det kan derfor være praktisk med en utvalgssekretær, som i så fall kan veksle mellom arbeidsgiveren og arbeidstakernes representanter, slik at den parten som ikke har ledervervet, påtar seg sekretæroppgaven.

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

Verneombud, eller annen representant for arbeidstakerne der verneombud ikke er valgt, og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det de i forbindelse med utførelsen av oppgavene sine får vite om:

a. a.
   noens personlige forhold, eller
b. 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, annen representant for arbeidstakerne der verneombud ikke er valgt, eller et utvalgsmedlem i tvil om det kan skade å legge fram opplysninger, skal det rådføre seg med den opplysningen gjelder.
Endret ved **forskrift 15 des 2021 nr. 3562** (i kraft 1 jan 2022).

Arbeidstilsynets kommentar

Taushetsplikten innebærer blant annet at verneombud, annen representant for arbeidstakerne der verneombud ikke er valgt, og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget ikke kan diskutere eller bringe videre forhold som er underlagt taushetsplikten, med mindre den det gjelder, samtykker.

Om representanten kan gi opplysningene videre til egen fagforening eller juridiske rådgivere beror på om det er tillatt etter relevante lover, forskrifter eller avtaler å videreformidle opplysningene.

Når AMU vedtar at det skal velges lokale AMU eller oppretter underutvalg, gjelder taushetsplikten også for medlemmene av det lokale AMU og underutvalget.

§ 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. 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. b.
   gi deltakerne kunnskap om det løpende helse, miljø- og sikkerhetsarbeidet basert på bred medvirkning, god dokumentasjon og systematikk,

c. c.
gi deltakerne kunnskap til å gjennomføre en enkel risikovurdering av fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold i arbeidsmiljøet,

d. d.
gjøre deltakerne i stand til å identifisere faktorer som fremmer eller hemmer et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i deres virksomhet,

e. 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. 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**.
Endret ved **forskrifter 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013), **30 des 2013 nr. 1695** (i kraft 1 jan 2014).

Arbeidstilsynets kommentar

Det er arbeidsgiverens plikt å sørge for at verneombudet og medlemmer av AMU får den opplæringen som er nødvendig for at de skal kunne utøve vervene på en forsvarlig måte. Opplæringen kan tilpasses den enkelte virksomhetens behov og utfordringer. De nærmere kravene til opplæringen er nedfelt i forskriften § 3-18. Forskriften setter krav til at opplæringen blant annet skal gjøre deltakerne i stand til å identifisere faktorer som hemmer eller fremmer et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i deres virksomhet. Dette betyr at deltakerne blant annet skal ha kjennskap til betydningen av god kommunikasjon, ledelse, medvirkning, personvern og rusforebyggende arbeid (AKAN). Deltagerne skal også ha kjennskap til hvordan håndtere og forebygge konflikter, stress, mobbing, trakassering, vold og trusler. Arbeidstakernes representanter har rett til å ta den nødvendige opplæringen ved kurs i regi av arbeidstakerorganisasjonene.

Etter arbeidsmiljøloven § 6-5 (1) har verneombud rett til å ta den nødvendige opplæringen ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. Med «arbeidstakernes organisasjoner» menes også en opplysningsorganisasjon som fagforeningen er medlem av. Arbeidsgiveren skal dekke utgiftene ved opplæring som tas etter dette punktet.

Det er ofte hensiktsmessig at stedfortredere blir gitt den samme opplæringen som de faste representantene. En stedfortreder som må fungere i lengre tid, bør som regel gis opplæring. Hvis en stedfortreder må tre inn som verneombud eller medlem av arbeidsmiljøutvlaget for resten av valgperioden, skal det snarest mulig gis opplæring dersom det ikke er gjort tidligere.

Arbeidsmiljøloven krever at arbeidsledere skal ha tilstrekkelig innsikt i vernespørsmål innenfor sine ansvarsområder, jf. §§ 3-2 (1) bokstav b og 3-1.

Partene har hatt som utgangspunkt at kravene til grunnopplæring av verneombud og arbeidsledere i arbeidsmiljøspørsmål bør være de samme. Også andre grupper trenger opplæring, det gjelder blant andre personale som i sin virksomhet møter arbeidsmiljøproblemer, for eksempel bedriftshelsetjenesten.

Arbeidsmiljøloven har nedfelt en plikt for arbeidsgivere å gjennomgå opplæring i helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid, jf. § 3–5.

For dem som sitter som arbeidsgiverens representanter i AMU, er grunnopplæringen obligatorisk. Det er utarbeidet undervisningsmateriell som behandler emnene generelt, og det er laget opplegg som er tilpasset bransjer. På kurs som samler deltakere fra forskjellige bransjer, vil de enkelte emnene bli behandlet generelt. Ved bedriftsinterne kurs og ved kurs som samler deltakere fra én bransje, vil det derimot være mulig å legge opp kurset slik at man utdyper de emnene som er mest aktuelle på vedkommende arbeidsplass eller innen vedkommende bransje. Alle emner bør imidlertid gjennomgås.

