



Arbeidstilsynet

Orientering, best.nr. 383

Orientering om

Medvirkning og vernetjenesten

Lovtekst, forskrifter og kommentarer
fra Arbeidstilsynet



Januar 1984

6. opplag. Endringer: Kommentaren til «Former for opplæring» på side 31 er omarbeidet.

Mai 1984

7. opplag. Endringer: Kommunal- og arbeidsdepartementet har 3. februar 1984 endret følgende bestemmelser i forskriftene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg: § nr. 1 og nr. 3, § 5 nr. 3, nr. 4, nr. 5 og nr. 7, § 6 nr. 1 og § 9 første ledd.

Januar 1985

8. opplag. Det er tilføyd en kommentar til forskriftenes § 6 på side 21.

August 1985

9. opplag. Ved lov av 7. juni 1985 er arbeidsmiljøloven § 25 nr. 1 endret.

April 1988

13. opplag. Ajourføring av avsnittet om tid til arbeidet.

Mars 1989

14. opplag. Avsnitt om inntekt er tilføyd på side 33.

Februar 1990

15. opplag: Nytt avsnitt i kommentaren om forholdstallsvalg s. 17 og ny kommentar til § 10 Taushetsplikt s. 27.

Mars 1992

Ved lov av 27. juli 1990 har arbeidsmiljøloven § 24 nr. 2 fått ny bokstav e. Det er foretatt en tilføyelse i § 26 nr. 4 første ledd.

Februar 1996

Arbeidsmiljøloven § 24 nr 2 og § 29 nr 3 er endret. Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg har fått ny § 1. Tidligere §§ 1-14 er blitt §§ 2-15. I kommentardelen er avsnittene om verneombud, forslag/stemmerett, arbeidsmiljøutvalg, verne-/helsepersonale, oppgaver/myndighet, årsrapport, inntekt og spesielle grupper endret.



Mars 2003

Kommentarene er oppdatert.

Mars 2004

Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg § 1 er oppdatert i henhold til nye endringer

April 2006

Ajourført i henhold til lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern som trådte i kraft 01.01.06.

Februar 2007

Publikasjonen har fått ny design.

Januar 2013

Publikasjonen har endret navn til «Orientering om medvirkning og vernetjenesten», og den er oppdatert i henhold til de seks nye arbeidsmiljøforskriftene med ikrafttredelse 1.1.2013.

Februar 2014

Publikasjonen er oppdatert med endringer i kommentarene til §§ 2-2, 2-4 og 3-18 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.



INNLEDNING

For å dekke behovet for nærmere forklaringer om spørsmål som reiser seg i forbindelse med regelverket for medvirkning, har Arbeidstilsynet utarbeidet denne publikasjonen med kommentarer til lovens og forskriftenes bestemmelser.

Begrepet medvirkning er ikke definert i lovgivningen, men brukes ofte om tiltak som skal gi de ansatte innflytelse over ulike avgjørelsesprosesser i virksomheten.

Denne orienteringen tar for seg bestemmelser i arbeidsmiljøloven med tilhørende arbeidsmiljøforskrifter om arbeidstakernes rett til medvirkning om forhold som angår deres arbeidssituasjon og arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøloven omfatter også andre bestemmelser om medvirkning om forhold som kan påvirke utformingen av arbeid og arbeidsmiljø, men som ikke er tema her. Dette gjelder reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 8 om informasjon og drøfting, § 9–2 om drøfting og evaluering av kontrolltiltak, kapittel 10 om avtaler og drøfting som angår arbeidstid, § 14–17 om forhandlinger om arbeidsreglement, § 15–2 om drøfting ved masseoppsigelser og § 16–5 om drøfting ved virksomhetsoverdragelse. Publikasjonen er bygget opp med utgangspunkt i lov/ forskrift slik at kommentarene til den enkelte bestemmelse står på motstående side. Fremstillingen følger rekkefølgen i arbeidsmiljøloven. Innholdsfortegnelsen viser til kommentardelen.

Lov- og forskriftstekst som ikke angår medvirkning er utelatt. Der det henvises til «forskriften» menes forskrift 6. desember 2011 nr. 135 om organisering, ledelse og medvirkning (best.nr. 701).

Innholdet er oppdatert for de seks arbeidsmiljøforskriftene med ikrafttredelse 1.1.2013:

- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (best.nr. 701)
- arbeidsplassforskriften(best.nr. 702)
- forskrift om utførelse av arbeid (best.nr. 703)
- forskrift om tiltaks- og grenseverdier (best.nr. 704)
- produsentforskriften(best.nr. 705)
- forskrift om administrative ordninger (best.nr. 706)

For en innføring i forholdet mellom forskriftene og strukturen på forskriftene, se Arbeidstilsynets best.nr 609 «Nye arbeidsmiljøforskrifter – Hvordan finne fram?».

