

Høringsnotat – forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene, byggherreforskriften m.fl.

Forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene, byggherreforskriften, forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester og forskrift om bemanningsforetak.

1. [Innledning](#)
2. [Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning](#)
3. [Forskrift om utførelse av arbeid](#)
4. [Byggherreforskriften](#)
5. [Forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester](#)
6. [Forskrift om bemanningsforetak](#)

1. Innledning

Arbeidstilsynet fører tilsyn med og forvalter arbeidsmiljøforskriftene. Arbeidstilsynet har ansvar for å utvikle og oppdatere forskriftene, og vurderer kontinuerlig behov for endringer.

Arbeidsmiljøforskriftene består i dag av seks forskrifter:

- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning av 6. desember 2011 nr. 1355
- forskrift om utforming og innretting av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften) av 6. desember 2011 nr. 1356
- forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) av 6. desember 2011 nr. 1357
- forskrift om tiltaksverdier og grenseverdier for fysiske og kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet samt smitterisikogrupper for biologiske faktorer (forskrift om tiltaks- og grenseverdier) av 6. desember 2011 nr. 1358
- forskrift om konstruksjon, utforming og fremstilling av arbeidsutstyr og kjemikalier (produsentforskriften) av 6. desember nr. 1359
- forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område (forskrift om administrative ordninger) av 6. desember 2011 nr. 1360

I tillegg fører vi tilsyn med og forvalter andre forskrifter som er vedtatt med hjemmel i arbeidsmiljøloven, blant annet forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser (byggherreforskriften) av 3. august 2009 nr. 1028, forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester av 8. mai 2012 nr. 408 og forskrift om bemanningsforetak av 4. juni 2018 nr. 541.

Endringer i forskriftene skjer i samarbeid med partene i arbeidslivet. Arbeidstilsynet legger årlig frem planer for fremtidig regelverk og ferdig utredede endringer for partene i Regelverksforum. Forumet består av representanter fra myndighetene og hovedorganisasjonene.

De konkrete endringer som vi foreslår i dette høringsnotatet er drøftet med deltakerne i Regelverksforum i møter den 24. februar 2021 og 5. mai 2021. Partene har også fått tilsendt utkast til høringsnotat og invitert til å komme med innspill. Vi har ikke mottatt skriftlig tilbakemelding i forkant av høringen.

Forslag til endringer

Arbeidstilsynet foreslår endringer i forskriftene nevnt over. Vi presenterer endringene i et eget kapittel per forskrift.

2. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

2.1. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-17

1. Innledning

Verneombudet er viktig for Arbeidstilsynets tilsyns- og veiledningsaktivitet. Verneombudets oppgaver er utdypet og spesifisert i forskrift av 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning. Ettersom verneombudet i kraft av sin rolle vil gjøres kjent med taushetsbelagte opplysninger, er verneombudet pålagt taushetsplikt ved forskriften. Det samme gjelder for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Der virksomheten ikke har verneombud, finnes ingen tilsvarende taushetsplikt for andre representanter for arbeidstakerne.

2. Bakgrunn

Arbeidstilsynets krever at arbeidsgivere gir kopi av pålegg, henstillinger og andre vedtak, til verneombudet i virksomheten, eller annen representant for arbeidstakerne der verneombud ikke er valgt. Vi har også korrespondanse som forutsetter involvering av de samme rollene. Det er imidlertid ikke alle virksomheter som har verneombud, men har en annen representant for arbeidstakerne. Verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets taushetsplikt følger av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-17. Taushetsplikt for annen representant for arbeidstakerne er imidlertid ikke regulert.

3. Gjeldende rett

Det følger av arbeidsmiljøloven § 6-1 (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.»

Bestemmelsen innebærer at virksomheten kan ha andre representanter for arbeidstakerne.

Det følger også av arbeidsmiljøloven § 18-6 (8):

«Arbeidstakernes tillitsvalgte skal gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak som Arbeidstilsynet treffer.»

Det er imidlertid kun verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets medlemmer sin taushetsplikt som er regulert i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-17, første ledd:

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

a) noens personlige forhold, eller

b) tekniske innretninger, produksjonsmetoder, forretningsmessige analyser og beregninger og forretningshemmeligheter ellers, når opplysningene er av en slik art at andre kan utnytte dem i sin egen næringsvirksomhet»

4. Arbeidstilsynets vurdering og forslag

Arbeidstilsynets vurdering er at andre representanter for arbeidstakerne som ikke er verneombud, ikke har lov- eller forskriftsfestet taushetsplikt lik den verneombudet har etter forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-17. I vår korrespondanse med virksomhetene ber vi arbeidsgiver om å gi kopi av våre henvendelser til annen arbeidstakerrepresentant der virksomhetene ikke har verneombud. I de tilfellene vil ikke taushetsplikten som gjelder for verneombudet, bli overført til denne representanten. Arbeidsgiver kan pålegge tillitsvalgte taushetsplikt etter aml. § 8-3 første ledd dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre. Arbeidstilsynet kan imidlertid ikke pålegge tillitsvalgte taushetsplikt i henhold til denne bestemmelsen, og begrunnelsen å pålegge taushetsplikt er ofte en annen enn virksomhetens behov.

Vedtak i enkeltsaker inneholder ofte mye sensitiv informasjon som vil være taushetsbelagt etter forvaltningsloven § 13. I den grad Arbeidstilsynet sender kopi til andre representanter enn verneombudet, er det uheldig at det ikke er forskriftsfestet taushetsplikt for andre representanter for arbeidstakerne.

Arbeidstilsynet foreslår derfor at andre representanter for arbeidstakerne, pålegges taushetsplikt om opplysninger som nevnt i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-17, første ledd og siste ledd.