Omfanget av emner for den videregående opplæringen bør diskuteres i arbeidsmiljøutvalget og av partene innen virksomheten. Arbeidstilsynet kan påby ytterligere opplæring.

Det er en forutsetning at dem som skal ha en opplæring utover minstekravene, har fått en grunnopplæring som tilfredsstiller arbeidsmiljølovens og forskriftenes minstekrav.

Partene kan kontakte Arbeidstilsynet hvis det oppstår problemer med gjennomføringen. Partene kan også søke råd hos sine respektive organisasjoner.

Arbeidsgiver og arbeidstakerne i den enkelte virksomheten kan avtale en kortere opplæringstid enn 40 timer, se § 3-19.

Arbeidsmiljøutvalget skal blant annet behandle spørsmål som angår arbeidsmiljøopplæring, og det er naturlig at utvalget også diskuterer hvem som skal få slik opplæring, og hvor lang tid opplæringen bør vare. Der det ikke er arbeidsmiljøutvalg, diskuteres slike spørsmål av partene i virksomheten.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

Er man i tvil om hvor lang opplæring som skal gis i en virksomhet, kan man rådføre seg med organisasjonen eller Arbeidstilsynet. I de tilfellene der arbeidsgiveren og arbeidstakerne ikke blir enige om opplæringens lengde, gjelder forskriftens minstekrav på 40 timer, hvis ikke Arbeidstilsynet har bestemt at det må gis en mer omfattende opplæring.

§ 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.
Endret ved **forskrift 30 des 2013 nr. 1695** (i kraft 1 jan 2014).

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

Arbeidstilsynets kommentar

Bestemmelsen var ved lovens ikrafttreden først og fremst en overgangsbestemmelse for virksomheter med etablerte samarbeidsorganer. Bestemmelsen vil nå ha størst betydning for virksomheter som på grunn av økning i antall arbeidstakere vil måtte etablere AMU. Forskriftens § 3-22 kan ikke brukes for å oppløse AMU.

Inngås det avtale i medhold av forskriftens § 3-22, vil avtalens bestemmelser tre i stedet for forskriftens så langt de rekker.

En § 3-22-avtale kan ikke utelukke dem som ikke tilsluttes avtalen. Alle organisasjoner og enkeltpersoner har som ellers rett til å delta i utpeking eller valg til arbeidsmiljøutvalg og verneombud og til å bli valgt til disse vervene.

Er vilkårene for avtale etter § 3-22 ikke til stede, må bestemmelsene i forskriften legges til grunn i sin helhet.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

Spesielle grupper

Med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 1–6 tredje ledd er det fastsatt i forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere (FOR-2005–12– 16 nr. 1568) når de gruppene som nevnes i denne bestemmelsen (elever, vernepliktige, sivile tjenestepliktige, innsatte, pasienter, deltakere i arbeidsrettede tiltak og arbeidsmarkedstiltak), er å anse som arbeidstakere når det gjelder arbeidsmiljølovens regler om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

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 losse- arbeider, 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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 forespørsler om vernespørsmål.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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.

§ 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.
Tilføyd ved **forskrift 24 feb 2014 nr. 210**.

Arbeidstilsynets kommentarer

Regionale verneombud

En ordning med regionale verneombud er innført for å styrke vernearbeidet og bedre HMS-forholdene i bransjer som har spesielle og store utfordringer på HMS-området. For bygg og anlegg er ordningen først og fremst begrunnet i at bransjen har høy risiko for ulykker og helseskader, samtidig som blant annet stadig nye arbeids- og oppdragssteder. Flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass og utstrakt bruk av utenlandsk arbeidskraft gjør vernearbeidet ekstra vanskelig for virksomhetene.

Virkeområdet for ordningen med regionale verneombud i bygg- og anleggsbransjen

Bestemmelsene i forskriften kapittel 5 gjelder for bygge- og anleggsvirksomhet slik bygge- og anleggsvirksomhet er definert i forskriften om organisering, ledelse og medvirkning § 1–4 nr. 5. Bestemmelsene omfatter alt arbeid av en slik art som § 1–4 nr. 5 beskriver, og gjelder uavhengig av hvilken næringsgruppe virksomheten som utfører arbeidet, tilhører.

Øvrige administrative forhold

Regler om blant annet oppnevning, styring og dekning av utgifter knyttet til de regionale verneombudenes virksomhet er fastsatt i kapittel 3 i forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område. Regionale vernombud for byggevirksomhet oppnevnes av Fellesforbundet og regionale verneombud for anleggsvirksomhet oppnevnes av Norsk Arbeidsmandsforbund.