For mer informasjon se www.arbeidstilsynet.no, eller svartjenesten : tlf. 815 48 222.



INNHOOLD

Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter	8
Arbeidstakers medvirkningsplikt etter aml. § 2–3	9
Medvirkning fra arbeidstakere eller deres representanter	12
Medvirkning fra arbeidstakere eller deres representanter i det systematiske HMS-arbeidet mv.	13
Krav til medvirkning etter aml. § 4–2	15
Verneombud	16
Hvem kan velges som verneombud	17
Flere verneombud	17
Valget	19
Forslag/stemmerett	19
Stedfortreder	21
Verneombudsplikten	21
Funksjonstid	23
Verneombudets oppgaver/myndighet	23
Hovedverneombud.	29
Verneombudets stansingsrett	31
Arbeidsmiljøutvalg	33
Opprettelse av arbeidsmiljøutvalg	33
Hovedverneombud	35
Valg.	35
Utpeking/forholdstallsvalg	35
Leder.	39
Underutvalg	39
Funksjonstid	41
Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver/myndighet	41
AMUs vedtaksmyndighet etter § 7–2 (5)	47
Årsrapport.	51
Saksbehandlingen	51
Taushetsplikt	53
Opplæring	55
Tid til arbeidet	59
Inntekt	61
Andre samarbeidsorganer	61



Spesielle grupper	65
Regionale verneombud	65
Virkeområdet for ordningen med regionale verneombud i bygg- og anleggsbransjen	65
Myndighet og oppgaver	67
Rett til opplysninger	69
Taushetsplikt	69
Kompetansekrav	69
Regionale verneombud for overnattingsvirksomheter, serveringsvirksomheter, rengjøringsvirksomheter mfl.	70
Øvrige administrative forhold	71
Virkeområdet for ordningen med regionale verneombud i hotell-, restaurant- og renholdsbransjen	71
Myndighet og oppgaver	73
Administrative forhold	77



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter</p> <p>§ 2–3. Arbeidstakers medvirkningsplikt</p> <p>(1) Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.</p> <p>(2) Arbeidstaker skal:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader, b) straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet, c) avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at det ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse, d) sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet 	



Arbeidstakers medvirkningsplikt etter aml. § 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 aml. § 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

ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen,</p> <p>e) melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet,</p> <p>f) medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,</p> <p>g) delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. § 4 -6 fjerde ledd.</p> <p>h) rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet.</p>	



KOMMENTARER

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 aml. § 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 aml. § 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



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet</p> <p>§ 3–1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid</p> <p>(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.</p>	<p>Kapittel 2. Medvirkning fra arbeidstakere eller deres representanter</p> <p><i>§ 2-1 Arbeidstakernes medvirkning</i></p> <p>Planlegging og vurdering av arbeidsmiljøet og gjennomføring av nødvendige og forebyggende tiltak skal skje i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.</p> <p>Utviklingstiltak for å forebygge skader ved ergonomisk belastende arbeid skal iverksettes i samarbeid med berørte arbeidstakere.</p> <p><i>§ 7–1. Gjennomgående krav til risikovurdering</i></p> <p>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.</p> <p>Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne eller deres representanter.</p>



KOMMENTARER

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.

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

Det følger aml. § 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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet</p> <p>§ 4–2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling</p> <p>(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.</p> <p>(2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:</p> <p>c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,</p> <p>(3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.</p> <p>(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.</p>	



Krav til medvirkning etter aml. § 4–2

Lovens § 4–3 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.

ARBEIDSMILJØLOVEN	FØRSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>Kapittel 6. Verneombud</p> <p>§ 6–1. Plikt til å velge verneombud</p> <p>(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud. Ved virksomhet med mindre enn 10 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for avtalens gyldighet, anses den som sluttet for 2 år, regnet fra den dagen den ble underskrevet. Direktoratet for arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud. Ved virksomhet med mer enn 10 arbeidstakere kan det velges flere verneombud.</p>	<p><i>§ 3-2 Valg av verneombud</i></p> <p>Verneombudene skal velges blant arbeidstakere som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold.</p> <p>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.</p> <p>På verneområder hvor en lokal fagforening alene organiserer flertallet av arbeidstakerne, kan fagforeningen utpeke verneombudet. På verneområder hvor flere fagforeninger</p>



KOMMENTARER

Verneombudet er det grunnleggende leddet i vernetjenesten og skal i utgangspunktet velges i alle virksomheter som omfattes av arbeidsmiljøloven. Loven 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 loven § 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