Taushetsplikten for andre arbeidstakerrepresentanter vil gjelde innenfor de rammer som følger av lover, forskrifter og relevante avtaler – på samme måte som for verneombud. Dersom annen representant for arbeidstakerne er tillitsvalgt gjennom en fagforening med en medlemsorganisasjon, vil viderefremidling av taushetsbelagte opplysninger til egen organisasjon, eller andre, bero på en vurdering av om viderefremidling er tillatt etter relevante lover, forskrifter eller avtaler.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget anses ikke å ha økonomiske eller administrative konsekvenser. Potensielt kan forslaget lette Arbeidstilsynets administrering av utsendelse av informasjon til andre ansattrepresentanter enn verneombud bl.a. fordi brev og annen korrespondanse ikke må anonymiseres, eller sladdes på annet vis. Dette innebærer også at informasjon ikke må anonymiseres i større grad enn det gjøres overfor andre mottakere med taushetsplikt.

Det antas også at det vil ha en verdi for arbeidsgiver at annen representant for arbeidstakerne ikke må ilegges taushetsplikt fra sak til sak.

2.2. Forslag til endring i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

Vi foreslår følgende endringer i forskrift av 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning:

§ 3-17, første ledd skal lyde

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

a) 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 § 3-17, siste ledd skal lyde

Er verneombudet, annen representant for arbeidstakerne der verneombud ikke er valgt, eller et utvalgsmedlem i tvil om det kan skade å legge fram opplysninger, skal det rådføre seg med den opplysningen gjelder.

3. Forskrift om utførelse av arbeid

3.1. Forskrift om utførelse av arbeid § 4-5 Opplæring i arbeid med asbest

1. Innledning

I utgangspunktet er både bruk og håndtering av asbest og asbestholdig materiale forbudt i Norge. Asbest kan forårsake flere alvorlige sykdommer. Lungekreft, lungehinnekreft (mesoteliom) og asbestose er sykdommer som er forbundet med asbest. Alle arbeidstakere som skal utføre arbeid med asbest og asbestholdig materiale, skal ha gjennomgått særskilt opplæring. Arbeidsgiver er ansvarlig for at arbeidstakerne får tilfredsstillende opplæring. Dersom det benyttes eksterne aktører til opplæring, f.eks. ved kurs, endrer ikke dette arbeidsgivers ansvar for at det gis opplæring i tråd med kravene som følger av forskrift om utførelse av arbeid kapittel 4.

Alle virksomheter som skal utføre riving, reparasjon eller vedlikehold av asbestholdig materiale, skal ha tillatelse fra Arbeidstilsynet.

I henhold til Arbeidstilsynets statistikk er det 331 bedrifter (juridiske enheter) som har tillatelse til å arbeide med asbest i 2020 og 2021. Bedriftene fordeler seg på følgende næringer:

- A Jordbruk, skogbruk og fiske: 6
- B Bergverksdrift og utvinning: 5
- C Industri: 14
- E Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet: 13
- F Bygge- og anleggsvirksomhet: 247
- G Varehandel, reparasjon av motorvogner: 3
- H Transport og lagring: 4
- J Informasjon og kommunikasjon: 1
- L Omsetning og drift av fast eiendom: 7
- M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting: 3
- N Forretningsmessig tjenesteyting: 19
- O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning: 24
- Q Helse- og sosialtjenester: 1
- S Annen tjenesteyting 1

Arbeidstilsynet har kun statistikk relatert til det totale antallet ansatte i de ulike virksomhetene, men ikke hvor mange av disse arbeidstakerne som arbeider med asbest.

I forbindelse med krav til opplæring for arbeidstakere eller andre som skal arbeide med asbest, avdekker Arbeidstilsynet en høy andel brudd på bestemmelsene i forskrift om utførelse av arbeid § 45:

Antall tilsyn og brudd på bestemmelsene i forskrift om utførelse av arbeid § 45 per år i perioden 2018–2021

År	Tilsyn FUA § 4-5	Antall brudd
2018	102	28
2019	120	27
2020	145	22
2021	17	3
Totalsum	384	80

Vi ser gjennom tilsyn at kvaliteten på opplæringen reduseres, bl.a. ved at muligheten for toveiskommunikasjon reduseres. Arbeidstilsynet foreslår derfor å innta minimumskrav til opplæring i § 4-5.

2. Bakgrunn

Det finnes fremdeles store mengder asbest i norske bygninger og installasjoner. Asbestmaterialer ble tidligere brukt i bygninger og installasjoner, og finnes fortsatt i en rekke bygg. Asbest kan lede til flere alvorlige sykdommer, for eksempel kreft. I dag er asbesteksponering hovedsakelig knyttet til rivings-, reparasjons- og vedlikeholdsarbeid av asbestmateriale som ble brukt før forbudet i 1985. Arbeid med asbest er i dag strengt regulert og krever tillatelse fra Arbeidstilsynet. Det stilles også strenge krav til opplæring og ulike type vernetiltak.

For å få tillatelse til å arbeide med asbest må virksomheten som søker, dokumentere at arbeidstakerne det gjelder har gjennomgått opplæring i arbeid med asbest, jf. forskrift om utførelse av arbeid § 4-5. Alle skal ha gjennomgått en førstegangsopplæring før de settes til asbestarbeid. Deretter skal det gis regelmessig opplæring, der fornyet opplæring ikke trenger å være like omfattende som førstegangsopplæringen. Arbeidstilsynet har i dag praksis med å kreve fornyet opplæring hvert tredje år. Ved fornyet opplæring har det ikke vært stilt krav til praktiske øvelser.

Førstegangsopplæringen består både av en teoretisk del og en praktisk del, og har ofte blitt gjennomført av en kursarrangør. Disse opplæringene har tradisjonelt blitt gjennomført som klasseromsundervisning, der deltagerne fysisk er til stede og kan stille spørsmål underveis. Kursarrangør har ikke noe form for godkjenning, så i teorien kan hvem som helst arrangere saneringskurs. Enkelte virksomheter gjennomfører bedriftsinterne kurs.

Gjeldende regelverk ble i sin tid utformet med tanke på at opplæring skulle foregå ved fysisk oppmøte og kommunikasjon mellom den eller de personene som gir opplæringen og deltagerne. Det har de seneste årene dukket opp kursarrangører som tilbyr kurs via nett. Nettkursene er ment å dekke den teoretiske delen av opplæringen. Dette har særlig blitt aktualisert siste år på grunn av covid-19-pandemien.