Etter denne forskriftens § 13–2 finansieres ordningen med regionale verneombud ved at arbeidsgiverne hvert år betaler en avgift til Fondet for regionale verneombud for bygg og anlegg. Avgiftens størrelse er på 0,05 % av lønnsutgiftene. Avgiften skal likevel være minst kr 250. For enkeltpersonforetak skal avgiften være kr 250 per år. Departementet fastsetter og kan bestemme endringer i avgiftssatsen. Departementet kan herunder fastsette et innkrevingsgebyr som dekker utgiftene ved innkrevingen av avgiften. Avgiftsplikten påhviler virksomheter som utfører slikt arbeid som angitt i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 1–4 nr. 5.

§ 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**. 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 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.
Endret ved **forskrift 24 feb 2014 nr. 210** (tidligere § 5-1).

Arbeidstilsynets kommentarer

Myndighet og oppgaver

De regionale verneombudene har tilgang til alle arbeidsplasser innen bygg og anlegg. De skal arbeide på arbeidsplasser som ikke er omfattet av en verneombudsordning. Begrepet arbeidsplass er definert i forskriften om organisering, ledelse og medvirkning § 1–4 nr. 1 som et hvert sted, innendørs, utendørs eller under jord, hvor det utføres arbeid av fast eller midlertidig karakter.

De regionale verneombudene skal for det første bidra til at det velges verneombud på arbeidsplasser som har plikt til det etter arbeidsmiljøloven § 6–1. De regionale verneombudene skal gjøre arbeidsgiver og arbeidstakerne oppmerksomme på plikten og gi melding til Arbeidstilsynet hvis verneombud likevel ikke velges.

For det andre har de regionale verneombudene rett og plikt til å fungere som verneombud med samme myndighet som et ordinært verneombud inntil dette er valgt for arbeidsplassen.

Det følger av disse bestemmelsene at verneombudenes hovedoppgaver blant annet omfatter det å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Verneombudene har også rett til å stanse arbeidet i en virksomhet dersom de mener at det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte.

De regionale verneombudene har tilsvarende myndighet overfor såkalte enmannsbedrifter. Dette har i praksis den betydning at de regionale verneombudene har rett til å stanse arbeidet til enmannsbedrifter, og at de ellers kan påpeke og gi veiledning om forhold som angår arbeidsmiljø og sikkerhet. Videre skal de regionale verneombudene gjøre arbeidsgiveren og arbeidstakerne oppmerksom på plikten til å inngå samordningsavtale etter arbeidsmiljøloven § 2–2 og/eller opprette arbeidsmiljøutvalg etter arbeidsmiljøloven § 7–1. Dersom disse pliktene ikke følges opp av arbeidsgiver etter at det regionale verneombudet har gjort arbeidsgivers oppmerksom på manglende oppfyllelse av disse pliktene, må det regionale verneombudet gi melding til Arbeidstilsynet om dette.

§ 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.
Endret ved **forskrift 24 feb 2014 nr. 210** (tidligere § 5-2).

Arbeidstilsynets kommentar

Rett til opplysninger

For at de regionale verneombudene skal kunne utføre sine oppgaver, har de behov for opplysninger fra bedriftene. I forskriften er det bestemt at de regionale verneombudene har tilsvarende krav på opplysninger som de ordinære verneombudene. De har også krav på de opplysningene som anses nødvendige for at det regionale verneombudet skal kunne utføre sine oppgaver.

§ 5-4. Taushetsplikt

Regionale verneombud har taushetsplikt i samsvar med **§ 3-17**.
Endret ved **forskrift 24 feb 2014 nr. 210** (tidligere § 5-3).

Arbeidstilsynets kommentar

Taushetsplikt

De regionale verneombudene har tilsvarende taushetsplikt som ordinære verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.

§ 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.
Endret ved **forskrift 24 feb 2014 nr. 210** (tidligere § 5-4).

Arbeidstilsynets kommentar

De regionale verneombudene har plikt til å gjøre seg kjent med og holde seg oppdatert om hvilke HMS-regler som gjelder for bygge- og anleggsvirksomhet. Videre følger det av forskrift 6. desember 2011 nr. 1360 om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område at regionale verneombud skal ha minst tre års erfaring fra arbeid innenfor en av de faggruppene de skal være regionale verneombud for. De regionale verneombudene skal også ha minst tre års erfaring som tillitsvalgt, herav minst to år som verneombud.