ARBEIDSMILJØLOVEN	FØRSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>(2) Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.</p> <p>(4) Arbeidsgiver skal gi melding til det lokale arbeidstilsyn når verneombud er valgt. Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.</p> <p>(5) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om antall verneombud, om valg, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, om lokal fagforenings rett til å utpeke verneombud, og om verneombudets funksjonstid.</p>	<p>til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, men hvor ingen av de organiserer flertallet alene, kan de i fellesskap utpeke verneombudet.</p> <p>Ellers velges verneombudene ved flertallsvalg. Valget ledes av et valgstyre for hele virksomheten. 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.</p> <p>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 forslagstilleren kjent før valget. Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning. For øvrig fastsetter valgstyret regler for valget med mindre virksomhetens arbeidsmiljøutvalg fastsetter slike regler.</p> <p>Dersom arbeidstakerne motsetter seg å velge verneombud, utpeker arbeidsgiveren verneombudet. Dette verneombudet fungerer inntil ar-</p>



KOMMENTARER

gjelder forhold utenom de faste verneområdene. Det forutsettes at verneområdene skal avgrensnes 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.

Arbeidstakere 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, arbeidsmiljøutvalg, 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,



ARBEIDSMILJØLOVEN	FØRSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
	<p>beidstakerne har valgt verneombud etter reglene ovenfor, men ikke for mer enn to år av gangen.</p> <p>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 bestemmelsens fjerde ledd femte punktum og følgende, inntil utvalget er opprettet.</p> <p><i>§ 3-3 Valg av stedfortreder for verneombudet</i></p> <p>Det kan velges stedfortreder for verneombudet. Reglene som gjelder for verneombudet, kommer i så fall tilsvarende til anvendelse for stedfortrederen.</p>



KOMMENTARER

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.

Stedfortreder

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.

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 aml. § 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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>§ 6–2. Verneombudets oppgaver</p> <p>(1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal 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 ivarett i samsvar med bestemmelsene i denne lov.</p> <p>(2) Verneombudet skal særlig påse:</p> <p>a) at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeids-</p>	<p><i>§ 3–4 Verneombudenes funksjonstid</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><i>§ 2-2 Verneombudets oppgaver og medvirkning</i></p> <p>Verneombudet skal virke for gjennomføringen av arbeidsmiljølovens målsettinger og ellers utføre sine oppgaver etter arbeidsmiljøloven § 6–2 og forskriften her § 12-11.</p> <p>Verneombudet har rett til å bruke den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på forsvarlig måte.</p> <p>I virksomhet som ikke har arbeidsmiljøutvalg, skal verneombudet også:</p>



KOMMENTARER

Funksjonstid

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.

Verneombudets oppgaver/myndighet

Verneombudets oppgaver går først og fremst ut på å se til at lovens 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 arbeidsmiljøforhold som aml. kapittel 4 regulerer. Det gjelder ikke minst lovens krav til organisering, tilrettelegging og ledelse av arbeidet (aml. §§ 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



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>prosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,</p> <p>b) at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,</p> <p>c) at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,</p> <p>d) at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,</p> <p>e) at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt.</p> <p>(3) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiveren skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.</p> <p>(4) Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering,</p>	<p>a) vurdere og avgi uttalelse om saker som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 7-2 (3).</p> <p>b) gjennomgå rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker, yrkeshygieniske undersøkelser m.v. som nevnt i arbeidsmiljø lovens § 7-2 (4). Verneombudet skal medvirke til at årsaken til arbeidsulykker og yrkessykdommer søkes klarlagt og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse.</p> <p>Verneombudet skal i slike tilfelle ha samme adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter som arbeidsmiljøutvalget.</p>



KOMMENTARER

forhold som kontakt og kommunikasjon med andre, mobbing og konflikter (aml. § 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 aml. § 9-2) og så tidlig som mulig i forbindelse med omstilling (se aml. § 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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3–1.</p> <p>(5) Verneombudet skal gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygiene rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler som er påvist.</p> <p>(6) Verneombudet skal gjøre seg kjent med gjeldende verneregler, instruksjoner, pålegg og henstillinger som er gitt av Arbeidstilsynet eller arbeidsgiveren.</p> <p>(7) Verneombudet skal delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.</p> <p>(8) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om verneombudets virksomhet, og om ombudets taushetsplikt. I reglene kan fastsettes at verneombudet skal utføre oppgaver som er tillagt arbeidsmiljøutvalget i henhold til § 7–2, når virksomheten ikke har slikt utvalg. Myndigheten til å treffe vedtak etter § 7–2 fjerde ledd tredje punktum og femte ledd, kan ikke tillegges verneombudet.</p>	



KOMMENTARER



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>§ 6-1 (3) Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.</p>	<p><i>§ 3-5 Hovedverneombudet</i> Til hovedverneombud kan velges enten et av verneombudene eller en annen arbeidstaker som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten, jfr. arbeidsmiljølovens § 6-1 (3).</p> <p>Ved virksomhet hvor en lokal fagforening organiserer flertallet av arbeidstakerne, utpeker denne hovedverneombudet.</p> <p>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.</p> <p>Dersom vilkårene etter tredje ledd ikke er oppfylt, velger verneombudene hovedverneombud. Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning.</p> <p>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.</p> <p>For øvrig gjelder de regler som er fastsatt for verneombudet tilsvarende for hovedverneombudet.</p>



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 utøve verneombudets funksjoner når verneombudet fungerer tilfredsstillende på sitt område.