Arbeidstilsynet mener at fysiske kurs gir den beste opplæringen, men at kurs via nett kan være tilfredsstillende under visse vilkår. Det krever i så fall at det er lagt til rette for god dialog mellom kursdeltaker og kursholder underveis, eksempelvis gjennom videomøter i sanntid i mindre grupper der kamera er slått på (f.eks. via Teams, Zoom, Skype osv.).

Enkelte kurs består av opplæring gjennom e-læring og webinarer, som er eksempel på nettbaserte kurs som etter Arbeidstilsynets syn ikke er godt egnet. Dette er fordi disse kursene overlater deltakeren til seg selv, uten mulighet for kommunikasjon med kursholder eller andre deltagerne.

I henhold til Arbeidstilsynets retningslinjer oppfyller ikke denne type opplæring de objektive kravene i forskrift om utførelse av arbeid § 4-5 dersom det ikke er lagt til rette for god kommunikasjon mellom partene. Dersom Arbeidstilsynet skulle akseptere en slik praksis, er det nærliggende å tro at også andre kursholdere som i dag har klasseromsundervisning eller videomøter i sanntid vil gå over til nettbaserte kurs av type e-læring og webinarer. Denne typen kurs vil ta mye kortere tid å gjennomføre og kostnadene er vesentlig lavere enn fysiske kurs og videomøter i sanntid. Konsekvensen vil være at asbestsanerere får dårligere opplæring, og risikoen for helsefarlig eksponering for asbestfiber vil øke.

Det som bl.a. skal formidles i opplæringen i kurset, handler mye om praktisk arbeid i tillegg til ren teori. Dette er kunnskap som har betydning for at fremtidige asbestsanerere skal gjøre riktige vurderinger av risiko og nødvendige tiltak i praksis. Arbeidstilsynet er kjent med at mangel av konkrete krav til praktiske øvelser i opplæringen ofte fører til at denne delen av opplæringen nedprioriteres eller blir dekket i den teoretiske delen. Erfaringer fra tilsyn på ulike saneringssteder, både utfra observasjoner og ut fra opplysninger fra asbestsanerere, tilsier et skjerpet krav til opplæringens kvalitet.

3. Gjeldende rett

Kravene til opplæring for arbeidstakere som skal jobbe med asbest eller asbestholdig materiale, følger av forskrift om utførelse av arbeid § 4-5.

Av bestemmelsen følger det at arbeidsgiveren bare kan sette arbeidstakere som har gjennomgått særskilt opplæring til arbeid med asbest eller asbestholdig materiale. Opplæringen skal gjøres av kompetente personer og skal i tillegg til teori, omfatte praktiske øvelser. Bestemmelsens tredje ledd bokstav a til j regulerer hva opplæringen skal omfatte innholdsmessig. De fleste av disse punktene kan i dag dekkes via den teoretiske delen av opplæringen. Bestemmelsen inneholder ingen særskilte krav til hva den praktiske delen av opplæringen skal omfatte.

Gjeldende bestemmelse stiller heller ingen krav om hvordan selve opplæringen skal gjennomføres eller hvilken opplæringsform som skal benyttes. For å sikre at både det teoretiske og praktiske innholdet blir forstått, understreker vi på veiledningssidene våre på arbeidstilsynet.no, hvor viktig det er at opplæringen legger til rette for god dialog mellom kursholdere og deltagere.

4. Arbeidstilsynets vurdering og forslag

Vi foreslår at asbestsaneringsopplæring skal ha mulighet for toveiskommunikasjon. Vi mener det er svært uheldig at arbeidstaker som aldri har sanert asbest tidligere, ikke har mulighet for å stille spørsmål underveis i omfattende nettbasert opplæring.

Fra tilsyn er vi kjent med at flere som blir asbestsanerere ikke er vant til å tilegne seg kunnskap ved selvstudium. Vi ser også at det i større grad er utenlandske arbeidstakere som blir asbestsanerere. Uten mulighet for toveiskommunikasjon har ikke personen(e) som gir opplæringen kontroll med at deltakerne faktisk har forstått innholdet. En fordel med e-læring og webinarer er at de kan tilbys på flere språk, men vi mener at det ikke kan erstatte en opplæring der det er dialog med kursholder, og kursdeltakerne får diskutert erfaringene sine og får råd om beste praksis. Vår vurdering er at gjeldende regelverk ikke er utformet med tanke på at opplæring skal kunne gjennomføres via e-læring og webinarer, som i praksis kan være sammenlignbart med et selvstudium. Løpende toveiskommunikasjon ved behov er etter vår vurdering nødvendig for å ivareta den enkelte deltakers individuelle behov, og for å sikre en forsvarlig opplæring. Flere kursholdere i dag engasjerer tolk dersom det er behov for opplæring på andre språk enn norsk.

Dersom digital opplæring ikke gir mulighet for gjennomføring av praktiske øvelser, må arbeidsgiver sørge for at personene som skal arbeide med asbest får gjennomført disse. Siden det ikke stilles krav til kursholdere i dag, kan det også være grunn til å anta at noen arbeidsgivere (i små virksomheter) kan ta lett på praktiske øvelser og definere det faktiske arbeidet i en reell saneringsjobb, som de praktiske øvelsene. Vi har presisert i kommentaren til forskrift om utførelse av arbeid § 4-5 at praktiske øvelser skal gjennomføres før arbeidstaker blir satt til arbeid med sanering. Vår vurdering er at den praktiske opplæringen som minimum må omfatte bekledning av personlig verneutstyr, kontroll av åndedrettsvern, bruk av arbeidsutstyr og opplæring i bruk av sluse. Det vises i denne sammenheng også til arbeidsmiljøloven § 3-2 som krever at arbeidsgiver sørger for at arbeidstaker blir gjort kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.

Både teoretisk og praktisk opplæring er vesentlig for å gi den enkelte kursdeltaker nødvendig kunnskap til å utføre arbeid med asbest på en sikker og forskriftsmessig måte. Vi mener det i dagens regelverk er et behov for å tydeliggjøre et minimumskrav til hva de praktiske øvelsene skal inneholde. Vi mener videre det er behov for å stille skjerpede krav til opplæring hvis den gjennomføres digitalt. Et skjerpet og tydelig regelverk vil bidra til å sikre en forsvarlig opplæring for arbeid med asbest og sikre at innholdet er forstått.