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

§ 6-1. Virkeområde

Dette kapitlet gjelder for virksomheter

a. a.
   som har plikt til å ha serveringsbevilling etter **lov 13. juni 1997 nr. 55** om serveringsvirksomhet (serveringsloven) eller bevilling etter **lov 2. juni 1989 nr. 27** om omsetning av alkoholholdig drikk m.v. (alkoholloven),
b. b.
   som har krav om å være godkjent av Arbeidstilsynet etter **forskrift 8. mai 2012 nr. 408** om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester,
c. c.
   som tilbyr overnatting, herunder hotellvirksomhet, drift av vandrerhjem, ferieleiligheter, campingplasser og turisthytter.

Dette kapitlet gjelder ikke for petroleumsvirksomheten, jf. **§ 1-2**. Kapitlet gjelder også for virksomheter som ikke har arbeidstakere og virksomheter som leier ut arbeidstakere til virksomheter som er omfattet av denne bestemmelsens første ledd bokstav a-c.
Endret ved **forskrift 27 april 2018 nr. 636** (i kraft 1 jan 2019).

Arbeidstilsynets kommentar

Virkeområdet for ordningen med regionale verneombud i hotell-, restaurant- og renholdsbransjen

Ordningen med regionale verneombud i hotell- og restaurant- og i renholdsbransjen ble innført i 2011 som et ledd i arbeidet med å styrke seriøsiteten og vernearbeidet i disse bransjene. Bakgrunnen var klare brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser og svart arbeid i kombinasjon med blant annet lav organisasjonsgrad og et stort og økende omfang av arbeidsinnvandrere og utenlandske arbeidstakere.

Virkeområdet er knyttet til de såkalte NACE-kodene som følger av forskrift om gjennomføring av EØS-rettsakter om europeisk statistikk. Virksomheten vil være omfattet av forskriften kapittel 6 dersom de aktivitetene virksomheten driver, er omfattet av en næringskode som er nevnt i § 6–1. Både aktiviteter som virksomheten driver som sin primære aktivitet (primærkode), og aktivitet som drives som en sekundær aktivitet (sekundærkode), vil være omfattet.

Administrative forhold

Regler om blant annet oppnevning, styring og dekning av utgifter knyttet til de regionale verneombudenes virksomhet er fastsatt i kapittel 4 i forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område. De regionale verneombudene ansettes i og oppnevnes av Arbeidstilsynet. Før ansettelse skal Arbeidstilsynet innhente tilråding fra fondsstyret. Arbeidstilsynet har imidlertid ikke instruksjonsmyndighet overfor de regionale verneombudene hva angår utførelsen av vervet som regionalt verneombud. De regionale verneombudene oppnevnes for fire år av gangen og skal virke på heltid.

Fondsstyret skal utarbeide generell instruks for utøvelsen av vervet som regionalt verneombud og kan for øvrig instruere de regionale verneombudene i sitt virke.

Etter forskrift om administrative ordninger § 14–3 skal ordningen finansieres ved at arbeidsgiverne i virksomheter som omfattes av forskriften, betaler en avgift på 0,065 % av lønnsutgiftene til et fond som administreres av fondsstyret. Avgiften skal minst være kr 250. For virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere, skal avgiften være kr 250.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

Myndighet og oppgaver

Regionale verneombud i hotell- og restaurant har den samme myndigheten og de samme oppgavene som regionale verneombud som i bygg og anlegg, se kommentarene til forskriftens § 5–2.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentarer

Se kommentarene til forskriftens § 5–3.

§ 6-5. Taushetsplikt

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

Arbeidstilsynets kommentar

Se kommentarene til forskriftens § 5–4.

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.
Endret ved **forskrifter 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013), **22 des 2014 nr. 1884** (i kraft 1 jan 2015).

Arbeidstilsynets kommentar

Kartlegging og risikovurdering er en forutsetning for arbeidet med risikoreduserende tiltak.
Kravene i kapitlet utdyper arbeidsgiverens generelle plikt til å foreta risikovurdering som følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften § 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 forskriften følges.

Internkontrollforskriften vil i noen grad være overlappende med kravene om risikovurdering og dokumentasjon i arbeidsmiljøforskriftene. Arbeidsmiljøforskriftenes krav til kartlegging og risikovurdering utdyper kravene i internkontrollforskriften.

§ 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 gravearbeid, jf. kapittel 21,
- -
  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.

Endret ved forskrifter 19 des 2012 nr. 1371 (i kraft 1 jan 2013), 22 des 2014 nr. 1884 (i kraft 1 jan 2015), 21 juni 2016 nr. 758 (i kraft 1 juli 2016), 17 nov 2016 nr. 1337 (i kraft 1 jan 2017), 15 des 2021 nr. 3601 (i kraft 1 jan 2022).

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.

Arbeidstilsynets kommentar

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 risikofylt 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.

§ 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
- -
  gravearbeid, jf. kapittel 21
- -
  sikkerhetsskilting 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.