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.

ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>§ 6-3. Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid</p> <p>(1) Dersom verneombudet mener at det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, kan arbeidet stanses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette. Arbeidet må bare stanses i det omfang verneombudet anser det nødvendig for å avverge fare.</p> <p>(2) Stansingen og grunnen til den skal omgående meldes til arbeidsgiveren eller dennes representant.</p> <p>(3) Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade som påføres virksomheten som følge av at arbeidet stanses i henhold til bestemmelsen i første ledd.</p>	<p><i>§ 3-6 Valg av stedfortreder for hovedverneombudet</i></p> <p>Det skal velges stedfortreder for hovedverneombudet. Reglene som gjelder for hovedverneombudet, kommer tilsvarende til anvendelse for stedfortrederen.</p>



Verneombudets stansingsrett

Loven 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 av-
verge 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.

ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>Kapittel 7 Arbeidsmiljøutvalg</p> <p>§ 7–1. Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg</p> <p>(1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og verne- og helsepersonalet er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 20 og 50 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier</p>	<p><i>§ 3-7 Arbeidsmiljøutvalg</i></p> <p>I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg med like mange representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, jfr. arbeidsmiljølovens § 7–1.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>



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.

Lovens 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.

ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 50 arbeidstakere.</p> <p>(5) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om arbeidsmiljøutvalget, herunder om sammensetning, valg og funksjonstid.</p>	<p>Bedriftshelsetjenesten, jf. arbeidsmiljøloven § 3-3, kan ikke velges som representanter for arbeidsgiveren eller arbeidstakerne. Vernelederen og bedriftslegen skal være faste medlemmer av utvalget. Utvalget avgjør om også annet verne- og helsepersonale skal være medlemmer. Er det ikke verneleder eller bedriftslege ved virksomheten, skal annet verne- og helsepersonale der det finnes, være faste medlemmer av utvalget.</p> <p><i>§ 3-8 Stemmerett ved valget</i> Alle arbeidstakere har stemmerett ved valget med unntak av den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten</p> <p><i>§ 3-9 Gjennomføring av valget</i> Valget skal være hemmelig og skriftlig. Valget ledes av et valgstyre slik som nevnt i § 3-2.</p> <p>Enhver arbeidstaker og lokal fagforening har rett til å foreslå kandidater. Valgstyret skal gjøre kandidatens navn samt forslagsstilleren kjent før valget.</p> <p>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.</p>



KOMMENTARER

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.

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.

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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
	<p>De som har fått flest stemmer, er valgt i den rekkefølge stemmetallene tilsier. Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning.</p> <p><i>§ 3-10 Gjennomføring av valg i virksomhet med flere lokale fagforeninger</i> I virksomhet med flere lokale fagforeninger, kan to eller flere fagforeninger som tilsammen 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.</p> <p>Arbeidstilsynet kan dispensere fra denne bestemmelsen.</p> <p><i>§ 3-11 Stedfortredere for arbeidsmiljøutvalgets medlemmer</i> 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</p>



KOMMENTARER



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>§ 7-1 (4) Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter. Representantene for verne- og helsepersonalet har ikke stemmerett i utvalget. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.</p> <p>§ 7-1 (2) Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg. (3) Det lokale arbeidstilsyn skal ha melding når arbeidsmiljøutvalg er opprettet. Hvilke personer som til enhver tid er medlemmer av utvalget skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.</p>	<p>med flest stemmer blir personlig stedfortreder for medlem med flest stemmer osv.</p> <p>§ 3-12 <i>Leder av arbeidsmiljøutvalg</i> Blir partene ikke enige om lederen skal være fra arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden det første året, avgjøres det ved loddtrekning.</p> <p>§ 3-13 <i>Saker som gjelder arbeidstakergruppe uten medlem i arbeidsmiljøutvalget</i> 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 arbeidsmiljølovens § 1-6.</p> <p>§ 3-14 <i>Om flere utvalg i samme virksomhet</i> 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</p>



KOMMENTARER

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.

Inntil tilleggskrifter 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.