Arbeidstilsynet foreslår derfor å innta minimumskrav til praktisk opplæring og skjerpede krav til hvordan nettbasert opplæring skal gjennomføres i forskrift om utførelse av arbeid § 4-5.

I det som er omtalt over om opplæringsform for den teoretiske delen, mener vi må gjelde både førstegangsopplæring (grunnopplæring) og fornyet opplæring (oppdateringskurs).

5. Økonomiske og administrative konsekvenser

Arbeidstilsynet kan ikke se at endringene vil innebære vesentlig endring i økonomiske eller administrative kostnader for virksomhetene sammenliknet med det som blir praktisert av en del kursholdere i dag. Et tredagers grunnkurs i asbestsanering er i dag priset rundt kr 8 000,- per deltager. Noen kurs på markedet kan bli priset høyere dersom de i dag ikke har lagt til rette for praktiske øvelser med utstyr som er vanlig å bruke ved asbestsanering. Økte kostnader vil imidlertid i stor grad knytte seg til innkjøp av praktisk utstyr som kan gjenbrukes og dermed være en engangsinvestering for kursholdere og arbeidsgivere som gjennomfører opplæringen internt.

3.2. Forskrift om utførelse av arbeid § 4-6 Instruks for håndtering av asbestholdig materiale

1. Innledning

Ved oppdrag med riving, reparasjon eller vedlikehold av materialer som inneholder asbest, er det krav om at arbeidet skal planlegges med bakgrunn i en risikovurdering. Virksomheten skal alltid utarbeide en instruks for arbeidet. Dette er arbeidsgivers ansvar.

Arbeidstilsynet avdekker en høy andel brudd på krav til innhold i instruks i forskrift om utførelse av arbeid § 4-6.

Antall tilsyn og brudd på bestemmelsene i forskrift om utførelse av arbeid § 4-6 per år i perioden 2018-2021

År	Tilsyn FUA § 4-6	Antall brudd
2018	101	41
2019	115	36
2020	142	31
2021	15	2
Totalsum	373	110

Arbeidstilsynet foreslår derfor å konkretisere krav til innhold i instruks i § 4-6.

2. Bakgrunn

Virksomheter som skal utføre rivings-, reparasjons- og vedlikeholdsarbeid av asbestholdig materiale, skal utarbeide en skriftlig instruks. Instruksen skal beskrive hvordan virksomheten skal håndtere asbestholdig materiale og hvordan arbeidstakerne skal verne seg selv og andre mot støv med asbestfiber.

Virksomhetene skal legge instruksene ved i søknad til Arbeidstilsynet om tillatelse til arbeid med asbestholdig materiale jf. forskrift om utførelse av arbeid § 4-3. Vi har erfart at instruksene som er lagt ved søknaden, ofte er mangelfull og ikke tilpasset det arbeidet som skal utføres. Dette fører til ekstraarbeid i søknadsprosessen både for Arbeidstilsynet og virksomhetene. I tillegg innebærer det en lite effektiv saksbehandling før vi kan gi endelig tillatelse. I søknadsprosessen opplever vi at søkende virksomheter ofte er usikre på hvordan de skal utarbeide instruksene, siden dette ikke står i regelverket eller i kommentardelen. Arbeidstilsynet har informasjon om minimumskrav til instruks for asbestsanering på våre veiledningssider på arbeidstilsynet.no, men de ser ikke ut til å være tilstrekkelig kjent for søkerne.

Erfaringen vår etter tilsyn er at flere arbeidsgivere har for dårlig tilpasset instruks på saneringsstedet. Den generelle instruks som de fleste har utarbeidet og som var vedlagt søknaden om tillatelse til å arbeide med asbest, er ikke tilpasset det arbeidet virksomheten faktisk skal utføre. Den generelle instruks er ofte mangelfull, noe som fører til at det blir brukt unødvendig tid fram og tilbake før Arbeidstilsynet kan godta instruksene og gi tillatelse.

3. Gjeldende rett

Ved oppdrag med riving, reparasjon eller vedlikehold av materialer som inneholder asbest, er det krav om at arbeidet skal planlegges med bakgrunn i en risikovurdering. Virksomheten alltid utarbeide en instruks for arbeidet.

Kravet til arbeidsinstruks og plan for arbeidet er regulert i gjeldende forskrift om utførelse av arbeid § 4-6. Det følger av bestemmelsen at arbeidsgiveren skal utarbeide skriftlig instruks for håndtering av asbestholdig materiale og vern mot støv med asbestfiber. Instruksene skal være tilgjengelig på arbeidsplassen og legges ved søknad til Arbeidstilsynet om tillatelse til arbeid med asbestholdig materiale.

Instruksene skal beskrive hvordan asbestholdig materiale skal håndteres og hvordan arbeidstakerne skal verne seg selv og andre mot støv med asbestfiber. Instruksene skal være lett å forstå. Dersom det er asbestarbeidere som ikke behersker norsk, må instruksene også finnes på et språk de forstår. Bestemmelsen inneholder ikke krav til instruksens innhold, men Arbeidstilsynet har i sin praksis lagt til grunn at instruksene som et minimum må skille mellom utvendig og innvendig arbeid, og må være tilpasset den type arbeid som skal gjøres. Dersom virksomheter gjøre mer spesialisert arbeid, må de utarbeide instruks for dette. Det kan for eksempel være posesanering (kuvøsesanering), sanering av eternittør i vann- og avløpsrør eller sanering av vinduskitt.

Instruksene skal være lett tilgjengelig. Det vil i praksis si at den skal være oppslått på stedet. Dersom det blir oppdaget under tilsyn at instruks ikke finnes på arbeidsstedet, eller andre mangler ved instruksene, gir Arbeidstilsynet pålegg med kort frist om rettelse. Ved gjentatte tilfeller med grove brudd kan Arbeidstilsynet trekke tilbake tillatelsen til å arbeide med asbest.

