

Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Alle virksomheter med minst 30 arbeidstakere har plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU). Hvis en av partene krever det, skal også virksomheter med mellom 10 og 30 ansatte ha AMU. Arbeidstilsynet kan også bestemme at det skal være AMU i en virksomhet.

[Nye regler for hvilke virksomheter som har plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg trådte i kraft 1. januar 2024](#)

Arbeidsgiver og arbeidstaker skal være representert med like mange representanter. Flest mulig ulike grupper innen virksomheten bør være representert. Utvalget skal ha minimum fire medlemmer, men bør ikke bestå av flere enn åtte personer. Hvis det er uenighet mellom partene, er det arbeidsgiver som bestemmer antallet.

Dersom virksomheten har bedriftshelsetjeneste, skal den være representert i utvalget. Bedriftshelsetjenesten skal være et rådgivende og uavhengig organ, og representere både arbeidsgiver og arbeidstakersiden. Bedriftshelsetjenesten har ikke stemmerett i AMU.

Valg av medlemmer

Arbeidsgiver utpeker sine representanter i utvalget. En representant fra øverste ledelse i virksomheten skal alltid være med i AMU.

Arbeidstakernes representanter velges normalt ved flertallsvalg. Hovedverneombudet skal være en av representantene for de ansatte. Bortsett fra den øverste ledelse, har alle ansatte stemmerett, og kan velges som AMU-medlem. Dette inkluderer også deltids- og korttidsansatte (ikke innleide arbeidstakere), verneombud og andre tillitsvalgte. Valget skal være skriftlig og hemmelig. Det skal også velges varamedlemmer for representantene.

Der det finnes flere lokale fagforeninger som sammen organiserer et flertall av arbeidstakerne, kan de avtale at valget skal skje som forholdstallsvalg eller at fagforeningene kan utpeke de ansattes representanter.

Medlemmene velges for to år av gangen.

Utvalgets leder velges for ett år. Leder velges blant medlemmer i AMU, og annen hver gang fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dersom partene ikke blir enige om leder skal være fra arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden det første året, skal dette avgjøres ved loddtrekning.

Ettersom det er en del administrativt arbeid i tilknytning til AMU, for eksempel referater, saksframlegg og lignende, kan det være praktisk å velge en sekretær. Dette vervet bør veksle mellom arbeidsgivers og arbeidstakers representanter, slik at den parten som ikke har ledervervet påtar seg sekretæroppgaven.

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver og myndighet

Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten.

Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøutvalget har oppgaver etter Arbeidsmiljøloven og etter forskrift om organisering ledelse og medvirkning.

Oppgaver etter arbeidsmiljøloven

- Behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjenesten og vernetjeneste.
- Behandle spørsmål om opplæring og instruksjon på områder som har betydning for arbeidsmiljøet.
- Behandle planer om nye lokaler, prosesser eller ombygginger som krever samtykke fra Arbeidstilsynet.
- Behandle andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, som nye maskiner, rasjonaliseringstiltak, endringer i arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak.
- Delta aktivt i virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Delta i kartlegginger, utarbeidelser av handlingsplaner og gi råd til prioriteringer og tiltak.
- Vurdere helse- og velferdsaspekter ved arbeidstidsordninger.
- Gjennomgå alle rapporter om ulykker, nestenulykker og sykdom som kan skyldes arbeidsmiljøet. Ha fokus på årsaken til hendelsen og se til at arbeidsgiveren gjør det som er nødvendig for å hindre at det skjer igjen.
- Gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieneundersøkelser og måleresultater.
- Behandle spørsmål om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.
- Utarbeide en årsrapport om arbeidet.

Oppgaver etter forskrift

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

1. utvalget dele inn arbeidsplassen i verneområder
2. utvalget delta i å utarbeide en handlingsplan for verne- og miljøarbeidet i virksomheten
3. 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
4. utvalget gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål og selv ta opp spørsmål om nye tiltak
5. 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
6. utvalget også arbeide for at de tilsatte i virksomheten får innsikt i arbeidsmiljøproblemer og søke deres medvirkning i verne- og miljøarbeidet
7. utvalget behandle arbeidsinstruks som skal utarbeides ved samtidig arbeid med cytostatika og ioniserende stråling, jf. forskrift om utførelse av arbeid § 15-2

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. Eksempler på slike utvalg kan være attføringsutvalg, AKAN- utvalg, byggekomité o.l.