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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>§ 7–2. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver (1) Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.</p> <p>§ 7–2 (2) Arbeidsmiljøutvalget skal behandle: a) spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,</p>	<p>det lokale arbeidsmiljøutvalg. For øvrig gjelder forskriftenes regler om arbeidsmiljøutvalg.</p> <p>Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg som skal behandle særskilte problemer (f.eks. attføring utvalg, ergonomiutvalg m.v.). Underutvalgene er rådgivende for arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsmiljøutvalget kan likevel vedta at de enkelte underutvalg skal ha en viss avgjørelsesmyndighet.</p> <p><i>§ 3-15 Funksjonstid</i> 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.</p> <p><i>§ 2-3 Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver</i> Arbeidsmiljøutvalget er et beslutende og rådgivende organ som skal virke for gjennomføringen av arbeidsmiljølovgivningen i virksomheten.</p> <p>Foruten de oppgaver som er spesielt nevnt i arbeidsmiljølovens § 7–2, skal</p> <ol style="list-style-type: none"> a) utvalget delta i å utarbeide et handlingsprogram for verne- og miljøarbeidet i virksomheten b) utvalget eller representanter for utvalget foreta befaringer i



Funksjonstid

Det er en fordel å sikre en viss kontinuitet i utvalget (se for verneombud). 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.

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver/myndighet

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver og myndighet er utførlig behandlet i loven 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 aml. § 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 lovens § 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.

ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>b) spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet,</p>	<p>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,</p> <p>c) utvalget gi råd om prioritering av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål og selv ta opp spørsmål om nye tiltak,</p> <p>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,</p> <p>e) utvalget også arbeide for at de tilsatte i virksomheten får innsikt i arbeidsmiljøproblemer og søke deres medvirkning i verne- og miljøarbeidet.</p> <p>f) utvalget behandle arbeidsinstruks som skal utarbeides ved samtidig arbeid med cytostatika og ioniserende stråling, jf. § 31–2.</p> <p>I slike tilfeller som nevnt i arbeidsmiljølovens § 7–2 (4), skal utvalget i alminnelighet ha adgang til Arbeids-tilsynets og politiets etterforsknings-</p>



KOMMENTARER



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>c) planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18–9,</p> <p>d) andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak,</p> <p>e) etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3–1,</p> <p>f) helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.</p> <p>§ 7–2 (3) Utvalget kan også behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne, jf. § 4–6.</p>	<p>dokumenter. 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.</p> <p><i>§ 2–4 Behandling av planer for bygningsmessige arbeider m.m. i arbeidsmiljøutvalg</i></p> <p>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.</p> <p>Tilsvarende gjelder når planene behandles av verneombud i virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg eller lokale eller regionale verneombud, jf. arbeidsmiljøloven § 6–4.</p> <p>Dersom noe medlem av arbeidsmiljøutvalget eller verneombudet</p>



KOMMENTARER

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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>(4) Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse. Utvalget skal i alminnelighet ha adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at undersøkelser skal foretas av sakkyndige eller granskingskommisjon som utvalget oppnevner. Arbeidsgiveren kan uten ugrunnet opphold forelegge vedtaket for Arbeidstilsynet til avgjørelse. Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater. Før utvalget behandler rapporter som nevnt i dette ledd, skal medisinske opplysninger av personlig karakter tas ut av rapportene, med mindre den opplysningen gjelder, samtykker i at de legges fram for utvalget.</p> <p>(5) Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevet for å verne arbeidstakerens liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov. For å klarlegge om det foreligger helsefare, kan utvalget</p>	



AMUs vedtaksmyndighet etter § 7-2 (5)

Etter § 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.

Loven 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 bestemmel-

ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>også vedta at arbeidsgiveren skal utføre målinger eller undersøkelser av arbeidsmiljøet. Utvalget skal sette en tidsfrist for gjennomføringen av vedtaket. Hvis arbeidsgiveren ikke finne å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Arbeidstilsynet til avgjørelse.</p>	



KOMMENTARER

sene gitt i eller i medhold av denne lov». Det betyr at vedtaket kan støtte seg på skjønsmessige 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 «finder 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. § 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 tilfredsstillе 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 påklages 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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FØRSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>(6) Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner. Direktoratet for arbeidstilsynet kan gi nærmere regler om årsrapportens innhold og utforming.</p> <p>§ 7-2</p> <p>(7) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om utvalgets virksomhet, herunder regler om saksbehandlingen og om taushetsplikt for utvalgets medlemmer.</p>	<p>krever det, skal arbeidsgiveren legge planene frem for Arbeidstilsynet.</p> <p><i>§ 3-16 Saksbehandlingen i arbeidsmiljøutvalget</i></p> <p>Arbeidsmiljøutvalget fastsetter selv hvor ofte det skal holde møter. Det skal normalt holdes 4 møter pr. år. Dersom minst to utvalgsmedlemmer krever det, skal arbeidsmiljøutvalget holde møte.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Det skal skrives referat fra møtene i arbeidsmiljøutvalget. Ved avstem-</p>



KOMMENTARER

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.