4. Arbeidstilsynets vurdering og forslag

Det er fremdeles store mengder asbest i norske bygninger og installasjoner og eksponering av asbest gir uønsket helseskadelig effekt. Arbeidstilsynet mener derfor det er nødvendig med et tydelig og lett forståelig regelverk for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for arbeidstakere som jobber med asbestholdig materiale.

På bakgrunn av erfaring fra egne inspektører og tilbakemeldinger om usikkerhet om innhold i instruks fra søkende virksomheter, er vurderingen vår at det er et klart behov for å forskriftsfeste minimumskrav til innhold i instruks i § 4-6. Et tydelig minstekrav til innholdet i instruks vil bidra til en mer enhetlig og effektiv søknadsbehandling og sikre en større forutberegnelighet for virksomheter som søker. Konkrete krav til innholdet i instruks vil også bidra til å redusere risiko for arbeidstakernes helse og sikkerhet. De konkrete kravene skal beskrive hvordan virksomhetene skal håndtere asbestholdig materiale og hvordan arbeidstakerne skal verne seg selv og andre mot støv med asbestfibre.

Å tydeliggjøre minimumskrav i forskriften vil også bidra til at inspektører på tilsyn bedre kan vurdere om instruks er tilfredsstillende ut fra den type asbestarbeid som virksomheten utfører. Det vil også gi en mer enhetlig tilsynspraksis og et konkret grunnlag for å vurdere om vi skal gi pålegg om rettelse.

Mangelen på konkrete krav til instruks har etter vår vurdering også gjort det utfordrende for både virksomheter som skal innrette seg etter reglene og for Arbeidstilsynet, å vurdere om instruks er tilpasset arbeidet.

Vi foreslår derfor å konkretisere krav til innhold i instruks i nytt andre og tredje ledd i forskrift om utførelse av arbeid § 4-6.

Når vi har utarbeidet forslaget, har vi sett på det svenske Arbetsmiljöverkets forskrifter om instruks for arbeid med asbestholdig materialet. Sverige har i dag konkrete krav til innhold for både generell instruks og tilpasset instruks ved endring i arbeidet. Fra AFS 2006:1, § 38 «De allmänna hanterings och skyddsinstruktioner som har lämnats in till Arbetsmiljöverket enligt bestämmelserna i 16 § skall varje gång anpassas till det aktuella rivningsarbetet innan dette påbörjas»

5. Økonomiske og administrative konsekvenser

Arbeidstilsynet kan ikke se at endringene vil innebære økonomiske eller administrative kostnader for virksomhetene sammenliknet med dagens praksis. En konkretisering av minimumskravet i innholdet i instruks vil effektivisere søknadsprosess både for søker og Arbeidstilsynet.

3.3. Forslag til endringer i forskrift om utførelse av arbeid

Vi foreslår følgende endringer i forskrift 6. desember 2011 nr. 1357 om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav:

§ 4-5 fjerde ledd skal lyde:

Opplæringen skal ha praktiske øvelser. De praktiske øvelsene skal som minimum inkludere:

- a) at den enkelte får iføre seg personlig verneutstyr, inkludert åndedrettsvern
- b) kontroll av at åndedrettsvernet gir nødvendig beskyttelse (tetthetstesting mv.)
- c) opplæring i å sikre arbeidsmetoder for å hindre at det dannes støv og føre til riktig bruk av arbeidsutstyr
- d) øving og opplæring for den enkelte i å bygge sluse, opprette undertrykk og kontrollere undertrykket ved innvendig sanering

Nytt sjette ledd skal lyde:

Ved førstegangsopplæring og fornyet opplæring kan hele eller deler av den teoretiske delen gjennomføres digitalt dersom det er lagt til rette for god dialog i sanntid, muntlig og visuelt, mellom deltakerne og den eller de personene som foretar opplæringen. § 4-6 nytt andre og tredje ledd skal lyde:

Den generelle instruksjonen som arbeidsgiver skal sende til Arbeidstilsynet i henhold til bestemmelsene i § 4-3, skal være tilpasset det aktuelle asbestarbeidet før arbeidet starter.

Ved riving av asbest skal instruksjonen som et minimum inneholde opplysninger om:

- a) varsling og informasjon til andre arbeidstakere eller øvrige som kan bli berørt av rivingsarbeidet
- b) avsperring og skilting av saneringsstedet
- c) etablering og skilting av vaskested og garderobe
- d) nødvendig avskjerming og forsegling av ventilasjonsanlegg, ventiler mv. for å hindre at asbeststøv blir spredd
- e) etablering og kontroll av undertrykk ved innvendig sanering
- f) hvilken type åndedrettsvern, annet personlig verneutstyr og arbeidsklær som skal brukes
- g) nødvendig kontroll av åndedrettsvern før bruk
- h) personlige hygienetiltak, inkludert skifterutiner for arbeidsklær og krav til dusj etter hver arbeidsøkt
- i) saneringsteknikk
- j) verktøy som er tillatt å bruke og eventuelt verktøy som er forbudt å bruke
- k) rengjøring av utstyr og annet som kan være forurenset av asbest, før det tas ut til rent område
- l) pakking, emballering, merking og deponering av asbestavfall
- m) teknikker og metoder for opprydding, rengjøring og etterkontroll
- n) godkjenning og nedrigging av saneringsområde
- o) forbud mot røyking

4. Byggherreforskriften

4.1. Byggherreforskriften § 14

1. Innledning

Forskrift 3. august 2009 nr. 1028 om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge eller arbeidsplasser (byggherreforskriften) gjennomfører direktiv 92/57/EØF om minimumskrav til sikkerhet og helse på midlertidige eller mobile byggeplasser (byggeplassdirektivet).

Byggherreforskriften er gitt med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-4, § 3-1 og § 4-1. Forskriften gjelder for enhver bygge- eller anleggsplass hvor det utføres skiftende bygge- eller anleggsvirksomhet, jf. forskriften § 2. Byggherreforskriften gjelder uavhengig av prosjektets størrelse og kompleksitet.