Endret ved forskrifter 19 des 2012 nr. 1371 (i kraft 1 jan 2013), 30 des 2013 nr. 1695 (i kraft 1 jan 2014), 22 des 2014 nr. 1884 (i kraft 1 jan 2015), 21 juni 2016 nr. 758 (i kraft 1 juli 2016), 17 nov 2016 nr. 1337 (i kraft 1 jan 2017), 15 des 2021 nr. 3601 (i kraft 1 jan 2022).

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.

Arbeidstilsynets kommentar

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.

§ 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
- -
  gravearbeid, jf. kapittel 21
- -
  sikkerhetsskilting 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.

Endret ved forskrifter 30 des 2013 nr. 1695 (i kraft 1 jan 2014), 21 juni 2016 nr. 758 (i kraft 1 juli 2016), 17 nov 2016 nr. 1337 (i kraft 1 jan 2017), 15 des 2021 nr. 3601 (i kraft 1 jan 2022).

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. 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. b.
   Kollektive vernetiltak skal prioriteres framfor personlige vernetiltak.

c. 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. 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. e.
Det skal opprettes stoffkartotek for de helsefarlige stoffene som håndteres i virksomheten.

f. 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. g.
Arbeidet skal planlegges og gjennomføres på en slik måte at arbeidstakerne beskyttes mot støy, vibrasjoner og kunstig optisk stråling.

h. h.
Det skal treffes tiltak for å verne de arbeidstakerne som har adgang til faresoner.

i. 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. j.
Det skal utarbeides rutiner som sikrer at ferdselsveier og rømningsveier er åpne for fri ferdsel.

k. k.
Arbeidsplasser og arbeidslokaler skal holdes ryddige og forsvarlig rengjort.

l. l.
Det skal være hensiktsmessig førstehjelpsutstyr tilgjengelig på alle steder hvor arbeidsforholdene gjør det nødvendig.

m. m.
Arbeidstidsordninger skal legges opp slik at helse- og sikkerhetshensyn ivaretas.

n. n.
Arbeidet skal planlegges og gjennomføres på en slik måte at arbeidstakerne beskyttes mot vold og trussel om vold så langt det er mulig.

o. o.
Arbeidet skal planlegges og gjennomføres på en slik måte at ikke andre som utfører arbeid på samme arbeidsplass utsettes for ulykkes- eller helsefare.

Endret ved **forskrifter 30 des 2013 nr. 1695** (i kraft 1 jan 2014), **17 nov 2016 nr. 1337** (i kraft 1 jan 2017), **20 des 2017 nr. 2352** (i kraft 1 jan 2018).

Arbeidstilsynets kommentar

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 arbeidstidsutstrekningen 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.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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

§ 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.
Endret ved forskrift 22 des 2016 nr. 1857 (i kraft 1 jan 2017).

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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.

§ 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. a.
   programvaren skal være tilpasset oppgaven som skal utføres, og skal så langt som mulig være på norsk,
b. 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. c.
   systemene skal gi arbeidstakerne opplysninger om arbeidets gang,
d. 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. a.
   arbeidet kan utføres på en fullt forsvarlig måte,
b. b.
   utførelsen av arbeid eller bruken av arbeidsutstyr begrenses til de personer som har gjennomgått nødvendig opplæring,
c. c.
   de personer som skal utføre reparasjoner, ombygging eller vedlikehold, er spesielt utpekt til å utføre slikt arbeid, og
d. d.
   arbeidsutstyr som skal repareres, ikke tas i bruk dersom feilen, slitasjen eller skaden kan medføre fare ved bruk.

Arbeidstilsynets kommentar

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.

§ 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.
- gravearbeid dypere enn 1,25 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 CO_2-anlegg, jf. kapittel 28,
- snøskredfare, jf kapittel 30.

Endret ved forskrifter 19 des 2012 nr. 1371 (i kraft 1 jan 2013), 30 des 2013 nr. 1695 (i kraft 1 jan 2014), 21 juni 2016 nr. 758 (i kraft 1 juli 2016), 11 mars 2022 nr. 373.

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:

a. a.
   arbeidsstedets og arbeidsplassens utstyr og innredning,
b. b.
   innretning, valg og bruk av arbeidsutstyr og maskiner, samt måten de håndteres på,
c. c.
   arbeidsorganiseringen,
d. d.
   art, grad og varighet av eksponering for fysiske, biologiske og kjemiske faktorer,
e. e.
   uheldige psykiske belastninger som arbeidet kan medføre,
f. f.
   arbeidsoperasjoner som kan overbelaste muskel- og skjelettsystemet,
g. g.
   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.

Arbeidstilsynets kommentar

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

Bemanningsspørsmål 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.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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.

§ 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 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.
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.