Saksbehandlingen

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 sekretær oppgaven. I virksomheter hvor man har verneleder, vil det ofte være praktisk at vernelederen tar seg av oppgavene med saksforberedelse og tilrettelegging av utvalgets møter.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FØRSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
	<p>ninger skal både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.</p> <p><i>§ 3-17 Taushetsplikt for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg</i></p> <p>Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det de i forbindelse med utførelsen av sine oppgaver får vite om:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) noens personlige forhold, eller b) tekniske innretninger, produksjonsmetoder, forretningsmessige analyser og beregninger og forretningshemmeligheter ellers, når opplysningene er av en slik art at andre kan utnytte dem i sin egen næringsvirksomhet. <p>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.</p> <p>Arbeidsmiljøutvalget kan vedta at medlemmene skal være bundet av taushetsplikt. Unntakene fra taushetsplikten i annet ledd gjelder tilsvarende.</p> <p>Er verneombudet eller et utvalgsmedlem i tvil om det kan skade å</p>



KOMMENTARER

Taushetsplikt

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

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



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>§ 6–5. Utgifter, opplæring mv. (1) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte. Verneombud har rett til å ta den nødvendige opplæringen ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer.</p>	<p>legge fram opplysninger, skal det rådføre seg med den opplysningen gjelder.</p> <p><i>§ 3-18 Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg</i> Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal få den opplæring som er nødvendig for at de kan utføre sine verv på forsvarlig måte, jfr. arbeidsmiljølovens § 6–5 (1). Opplæringen skal</p> <ol style="list-style-type: none"> a) gi deltakerne en forståelse av hva fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer på deres arbeidsplass, arbeidsgivernes og arbeidstakernes roller og ansvar samt arbeidsmiljøutvalgets, verneombudets, bedriftshelsetjenestens og Arbeidstilsynets roller og oppgaver, b) gi deltakerne kunnskap om det løpende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet basert på bred medvirkning, god dokumentasjon og systematikk, c) gi deltakerne kunnskap til å gjennomføre en enkel risikovurdering av fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold i arbeidsmiljøet, d) gjøre deltakerne i stand til å identifisere faktorer som fremmer og hemmer et godt psykososialt og



Opplæring

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. Opplæringen av verneombud og medlemmer av AMU er for eksempel nærmere regulert i tilleggsavtale III til Hovedavtalen LO og NHO 2010–2013.

Loven 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.

Loven 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

ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
	<p>organisatorisk arbeidsmiljø i deres virksomhet,</p> <p>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,</p> <p>g) gi en innføring og orientering om arbeidsmiljøloven og andre aktuelle lover og regler.</p> <p>Brukes det kjemiske stoffer slik som nevnt i arbeidsmiljølovens § 4–5, skal det gis opplæring om de helsefarer stoffene kan medføre.</p> <p>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.</p> <p>Det bør også gis spesiell opplæring av verneombud innenfor verneområder med særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer. Hovedverneombudet skal ha minst samme</p>



KOMMENTARER

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 tilfredsstillende lovens 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. Dersom virksomheten er bundet av tariffavtale, må partene i virksomheten rette seg etter det arbeidsgiverens og arbeidstakernes organisasjoner er blitt enige om når det gjelder timetall eller bestemte prosedyrer for å fastsette opplæringens varighet.

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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>§ 6-5</p> <p>(2) Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid.</p> <p>(3) Arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring, og andre utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid. Vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter § 10-4, godtgjøres som for overtidsarbeid.</p>	<p>opplæring som andre verneombud i virksomheten og i tillegg den opplæring som er nødvendig for å utføre oppgavene etter forskriften § 3-5.</p> <p><i>§ 3-19 Varigheten av opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg</i></p> <p>Opplæringens varighet skal være minst 40 timer. Det kan avtales en kortere opplæring enn 40 timer, dersom partene i fellesskap er kommet frem til at det er forsvarlig ut fra en vurdering av problemenes karakter og omfang.</p> <p><i>§ 3-20 Gjennomføringen av opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg</i></p> <p>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 arbeidstvistslovens § 11. Er det ingen tillitsvalgte ved virksomheten, avklarer arbeidsgiveren dette med de som skal delta i opplæringen.</p> <p>Opplæring skal gis snarest mulig etter nyvalg, og den skal fortrinnsvis legges i arbeidstida. Arbeidsgiveren</p>



KOMMENTARER

Er man i tvil om hvor lang opplæring som skal gis i en virksomhet, kan man rådføre seg med organisasjonen eller det lokale 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.

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 arbeidsmiljøutvalget for resten av valgperioden, skal det snarest mulig gis opplæring dersom det ikke er gjort tidligere.