2. Bakgrunn

Byggherreforskriften spiller en sentral rolle i det forebyggende arbeidet mot skader og ulykker i bygge- og anleggsbransjen.

For at byggherreforskriften skal virke etter sin hensikt, er det avgjørende at forskriften er klar og tydelig.

Det ble derfor gjort endringer i byggherreforskriften som trådte i kraft 1. januar 2021. Hovedhensikten med revideringen var å klargjøre forskriften å i større grad oppnå intensjonen om bedre sikkert, helse og arbeidsmiljø i bygge- og anleggsbransjen. Revideringen tok særlig sikte på å tydeliggjøre når forskriften gjelder, med særlig vekt på planleggingsstadiet, og dessuten pliktene til de enkelte aktørene.

Arbeidstilsynet vurderer at det fremdeles kan være behov for endringer i forskriften.

Vi ønsker å forslå følgende endring i byggherreforskriften ved at ordet «samarbeid» endres til «samhandling» i § 14 andre ledd.

3. Gjeldende rett

Det kommer frem av § 14 andre ledd at:

«Koordineringen og oppfølgingen skal sørge for å legge til rette for dialog og samarbeid mellom involverte aktører.»

Byggherren skal sikre at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og arbeidsmiljø blir ivaretatt ved prosjektering og utførelse av bygge- og anleggsarbeid, jf. § 5 første ledd bokstav c. Det er et gjennomgående krav at byggherren gjennom helse prosessen skal sørge for og legge til rette for nødvendig dialog og samhandling mellom prosjekterende, arbeidsgivere og enmannsbedrifter for å sikre dette.

Kravet om å legge til rette for nødvendig dialog og samhandling finner vi igjen i kravene til koordineringen og oppfølgingen, jf. § 14 andre ledd. Kravene speiles også ved at prosjekterende, arbeidsgivere og enmannsbedrifter skal delta i dialogen og samhandlingen som byggherre har lagt til rette og sørget for, jf. § 17 femte ledd og § 18 sjette ledd.

Begrepet «dialog og samhandling» er brukt i § 5 første ledd bokstav c, § 17 femte ledd og § 18 sjette ledd. Begrepet «dialog og samarbeid» er brukt i § 14 andre ledd.

4. Arbeidstilsynets vurdering og forslag

Begrepene «samarbeid» og «samhandling» brukes ofte om hverandre. I dagligtalen betyr samarbeid ofte å «arbeide sammen, arbeide i fellesskap». Samhandling betyr ofte «samspill, å handle sammen». Selv om begrepene er relativt like, har de likevel noe ulikt meningsinnhold.

Arbeidstilsynet vurderer at det er uheldig at forskriften bruker to ulike begrep som er ment å dekke det samme. At det er brukt to ulike begrep, skyldes en feilskrift. At forskriften ikke har ensartet bruk av ord og uttrykk, kan skape uklarhet for hvordan de ulike bestemmelsene er å forstå.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser

Å endre fra «samarbeid» til «samhandling» i § 14 andre ledd er kun en språklig endring. Endringen vil ikke ha økonomiske eller administrative konsekvenser for byggherre, virksomhetene eller samfunnet.

4.2. Forslag til endringer i byggherreforskriften

Vi foreslår følgende endring forskrift av 3. august 2009 nr. 1028 om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser (byggherreforskriften):

§ 14 andre ledd skal lyde:

Koordineringen og oppfølgingen skal sørge for å legge til rette for dialog og samhandling mellom involverte aktører.

5. Forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester

5.1. Forskrift om godkjenning av renholdsvirksomheter m.m. §§ 5, 9 og 15

1. Innledning

Forskrift av 8. mai 2012 nr. 408 om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester regulerer godkjenningsordningen for renholdsvirksomheter i Norge. Forskriftens formål er å ivareta sikkerhet, helse og arbeidsmiljø i denne type virksomheter. Alle virksomheter som helt eller delvis tilbyr renholdstjenester i Norge, skal søke om godkjenning. Det gjelder også de som leier ut personer som utfører renholdstjenester. Ansatte i godkjente renholdsvirksomheter skal ha HMS-kort som er utstedt av en kortutsteder utpekt av Arbeidstilsynet.

2. Bakgrunn

Arbeidstilsynet vurderer at det er behov for å tydeliggjøre at HMS-kort er et vilkår for godkjenning av renholdsvirksomheter. Det praktiseres i dag som et vilkår, men går ikke tydelig nok frem av regelverket. Slik ordlyden er i dag, kan det virke som om virksomhetene først blir godkjent i henhold til vilkårene i § 5, og at det deretter skal være en prosess knyttet til HMS-kort. Det er imidlertid et krav at alle vilkårene skal være oppfylte for å gjøre vedtak om godkjenning, også kravet til HMS-kort må være oppfylt. Vi foreslår derfor at krav til HMS-kort tas inn som et eget punkt i § 5 – vilkår for godkjenning. Dette fører også til noen språklige endringer i andre bestemmelser.

3. Gjeldende rett

Det praktiseres i dag et krav om HMS-kort for å få godkjenning som renholdsvirksomhet. Etter vår vurdering kommer det imidlertid ikke klart nok frem at dette er en del av selve godkjenningsordningen.

Dagens forskrift er som følger:

§ 4. Godkjenningsregister og HMS-kort

Godkjent virksomhet skal innføres i et eget register, jf. § 6, og få utstedt HMS-kort til sine arbeidstakere etter reglene i kapittel 3.

§ 5. Vilkår for godkjenning:

1. Dokumentasjonsvilkår

2. Dokumentasjonsvilkår (spesialkrav utlendinger)
3. Registreringsplikter
4. Opplysningsplikt
5. Registreringsplikt for bemanningsforetak

§ 9. Plikt til å ha HMS – kort

Virksomhet som blir godkjent i henhold til § 5 skal sørge for at arbeidstakere som utfører renholdstjenester har HMS kort utstedt av en kortutsteder utpekt av Arbeidstilsynet. Plikten til å ha HMS kort gjelder tilsvarende for innehaver av enkeltpersonsforetak.