Arbeidstilsynets kommentar

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.
Reklamemessig arbeid er ikke omfattet av dette unntaket.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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

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

Personer under 18 år skal ikke utføre arbeid som

a. a.

   overstiger deres fysiske eller psykiske yteevne,

b. 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. c.
medfører eksponering for skadelig stråling,

d. 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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».

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

Personer under 18 år skal ikke utføre følgende typer arbeid:

a. a.
arbeid som medfører eksponering for ioniserende stråling,

b. b.
arbeid i hyperbarisk atmosfære, f.eks. i trykkamre og ved dykking,

c. 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. 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),
- -
  kjønnscellemutagenitet, 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. 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. f.

arbeid som medfører eksponering for bly og blyforbindelser,

g. g.
arbeid som medfører eksponering for asbest og asbestholdig materiale,

h. h.
arbeid med framstilling og håndtering av fyrverkeri, samt objekter og maskiner som inneholder sprengstoff,

i. i.
arbeid med ville eller giftige dyr,

j. j.
arbeid med industriell slakting av dyr,

k. k.
arbeid som innebærer håndtering av utstyr til produksjon, oppbevaring eller anvendelse av komprimert, flytende eller oppløste gasser,

l. l.
arbeid i tanker, bassenger, reservoarer eller med analyseflasker som inneholder kjemikalier omhandlet i bokstavene d til g,

m. m.
arbeid som innebærer fare for sammenbrudd av byggverk eller ras,

n. n.
arbeid som innebærer fare for kontakt med høyspent elektrisitet,

o. o.
akkordarbeid der tempoet bestemmes av maskiner,

p. p.
arbeid som medfører helsefare på grunn av ekstrem kulde eller varme eller på grunn av støy eller vibrasjon,

q. q.
arbeid med kraner og løfte- og stablevogner for gods som nevnt i **forskrift om utførelse av arbeid § 10-3**,

r. r.
arbeid med masseforflytningsmaskiner,

s. s.
arbeid med spikerpistoler,

t. t.
arbeid med boltpistoler.

u. u.
arbeid med væskestråleutstyr med arbeidstrykk over eller lik 250 bar (25 MPa).

Endret ved **forskrifter 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013), **26 juni 2015 nr. 797**, **21 juni 2016 nr. 758** (i kraft 1 juli 2016).

Arbeidstilsynets kommentar

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

§ 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 øyelinse 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.
Endret ved **forskrifter 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013), **21 juni 2016 nr. 758** (i kraft 1 juli 2016).

Arbeidstilsynets kommentar

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.

§ 12-7A. Unntak fra arbeidsmiljøloven §§ 11-2 tredje ledd og 11-5 tredje ledd ved yrkesrettet opplæring i anleggsfag

Arbeidstakernes tillitsvalgte kan samtykke til at arbeidstidsordninger etter **arbeidsmiljøloven § 10-5** andre ledd og **§ 10-12** fjerde ledd som går ut over grensene i **arbeidsmiljøloven § 11-2** tredje ledd og **§ 11-5** tredje ledd gjøres gjeldende for ungdom mellom 17 og 18 år som utfører arbeid som ledd i praktisk opplæring på lærekontrakt eller opplæringskontrakt i fag som bygger på vg2 anleggsteknikk.
Arbeidstilsynet kan samtykke til at arbeidstidsordninger etter **arbeidsmiljøloven § 10-5** tredje ledd og **§ 10-12** sjette ledd som går ut over grensene i **arbeidsmiljøloven § 11-2** tredje ledd og **§ 11-5** tredje ledd gjøres gjeldende for ungdom mellom 17 og 18 år som utfører arbeid som ledd i praktisk opplæring på lærekontrakt eller opplæringskontrakt i fag som bygger på vg2 anleggsteknikk.
Arbeidstidsordning som nevnt i første og andre ledd kan bare gjøres gjeldende i den utstrekning den ikke strider mot øvrige bestemmelser i **arbeidsmiljøloven kapittel 11**.
Ungdom som settes til arbeid som nevnt i første eller andre ledd skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på minst 36 timer i løpet av sju dager. Ungdommen kan ikke pålegges overtid.
Tilføyd ved **forskrift 10 mars 2020 nr. 257**.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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.

§ 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. a.
   Kulturelt, kunstnerisk eller sportslig arbeid kan utføres fram til kl. 23.00.
b. 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. c.
   Arbeid med salg eller ombæring av aviser kan utføres fra kl. 04.00.
d. 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. 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. f.
   Lett vakthold og portnerarbeid kan utføres mellom kl. 06.00 og kl. 24.00.
g. 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. 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.

Endret ved **forskrift 22 des 2014 nr. 1884** (i kraft 1 jan 2015).

Arbeidstilsynets kommentar

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 h

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.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

Arbeidstakernes representant kan være arbeidstakernes tillitsvalgte.