Tid til arbeidet

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

For verneombudene 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 han eller hun 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 man også skal ha hovedverneombudet på heltid. Ellers må det vurderes i det enkelte tilfellet hvor lang «kontor-tid» hovedverneombudet bør ha. Dette må tilpasses størrelsen og forholdene for øvrig på den enkelte bedriften.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>(4) Arbeidsgiver skal sørge for at verv som verneombud ikke medfører inntektstap for verneombudet eller på annen måte fører til at verneombudets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.</p> <p>§ 7-1 (5) 2. punktum Departementet kan gi regler om at andre samarbeidsorgan i virksomheten, på nærmere vilkår, kan fungere som arbeidsmiljøutvalg.</p>	<p>skal dekke utgiftene ved opplæringen. Ved gjennomføringen av opplæring i arbeidstida skal deltakerne ha tjenestetfri med full lønn. Er opplæringen lagt i fritida, skal lønn betales som om det gjaldt ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg for den faktiske undervisningstid.</p> <p><i>§ 3-21 Arbeidstilsynets adgang til å pålegge arbeidsgiveren å gi opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg</i> 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.</p> <p>Arbeidstilsynet kan også fastsette minimumskrav til opplæringen innenfor spesielle bransjer og typer av virksomhet.</p> <p>Hvor opplæring ikke er planlagt eller ikke gjennomført, kan Arbeidstilsynet pålegge arbeidsgiveren å gjennomføre opplæring etter denne bestemmelsen og §§ 3-18 til 3-20 og herunder fastsette innholdet og omfanget av opplæringen.</p> <p><i>§ 3-22 Virksomheter med andre samarbeidsorganer</i></p>



KOMMENTARER

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 man 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 nødvendig vernearbeid utenfor den alminnelige arbeidstiden, selv om bestemmelsen nok har størst praktisk betydning for verneombud.

Hvis vervet som verneombud eller medlem av AMU 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.

Andre samarbeidsorganer

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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>For at et annet samarbeidsorgan kan fungere som arbeidsmiljøutvalg, må følgende vilkår oppfylles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) Arbeidsgiveren må være representert slik som foreskrevet i § 10–7. c) Hovedverneombudet skal være medlem fra arbeidstakersiden, jfr. § 10–7. d) Verne- og helsepersonale skal være representert uten stemmerett, jfr. § 10–7.



KOMMENTARER

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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>§ 6-4. Særskilte lokale eller regionale verneombud</p> <p>(1) Innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid og ellers når særlige forhold gjør det nødvendig, kan departementet gi forskrift om at det skal være særskilte lokale verneombud. Slike verneombud kan få oppgaver, plikter og rettigheter som nevnt i §§ 6-2 og 6-3 overfor arbeidsgivere på arbeidsplassen.</p> <p>(2) Departementet kan gi forskrift om at det skal være regionale verneombudsordninger som skal omfatte flere virksomheter innenfor ett geografisk område.</p>	<p>Kan kravene bli oppfylt ved suppler- ing av utvalget, kan utvalget fungere som arbeidsmiljøutvalg når slik sup- plering skjer.</p> <p><i>§ 3-23. Spesielle grupper</i> Representanter for elever, verneplik- tige, sivile tjenestepliktige, innsatte, pasienter og utplasserte kan ikke velges til verneombud eller til med- lemmer av arbeidsmiljøutvalg uten at dette er fastsatt i tilleggsforskrifter. De har heller ikke stemmerett ved valg av verneombud og arbeidsmiljø- utvalg og skal heller ikke være med i tellegrunnlaget når det skal avgjøres om virksomheten har så mange ar- beidstakere at arbeidsmiljøutvalg skal opprett, hvis annet ikke er fastsatt i tilleggsforskrifter.</p> <p><i>§ 5-1. Regionale verneombuds myndig- het og oppgaver</i> De regionale verneombudene skal ar- beide på de arbeidsplassene som ikke har valgt verneombud eller opprettet arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljølovens regler.</p> <p>På arbeidsplasser hvor det ikke er valgt verneombud, skal det regionale verneombudet gjøre arbeidsgiver og arbeidstakerne oppmerksom på plikten til å velge verneombud etter</p>



KOMMENTARER

Spesielle grupper

Med hjemmel i aml. § 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.

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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
<p>(3) Forskrifter etter denne paragraf kan omfatte regler om hvordan verneombudene oppnevnes, hvilke oppgaver de skal ha, og hvordan utgiftene ved deres virksomhet skal fordeles.</p> <p>§ 7–3. Særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg</p> <p>(1) Innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid og ellers når særlige forhold gjør det nødvendig, kan departementet gi forskrift om at det skal være særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg. Slike utvalg kan få oppgaver, plikter og rettigheter som nevnt i §§ 7–1 og 7–3 overfor alle arbeidsgivere på arbeidsplassen.</p> <p>(2) Forskrifter etter denne paragraf kan omfatte regler om hvordan arbeidsmiljøutvalgene oppnevnes, hvilke oppgaver de skal ha og hvordan utgiftene ved deres virksomhet fordeles.</p>	<p>arbeidsmiljøloven § 6–1. Hvis verneombud etter dette ikke velges, skal det regionale verneombudet gi melding til Arbeidstilsynet.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Dersom det ikke er opprettet arbeidsmiljøutvalg i virksomheter</p>