§ 15. Søknadsprosedyrer

Virksomheten skal sende søknad om godkjenning sammen med dokumentasjon som nevnt i § 5

første ledd til Arbeidstilsynet. Søknad om HMS-kort sendes til kortutsteder etter at Arbeidstilsynet har gitt melding til virksomheten om at vilkårene i § 5 er oppfylt.

4. Arbeidstilsynets vurdering og forslag

HMS-kort er et vilkår for godkjenning av renholdsvirksomheter. Det praktiseres i dag som et vilkår, men fremgår ikke tydelig nok av regelverket. Slik ordlyden i forskriften er i dag kan det virke som om virksomhetene først blir godkjent i henhold til vilkårene i § 5, og at det deretter skal være en prosess knyttet til HMS-kort. Det er imidlertid et krav at alle vilkårene skal være oppfylt for at det skal kunne treffes vedtak om godkjenning, også kravet til HMS-kort. Etter en prekvalifiseringsprosess hvor virksomheten vurderes opp mot kravene i dagens § 5, og gis en tilbakemelding på dette, må virksomhetene søke om HMS-kort før det fattes endelig vedtak om godkjenning etter forskriften § 16.

Det er behov for å tydeliggjøre at krav til HMS-kort er et eget vilkår i søknads-/godkjenningsprosessen for renholdsvirksomheter. I 2020 fikk Arbeidstilsynet 2423 nye søknader om godkjenning som renholdsvirksomhet. Det er få klager på vår praktisering av regelverket, men det har vært noen utfordringer med å begrunne eventuelle avslag etter ordlyden i dagens regelverk. Endringer innebærer ikke en materiell endring i henhold til dagens praksis, så dette er først og fremst et lovteknisk forbedringsforslag.

Vi foreslår derfor følgende endringer:

§ 5. Vilkår for godkjenning:

Nytt 6 ledd (6) (HMS-kort)

Virksomheter som oppfyller vilkårene i § 5 nr. 1-5, må dokumentere at de har søkt om HMS-kort i henhold til forskriften §§ 9 og 15 før det treffes vedtak om godkjenning etter § 16.

§ 9. Plikt til å ha HMS – kort

Virksomheten skal sørge for at arbeidstakere som utfører renholdstjenester har HMS-kort utstedt av en kortutsteder utpekt av Arbeidstilsynet. Plikten til å ha HMS-kort gjelder tilsvarende for innehaver av enkeltpersonsforetak.

§ 15. Søknadsprosedyrer

(1) Virksomheten skal sende søknad om godkjenning sammen med dokumentasjon som nevnt i § 5 første ledd til Arbeidstilsynet. Søknad om HMS-kort sendes til kortutsteder etter at Arbeidstilsynet har gitt melding til virksomheten om at vilkårene i § 5 nr. 1-5 er oppfylt.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser

Det antas at ønskede endringer ikke vil føre til økonomiske eller administrative kostnader for virksomhetene eller for Arbeidstilsynet. Dette er først og fremst en lovteknisk endring for å tydeliggjøre at HMS-kort er et vilkår for godkjenning av renholdsvirksomheter. Ordningen praktiseres allerede på denne måten i dag, og det bør komme tydeligere frem av regelverket.

5.2. Forslag til endringer i forskrift om godkjenning av renholdsvirksomheter m.m.

Vi foreslår følgende endringer i forskrift av 08. mai 2012 nr. 408 om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester:

§ 5. Vilkår for godkjenning nytt sjettede ledd skal lyde:

(6) Før Arbeidstilsynet kan fatte vedtak om godkjenning etter § 16, må virksomheten oppfylle vilkårene i § 5 nr. 1-5 og dokumentere at de har søkt om HMS-kort i henhold til forskriften §§ 9 og 15.

§ 9. Plikt til å ha HMS-kort skal lyde:

Virksomheten skal sørge for at arbeidstakere som utfører renholdstjenester, har HMS-kort utstedt av en kortutsteder utpekt av Arbeidstilsynet. Plikten til å ha HMS-kort gjelder tilsvarende for innehaver av enkeltpersonforetak.

§ 15. Søknadsprosedyrer skal lyde:

(1) Virksomheten skal sende søknad om godkjenning sammen med dokumentasjon som nevnt i § 5 første ledd, til Arbeidstilsynet. Virksomheten skal sende søknad om HMS-kort til kortutsteder etter at Arbeidstilsynet har gitt melding til virksomheten om at vilkårene i § 5 nr. 1-5 er oppfylt.

6. Forskrift om bemanningsforetak

6.1. Forskrift om bemanningsforetak § 5

1. Innledning

Digitaliseringsrundskrivet (H-7/20, Kommunal- og moderniseringsdepartementet) er en sammenstilling av pålegg og anbefalinger om digitalisering i offentlig sektor. Rundskrivet gjelder for departementene, statens ordinære forvaltningsorganer, forvaltningsorganer med særskilte fullmakter og forvaltningsbedrifter. Digitaliseringsrundskrivet stiller blant annet krav om offentlige virksomheters bruk og innhenting av informasjon. Dette krever at Arbeidstilsynet går gjennom regelverkene sine for å bringe bruk og innhenting av informasjon i tråd med Digitaliseringsrundskrivet.

2. Bakgrunn

Digitaliseringsrundskrivet stiller krav om at den enkelte virksomhet skal ha tilstrekkelig oversikt over hvilke data den håndterer. Gjenbruk av informasjon bidrar til raskere og enklere saksgang både for brukerne og for de offentlige virksomhetene. Offentlige virksomheter skal ikke spørre brukerne på nytt om forhold de allerede har opplyst om. Dette omtales gjerne som "kun én gang", og er et langsiktig mål og en av hovedprioriteringene i IKT-politikken. Finnes data hos en annen virksomhet, skal data hentes derfra, forutsatt at det er rettslig grunnlag. Utvexlingen skal skje på en måte som bevarer dataenes autentisitet og integritet. Utveksling av data som andre offentlige virksomheter har krav på, skal prioriteres.