§ 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. a.

arbeidstakerens navn, adresse og fødselsnummer,

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

Listen skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og verneombud.

Arbeidstilsynets kommentar

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 tilsetting 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

§ 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 vakttjenester 80.2 Tjenester tilknyttet vakttjenester
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.
Listen over næringsgrupper i andre ledd skal gjennomgås og oppdateres hvert sjette år.
Endret ved forskrift **30 sep 2022 nr. 1687** (i kraft 1 jan 2023).

Arbeidstilsynets kommentar

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.

Virksomheter som har plikt til å knytte seg til bedriftshelsetjeneste, kan søke helt eller delvis om unntak (dispensasjon) fra plikten etter forskriften § 1-5. Terskelen er høy for å få dispensasjon fra kravet. Hver søknad vil bli vurdert konkret.

Kravene for å få dispensasjon innvilget er at det

- foreligger særlige grunner
- må være sikkerhets- og helsemessig forsvarlig
- og det kan ikke stride mot EØS-retten

Særlige grunner kan være at virksomheten

- har en egen ordning tilpasset dennes behov, men som ikke oppfyller kravene for å bli godkjent som bedriftshelsetjeneste
- ikke har de risikofaktorer som er normalt i bransjen
- har knyttet seg til flere eksterne fagfolk som samlet gir tilfredsstillende bistand
- benytter en utenlandsk bedriftshelsetjeneste som kjenner til det norske regelverket

Les mer om **hvordan søke om dispensasjon fra plikten til å knytte seg til godkjent bedriftshelsetjeneste**.

§ 13-2. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten

a. a.
bistår med løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, foretar undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene og vurderer risiko for helsefare,

b. b.
fremmer forslag om forebyggende tiltak og sammen med virksomheten arbeider med tiltak som reduserer risikoen for helseskade forårsaket av arbeidet,

c. c.
bistår med planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser,

d. d.
bistår med utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner, og utstyr og øvrige arbeidsprosesser,

e. e.
bistår i arbeidet med å overvåke og kontrollere arbeidstakernes helse under hensyn til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging, i de tilfeller dette følger av lov eller forskrift, er begrunnet ut fra et arbeidshelseperspektiv, eller når virksomhetens risikovurdering tilsier det,

f. f.
bistår med individuell tilrettelegging, herunder med bistand i henhold til

arbeidsmiljøloven § 4-6,

g. g.
bistår med informasjon og opplæring om relevant arbeidshelse-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak,

h. h.
bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Endret ved forskrifter 19 des 2012 nr. 1371 (i kraft 1 jan 2013), 30 sep 2022 nr. 1687 (i kraft 1 jan 2023).

Arbeidstilsynets kommentar

Kommentar

Bedriftshelsetjenestens rolle etter forskriften er avgrenset mot tilleggstjenester, som for eksempel generelle helsekontroller og -undersøkelser. Se mer om krav til bedriftshelsetjenestens bistand i forskrift om administrative ordninger § 2-4.

Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1. Det er dermed arbeidsgiver som er pliktig til å følge krav som er fastsatt i forskrift, herunder aktivitetene i § 13-2 bokstav a) til h).

Bedriftshelsetjenestens rolle er å bistå arbeidsgiver til å utføre aktivitetene på en faglig god måte.

Kommentarer til de enkelte bokstavene

Til bokstav a

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

Til bokstav b

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

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

Til bokstav c

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 d

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 e

Bestemmelser om helseundersøkelse, se forskriftens kapittel 14.

Bedriftshelsetjenesten er et arbeidsmiljøtiltak, og skal bistå i arbeidet med å overvåke og kontrollere arbeidstakernes helse under hensyn til arbeidssituasjonen. Helsekontroller og -undersøkelser skal målrettes og knyttes til eksponeringsforhold i arbeidet.

Bedriftshelsetjenestens rolle etter forskriften er avgrenset mot tilleggstjenester, som for eksempel generelle helsekontroller og -undersøkelser. Se mer om **krav til bedriftshelsetjenestens bistand i § 2-4 i forskrift om administrative ordninger.**

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**.

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

Endret ved **forskrift 30 des 2013 nr. 1695** (i kraft 1 jan 2014).

Arbeidstilsynets kommentar

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 helseovervåkning

Overskrift endret ved **forskrift 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013).

§ 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**,
- -
  støy 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.
Endret ved **forskrifter 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013), **22 des 2014 nr. 1884** (i kraft 1 jan 2015), **21 juni 2016 nr. 758** (i kraft 1 juli 2016).

Arbeidstilsynets kommentar

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. Helseovervåkningen 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 overvåkning 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.

§ 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 sysselsetter arbeidstakere.

