

Tilsyn

Tilsyn er Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel for å kontrollere at landets virksomheter overholder lovens bestemmelser.

Noen ganger gjennomfører vi tilsyn for å sikre at en arbeidsplass ikke er farlig, for eksempel når vi kontrollerer stillas og arbeid i høyden. Andre ganger kontrollerer vi om arbeidsgiver, i samarbeid med de ansatte, i tilstrekkelig grad forebygger uønskede hendelser eller helsebelastninger.

Arbeidstilsynet gjennomfører tilsyn med bakgrunn i prioriterte næringer, tema og målgrupper, men også med bakgrunn i tips og meldinger om arbeidsulykker, meldinger fra lege om arbeidsrelatert sykdom og på bakgrunn i henvendelser om kritikkverdige forhold.

[Les mer om prioriterte næringsaktiviteter i 2018](#)

Ulike former for tilsyn

Ut fra risiko, tema og hensikt med tilsynet kan Arbeidstilsynet henvende seg til virksomheten på tre ulike måter.

Meldte tilsyn

Virksomheten blir varslet om tilsynet per brev, i en melding om tilsyn. Brevet gir informasjon om hva som er hensikten med tilsynet, hvorfor Arbeidstilsynet kommer på tilsyn, og hva tilsynet vil ha fokus på. Brevet forteller også hvilken dokumentasjon virksomheten bør legge frem i tilsynet.

Det går frem av brevet hvem som skal delta i tilsynet. Som et minimum vil Arbeidstilsynet møte arbeidsgiver og verneombud, men kan også involvere arbeidstakere enkeltvis eller i gruppe.

Tilsynet vil dreie seg om de tema som går frem av meldingen, og eventuelle tema som virksomheten selv tar opp, og den dokumentasjon virksomheten kan legge frem knyttet til sitt forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidstilsynet avslutter tilsynet med å oppsummere hvilke tema som er gjennomgått og hva virksomheten har presentert i tilsynet.

Uanmeldte tilsyn

Arbeidstilsynet melder ikke alltid sin ankomst i forkant. Uanmeldte tilsyn benyttes i situasjoner der det er viktig å avdekke arbeidsforholdene der og da, eksempelvis når det kan være mistanke om utilstrekkelig sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsmiljøkriminalitet, eller mangelfulle lønns- og arbeidsvilkår.

Ved uanmeldte tilsyn vil tilsynet gjennomføres i samtale med de som Arbeidstilsynet møter på arbeidsplassen. Arbeidstilsynet vil etterspørre relevant dokumentasjon, og den vil sammen med opplysningene som gis under tilsynet danne grunnlag for Arbeidstilsynets vurderinger. Dersom tilsynet avdekker alvorlige brudd på for eksempel sikring av arbeid i høyden, kan dette medføre at Arbeidstilsynet stanser aktiviteten på arbeidsplassen.

Postale tilsyn

Enkelte tema som Arbeidstilsynet fører tilsyn med er konkrete og kan enkelt dokumenteres av virksomheten. I enkelte aktiviteter velger Arbeidstilsynet å henvende seg til virksomheten skriftlig, der det fremgår av brev hvilke tema Arbeidstilsynet vil kontrollere og hvilke krav som stilles i regelverk. Det vil gå frem hvilken dokumentasjon virksomheten skal sende til Arbeidstilsynet og frist for dette.

Hva er en tilsynsrapport

Etter tilsynet vil Arbeidstilsynet gjøre en vurdering av om saken er godt nok opplyst, og om virksomheten i tilstrekkelig grad ivaretar regelverkets krav. Denne vurderingen, og eventuelle reaksjoner på det som er avdekket i tilsynet, går frem av en skriftlig tilsynsrapport som vi sender til virksomheten.