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 aml. § 2–2



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
	<p>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.</p> <p>De regionale verneombudene skal utarbeide årsrapport om sin virksomhet til forbundene.</p> <p><i>§ 5–2. Regionale verneombuds rett til opplysninger</i> Regionale verneombud har tilsvarende krav på opplysninger fra virksomhetene som ordinært valgte verneombud har og ellers de opplysninger som anses nødvendige for at det regionale verneombudet skal kunne utføre sine oppgaver etter § 5–1 i denne forskrift.</p> <p><i>§ 5–3. Taushetsplikt</i> Regionale verneombud har taushetsplikt i samsvar med § 3–17.</p> <p><i>§ 5–4. Kompetansekrav</i></p>



KOMMENTARER

og/eller opprette arbeidsmiljøutvalg etter aml. § 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

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.

Taushetsplikt

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

Kompetansekrav

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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
	<p>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.</p> <p>Kapittel 6. Regionale verneombud for overnattingsvirksomheter, serveringsvirksomheter, rengjøringsvirksomheter mfl.</p> <p><i>§ 6-1. Virkeområde</i> Dette kapitlet gjelder for alle virksomheter, herunder virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere,</p>



KOMMENTARER

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 verneombud 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 innkrevningen av avgiften. Avgiftsplikten påhviler virksomheter som utfører slikt arbeid som angitt i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 1–4 nr. 5.

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 seriositeten 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.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
	<p>som er omfattet av følgende næringsgrupperinger, jf. forskrift 20. juni 2008 nr. 632 om gjennomføring av EØS-rettsakter om europeisk statistikk § 2, jf. forordning (EF) nr. 1893/2006 vedlegg 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) hotellvirksomhet b) drift av vandrerhjem og ferieleiligheter c) drift av campingplasser og turisthytter d) annen overnatting e) restaurantvirksomhet f) cateringvirksomhet og kantiner drevet som selvstendig virksomhet g) drift av barer h) rengjøringsvirksomhet. <p>Dette kapittel gjelder ikke for petroleumsvirksomheten.</p> <p><i>§ 6–2. Kvalifikasjoner mv.</i></p> <p>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.</p> <p>Regionale verneombud plikter å gjøre seg kjent med de regler om helse-, miljø- og sikkerhet som gjelder for sin bransje.</p>



KOMMENTARER

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.

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 ovenfor under kommentarene til forskriftens § 5–1.



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
	<p>§ 6–3. <i>Regionale verneombuds myndighet og oppgaver</i></p> <p>De regionale verneombudene skal virke på arbeidsplasser som ikke har valgt verneombud eller opprettet arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljølovens regler.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>



KOMMENTARER



ARBEIDSMILJØLOVEN	FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p><i>§ 6–4. Rett til opplysninger</i> 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.</p> <p><i>§ 6–5. Taushetsplikt</i> Regionale verneombud har taushetsplikt i samsvar med § 3–17.</p>



KOMMENTARER

Se kommentarene til forskriftens § 5–2.

Se kommentarene til forskriftens § 5–3.

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



ARBEIDSMILJØLOVEN	FØRSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING



KOMMENTARER

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 denne forskriftens § 13–3 om avgift 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.





Arbeidstilsynet

Kontakt Arbeidstilsynets svartjeneste

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

Besøk våre nettsider

Her kan du

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

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

Abonner på vårt fagblad Arbeidervern

Her finner du aktuelle artikler om arbeidsmiljøet, om psykososiale forhold, omstilling og HMS. Emnene er belyst gjennom intervjuer og reportasjer. De faste spaltene «Arbeid og helse», «Forskning» og «Jus» tar opp nyttig og populært stoff fra arbeidslivet.

– Troverdige, interessant og viktig, sier våre lesere om bladet i en leserundersøkelse utført av MMI.

Bladet kommer ut 6 ganger i året.

Telefon 815 48 222
www.arbeidstilsynet.no



Publikasjonene bestilles hos:

Gyldendal Akademisk
Postboks 6730 St. Olavs plass
0130 Oslo

Ordretelefon: 23 32 76 61

Ordrefaks: 23 32 76 98

Sentralbord: 22 03 43 00

E-post: kundeservice@gyldendal.no

Publikasjonene kan også bestilles over Internett:

www.gyldendal.no/arbeidsliv eller

www.arbeidstilsynet.no



Arbeidstilsynet



Miljømerket 241-796 Trykksak

Østfold Trykkeri AS – 6000 – 09.2014