Arbeidstilsynets kommentar

Arbeidsmiljøloven § 5-3 gir leger plikt til å melde fra til Arbeidstilsynet om sykdom som legen antar skyldes arbeidstakerens arbeidssituasjon. Denne meldeplikten vil nå også gjelde slik sykdom hos brukeren selv, brukerens familiemedlemmer, landbruksvikarer og avløsere.

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

Legers meldeplikt til Arbeidstilsynet gjelder tilsvarende for virksomhet innen bygge- og anleggsvirksomhet som ikke sysselsetter arbeidstakere.
Endret ved **forskrift 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013).

Arbeidstilsynets kommentar

Legers meldeplikt framgår av arbeidsmiljøloven § 5-3.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

Bestemmelsen regulerer arbeidsgivers plikt til å tilby synsundersøkelse mv. for arbeidstakere som arbeider ved dataskjerm. Bestemmelsen er en gjennomføring av krav fastsatt i Rådsdirektiv 90/270/EØF. Direktivets formål og virkeområde kan derfor i enkelte tilfeller være nyttige tolkningsmomenter ved tolkingen av bestemmelsen.

Direktivet er et minimumsdirektiv 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 etter sin ordlyd 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.

Forskriften inneholder ikke et tilsvarende unntak. Ved tolkingen av forskriftens dataskjermbegrep må en derfor legge til grunn den alminnelige betydningen av begrepet slik det er å forstå på tolkningstidspunktet. Direktivets unntak for kassaapparater («cash register») vil i den sammenheng ikke lenger være like relevant å trekke inn ved tolkingen av om kasseapparater med dataskjerm er omfattet av bestemmelsen, ettersom betydningen av kassaapparat («cash register») må sies å ha endret seg vesentlig gjennom den teknologiske utviklingen som har funnet sted mellom direktivets vedtakelse og i dag. Etter dagens teknologiske standard vil nok de fleste frittstående dataskjermer av en viss størrelse, som er koblet til en datamaskin med kassaapparat-programvare o.l., være omfattet av dataskjermbegrepet i bestemmelsen.

Bestemmelsen stiller to kumulative vilkår om at arbeidet ved dataskjermen må skje «jevnlig» og som en «betydelig del» av arbeidstakerens arbeid. Begge vilkårene 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.

Vilkåret om at arbeidet må skje jevnlig må forstås slik at det bare omfatter arbeid av en viss hyppighet. Sporadisk eller rent unntaksvis arbeid som innbefatter interaksjon med en dataskjerm vil ikke være omfattet.

Vilkåret om at arbeidet må utgjøre en betydelig del av arbeidstakerens arbeid må forstås slik at det bare omfatter arbeid av et visst omfang. Ved vurderingen av om arbeidet er av tilstrekkelig omfang til å falle inn under vilkåret vil det være relevant å se på hvor stor del av arbeidstakerens arbeidsoppgaver som faktisk utføres ved en dataskjerm, sammenholdt med arbeidstakerens øvrige arbeidsoppgaver.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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.

§ 14-6. Krav til leges kompetanse

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

Arbeidstilsynets kommentar

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.

For enkelte leger stilles det i tillegg spesielle krav til kompetanse. Se **forskrift om utførelse av arbeid § 3-23 for røykdykkerleger** og **forskrift om helsekrav for personer til havs kapittel 2 for dykkeleger (lovdata.no)**.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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 instruksen. Arbeidstakeren skal bruke påbudt verneutstyr, se arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav a.

Sikkerhetsskilting 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 samråd 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.

§ 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 arbeidstøy før håndtering av farlig last ved havnearbeid.
Endret ved **forskrift 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013).

§ 15-3. Krav til personlig verneutstyr

Arbeidsgiver skal sørge for at personlig verneutstyr som stilles til rådighet for arbeidstaker, oppfyller kravene gitt i **forskrift 22. juni 2018 nr. 1019 om konstruksjon, utforming og produksjon av personlig verneutstyr (PVU)**, og dermed er merket med CE-merket. For petroleumsvirksomheten til havs gjelder likevel ikke denne forskrifts § 49 nr. 2, jf. **innretningsforskriften § 75** annet 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.
Endret ved **forskrifter 19 des 2012 nr. 1371** (i kraft 1 jan 2013), **10 mai 2022 nr. 819**.

Arbeidstilsynets kommentar

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

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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.

§ 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.

Arbeidstilsynets kommentar

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.

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**.
Tilføyd ved **forskrift 30 des 2013 nr. 1695** (i kraft 1 jan 2014).

§ 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 CO_2-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 tilsetting av luktestoff til oksygen (odorering) 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.

Endret ved forskrifter 19 des 2012 nr. 1371 (i kraft 1 jan 2013), 30 des 2013 nr. 1695 (i kraft 1 jan 2014, tidligere § 16-2).