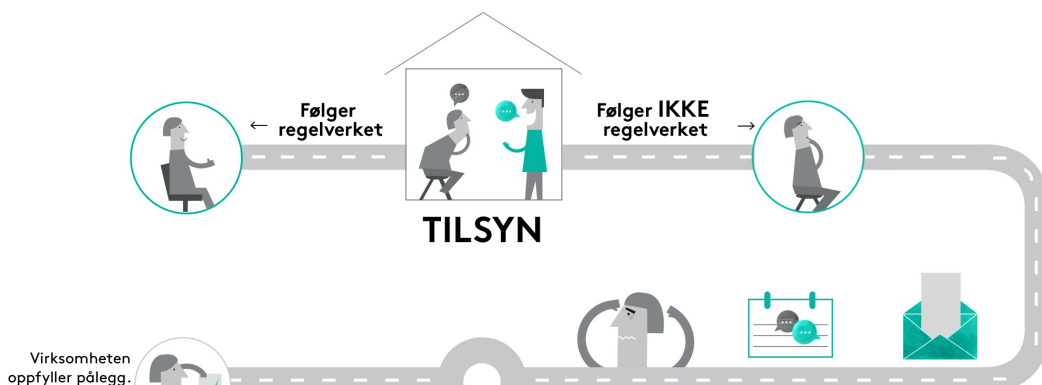
Tilsynsrapporten er todelt. Første del er en oppsummering av tema for tilsynet, mens den andre delen omhandler og beskriver eventuelle avvik i arbeidsmiljøarbeidet som er avdekket i tilsynet. Rapporten beskriver også eventuelle mangler.

Hva skjer når virksomheten har mottatt tilsynsrapporten

Hvis virksomheten har kommentarer til, eller har funnet feil i tilsynsrapporten, kan den gi en skriftlig tilbakemelding til Arbeidstilsynet innen tidsfristen som går frem av tilsynsrapporten. Det samme gjelder hvis virksomheten har funnet mer relevant dokumentasjon i forbindelse med temaene for tilsynet.

Når tilbakemeldingsfristen er passert, sender Arbeidstilsynet et brev med vedtak om pålegg.

Dersom virksomheten mener at påleggene ikke er riktige, kan virksomheten klage på vedtaket. Klagefristen er tre uker fra virksomheten har mottatt vedtak om pålegg.





Mulige reaksjoner

Når det er nødvendig å gi pålegg eller andre reaksjoner etter et tilsyn, vil virksomheten få en tidsfrist for å gjennomføre nødvendige utbedringer.

Tidsfristen for å utbedre en mangel vil variere, avhengig av eksempelvis hvilken risiko mangelen medfører for arbeidstakerne, eller hvor lang tid en normalt kan påregne at det tar for å få forholdet i orden. Forhold som vil kunne medføre umiddelbar stans, er overhengende fare for liv og helse, for eksempel fordi det gjøres arbeid i høyden som ikke er godt nok sikret.

Virksomheten kan søke om at fristen for å gjennomføre pålegg blir utsatt. Det må foreligge fornuftig grunn for søknaden om å utsette frister, og søknaden må sendes skriftlig til Arbeidstilsynet.

Når virksomheten ikke følger opp pålegg i samsvar med den fristen som er gitt kan Arbeidstilsynet stanse en virksomhet helt eller delvis, for å få pålegget gjennomført.

Arbeidstilsynet kan også stanse arbeidet på stedet, dersom det er overhengende fare for liv og helse. Ved stans må virksomheten utbedre mangelen, før de etter avtale med Arbeidstilsynet, kan starte opp igjen.

Stans

Når virksomheten ikke følger opp pålegg i samsvar med den fristen som er gitt kan Arbeidstilsynet stanse en virksomhet helt eller delvis, for å få pålegget gjennomført. Arbeidstilsynet kan også stanse arbeidet på stedet, dersom det er overhengende fare for liv og helse. Ved stans må virksomheten utbedre mangelen, før de etter avtale med Arbeidstilsynet, kan starte opp igjen.