Arbeidstilsynet forvalter bl.a. godkjenningsordningen for bemanningsforetak, jf. forskrift om bemanningsforetak av 04. juni 2008 nr. 541. Etter forskriften skal virksomheter som driver bemanningsvirksomhet i Norge, oppfylle meldeplikten til Arbeidstilsynet. Virksomheter som oppfyller kravene etter bemanningsforetaksforskriften, registreres i register over bemanningsforetak, jf. bemanningsforetaksforskriften §§ 5 og 6. Flere av disse opplysningene er tilgjengelige gjennom rapportering, melding og registrering hos andre offentlige virksomheter.

Kravene til dokumentasjon i bemanningsforetaksforskriften § 5 er delvis i strid med Digitaliseringsrundskrivet pkt. 1.5.

3. Gjeldende rett

Kravene som stilles for at et bemanningsforetak skal registreres i Arbeidstilsynets register over godkjent bemanningsforetak, følger av bemanningsforetaksforskriften § 2:

«Bemanningsforetak som nevnt i § 1 skal enten være registrert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap i Norge, eller stille sikkerhet i form av garanti fra bank eller forsikringsselskap for egenkapital tilsvarende minstekrav til aksjekapital for aksjeselskap eller allmennaksjeselskap i lov 13. juni 1997 nr. 44 og lov 13. juni 1997 nr. 45.»

For at bemanningsforetaket skal godkjennes må det

- være registrert som aksjeselskap, eller
- være registrert som allmennaksjeselskap, eller
- stille sikkerhet i form av garanti fra bank eller forsikringsselskap for egenkapital tilsvarende minstekrav til aksjekapital (for tiden kr 30.000 NOK).

Foretak som er registrert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap i andre EØS-land, oppfyller kravet som følger av § 2, jf. bemanningsforetaksforskriften § 3. EØS-garantier blir også likestilt med garanti stilt av norsk bank eller forsikringsselskap.

Bemanningsforetak som skal føres inn i Arbeidstilsynets register over bemanningsforetak, og dermed ha tillatelse til å drive virksomhet i Norge, må sende melding til Arbeidstilsynet i henhold til bemanningsforetaksforskriften § 5, som lyder:

«Bemanningsforetak som skal drive virksomhet i Norge skal sende melding til Arbeidstilsynet.

Meldingen skal opplyse om foretakets navn og forretningsadresse, organisasjonsnummer samt navn og adresse i Norge på fast representant for utenlandsk virksomhet, jf. § 4. Meldingen skal i tillegg inneholde dokumentasjon som viser at foretaket:

- a) oppfyller vilkårene for registrering og garanti etter § 2 eller § 3,
- b) er registrert i Enhetsregisteret og
- c) er registrert hos norske skattemyndigheter.

Arbeidstilsynet kan fastsette nærmere bestemmelser om meldeplikten».

Arbeidstilsynet kontrollerer i dag disse opplysningene mot Enhetsregisteret. Blant annet kontrollerer vi at foretaket har registrert ansatte.

4. Arbeidstilsynets vurdering og forslag

Arbeidstilsynets vurdering er at det er i strid med Digitaliseringsrundskrivet å pålegge virksomheter en plikt til å rapportere samme opplysninger flere ganger. Arbeidstilsynet foreslår derfor å endre bemanningsforetaksforskriften § 5 slik at bemanningsforetak ikke må dokumentere at foretaket er registrert i Enhetsregisteret eller er registrert hos norske skattemyndigheter. Dette er opplysninger Arbeidstilsynet allerede har eller kan hente gjennom offentlig tilgjengelig informasjon fra andre offentlige virksomheter.

Opplysningene vi krever i forbindelse med registrering iht. § 5, er sekundæroplysninger. Det innebærer at opplysningene må etableres hos andre offentlige virksomheter til bruk for

Arbeidstilsynets registerforvaltning (for eksempel organisasjonsnummer etableres hos Enhetsregisteret). Opplysningene vil derfor alltid måtte være tilgjengelige før Arbeidstilsynet kan behandle meldingen.

Det er viktig å understreke at forslaget ikke inneholder noen endring i de materielle vilkårene for å oppfylle meldeplikten. Det vil fortsatt være et vilkår at bemanningsforetaket er registrert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap for å kunne registreres i Arbeidstilsynets register over bemanningsforetak. Forslaget vil kun ha betydning for hvilken dokumentasjon som kreves innsendt ved registrering.

Endringen vil også harmonere bedre med eksempelvis forskrift om godkjenning av renholdsvirksomheter § 5 (3). Bestemmelsen stiller krav om registrering i Enhetsregisteret og Foretaksregisteret for å kunne bli godkjent. Registrering må ikke dokumenteres særskilt.

Det må likevel eksistere en hjemmel for Arbeidstilsynet for å stille særskilte krav om dokumentasjon dersom spesielle forhold gjør det nødvendig. Dette er særlig viktig i tilfeller der internasjonale forhold begrenser Arbeidstilsynets mulighet til å innhente nødvendig informasjon hos andre offentlige virksomheter eller offentlige registre, for eksempel på grunn av internasjonale forhold.

Dokumentasjon for bankgaranti etter § 5 foreslås ikke endret.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser

Vår vurdering er at forslaget vil ha beskjedne økonomiske og administrative konsekvenser for virksomhetene og for Arbeidstilsynet.

Forslaget antas å lette de administrative tiltakene for virksomhetene. For Arbeidstilsynet vil ikke forslaget få administrative konsekvenser siden vi henter inn og kontrollerer de aktuelle opplysningene også med dagens regelverk.

6.2. Forslag til endring i forskrift om bemanningsforetak

Vi foreslår følgende endringer i forskrift av 4. juni 2008 nr. 541:

§ 5. Meldeplikt til Arbeidstilsynet andre og nytt tredje ledd skal lyde:

Meldingen skal i tillegg inneholde dokumentasjon som viser at foretaket oppfyller kravet om garanti etter § 2 eller § 3.

Arbeidstilsynet kan kreve ytterligere dokumentasjon dersom det er nødvendig for å vurdere om de øvrige vilkårene for registrering er oppfylt etter § 2 eller § 3.