Dersom AMU mener det er nødvendig for å verne liv og helse, kan utvalget kreve at arbeidsgiveren gjennomfører konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. AMU kan sette en frist for når tiltakene skal være gjennomført.

AMU kan ikke kreve tiltak utenfor arbeidsmiljølovens område. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at det skal foretas undersøkelser av sakkyndige, fagpersoner eller en granskingskommisjon som utvalget oppnevner.

For å finne ut om det foreligger helsefare, kan AMU kreve at arbeidsgiver gjennomfører målinger eller andre undersøkelser av arbeidsmiljøet.

Hvis arbeidsgiver ikke ønsker å gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet legges fram for Arbeidstilsynet til avgjørelse.

Saksbehandling i utvalget

AMU bestemmer selv hvor ofte de skal ha møter, men normalt skal det holdes minst 4 møter hvert år. Dersom to medlemmer krever det, skal utvalget holde møte.

Alle arbeidstakere kan henvende seg til AMU med et problem, og be dem ta opp saken. Ellers tar AMU opp spørsmål på eget initiativ, eller etter innspill fra verneombud.

Når AMU ikke klarer å finne en løsning alle medlemmene er enige om, skal det foretas en avstemning. Standpunkt fra begge sider skal fremkomme av møtereferatet. Det skal skrives referat fra alle møtene i utvalget.

Medlemmene av AMU har taushetsplikt om personlige forhold og opplysninger som kan utnyttes av andre til næringsvirksomhet (forretningshemmeligheter). Taushetsplikten gjelder ikke når det er gitt samtykke, eller når det er nødvendig for å informere berørte arbeidstakere om ulykke- eller helsefare.

Årsrapporten fra AMU

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi en rapport om sitt arbeid til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner. Rapportene som utarbeides skal ikke sendes inn til Arbeidstilsynet, men oppbevares i virksomheten og skal kunne forevises dersom Arbeidstilsynet ber om det.

AMU står fritt i utformingen av rapporten, men den bør inneholde følgende elementer:

- Fakta om utvalget: Dato for opprettelse av utvalget, antall stemmeberettigede medlemmer, om bedriftshelsetjenesten er medlem, hvilken part som har hatt formannsvervet det siste året og hvor mange møter som har blitt holdt.
- Hovedpunktene i utvalgets arbeid: Kort beskrivelse av hvilke oppgaver de har hatt, og hvordan de har deltatt i virksomhetens HMS-arbeid.

Krav til opplæring

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har krav på nødvendig opplæring. Opplæringen skal gjennomføres så snart som mulig etter et nyvalg.

Opplæringen skal gi kunnskap om hvordan verne- og miljøarbeid skal drives. Viktige områder er ergonomi, støy, belysning, klima og trivselsskapende tiltak, forebygging av ulykker, bruk av personlig verneutstyr med mer. I tillegg skal opplæringen gi innføring i arbeidsmiljøloven og annet relevant regelverk.

Dersom virksomheten har særlige risikoområder skal opplæringen være tilpasset dette.

Opplæringen skal normalt være på minst 40 timer ifølge [forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19. Varighet av opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg](#). Den bør legges til arbeidstiden, og deltakerne skal ha full lønn og fri fra sine vanlige oppgaver. Dersom opplæringen blir lagt i fritiden, skal det betales lønn som om det gjaldt ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg.

Verneombudene og arbeidstakernes representanter kan ta opplæringen i form av kurs arrangert av arbeidstakernes organisasjoner dersom de ønsker dette.

Arbeidsgiver skal dekke utgifter til opplæring.

Endringer i regelverket om arbeidsmiljøutvalg fra 1. januar 2024

Fra 1. januar 2024 trådte disse endringene (endret § 7-1 første ledd) i arbeidsmiljøloven om arbeidsmiljøutvalget i kraft:

- Det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomheter med minst 30 arbeidstakere, eller i virksomheter med 10–30 arbeidstakere når en av partene i virksomheten krever det.
- Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomheter med færre enn 30 arbeidstakere.

Regelverk

[Arbeidsmiljøloven kp. 7 - Om arbeidsmiljøutvalg](#)

[Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kp. 2 og 3](#)