Tvangsmulkt

Når virksomheten ikke følger opp pålegg i samsvar med den fristen som er gitt, kan Arbeidstilsynet gi tvangsmulkt for å få pålegget gjennomført. Tvangsmulkt varsles og vedtas på samme måte som pålegg. Tvangsmulkten innkreves av Statens innkrevingsentral, mens Arbeidstilsynet følger opp om pålegget gjennomføres.

Overtredelsesgebyr

Arbeidstilsynet kan gi virksomheter overtredelsesgebyr for alvorlige og/eller gjentatte brudd på arbeidsmiljøregelverket. Formålet med overtredelsesgebyret er å straffe virksomheten og at det skal få merkbare konsekvenser å ikke følge reglene. Når Arbeidstilsynet avdekker brudd på regelverket gir vi pålegg, tvangsmulkt og/eller stans for å sørge for at virksomhetene følger loven. Overtredelsesgebyr kan gis i tillegg i samme sak. Arbeidstilsynet kan gi overtredelsesgebyr raskt etter tilsyn eller etter at virksomheten har fulgt opp de pålegg som Arbeidstilsynet har gitt. Adgangen til å gi overtredelsesgebyr foreldes to år etter at regelbruddet er rettet opp.

Begrunnelsene for å bruke overtredelsesgebyr er flere. I noen tilfeller er ikke Arbeidstilsynets andre reaksjonsmidler effektive nok. For eksempel når virksomheter begår gjentatte brudd på de samme reglene, også etter at bruddene er avdekket og pålegg er gitt. I slike tilfeller vil en eventuell straffereaksjon i praksis være eneste følbare og effektive reaksjon. Bruk av overtredelsesgebyr kan også bidra til å ivareta hensynet til rettferdig konkurranse. For virksomheter som spekulerer i å bryte arbeidsmiljøbestemmelsene i vinnings hensikt, vil overtredelsesgebyret innebære en større økonomisk risiko.

Klage

Du kan klage på pålegg og vedtak fra Arbeidstilsynet. Ønsker du å klage på vedtak gitt av Arbeidstilsynet, må det gjøres innen tre uker fra vedtaket ble mottatt av virksomheten.

[Les mer om klage her](#)

Veiledning om etterlevelse av regelverket

Arbeidstilsynet skal tilby veiledning om hvordan regelverket kan etterleves, men regelverket er utformet slik at det sjelden går frem absolutte formkrav til overholdelse. I enkelttilfeller vil regelverket stille konkrete krav, som at det skal være verneombud i virksomheten. Regelverket angir da hvem som kan velges og hvem som kan velge, men ikke en konkret måte valget skal gjennomføres på.

Når regelverket stiller krav til at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig, angir lov og forskrift hvilke områder i arbeidsmiljøet som et minimum skal vurderes. Det er forhold i arbeidsmiljøet som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet som skal kartlegges. Videre må det vurderes hva risikoen innebærer, og virksomheten må prioritere forebyggende tiltak.

Regelverket angir ikke én enkelt metode for dette arbeidet, fordi metoden må tilpasses virksomheten, risikoforhold og størrelse. Videre stiller regelverket krav til at risikovurderinger og prioritering av tiltak skal gjøres skriftlig.

Arbeidstilsynet kan derfor veilede om kravene som stilles til innhold og dokumentasjon av det forebyggende arbeidet, men ikke anbefale en metode fremfor en annen. Arbeidstilsynet vil kunne gi veiledning om hvilke metoder som egner seg eller som ikke egner seg sett opp mot ulike risikoforhold. Det er arbeidsgiver selv, sett opp mot virksomheten som helhet, som må velge metode. Her kan samarbeid med bedriftshelsetjenesten være aktuelt.

Gjennomfører brukerundersøkelser

I etterkant av et tilsyn gjennomfører Arbeidstilsynet ofte brukerundersøkelser. Det blir gitt informasjon om dette i tilsynsrapporten. Brukerundersøkelsene sendes på e-post til de e-postadressene som ble samlet inn under tilsynet.

Tilbakemeldinger fra virksomhetene blir brukt til å forbedre Arbeidstilsynets arbeid.