

Høringsnotat - forslag om å forskriftsfeste krav til innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker

Innhold i høringsnotatet

1. [Innledning](#)
2. [Bakgrunnen for forslaget om å forskriftsfeste krav til innkvartering](#)
3. [Gjennomføring av høring i 2021 og etterfølgende prosess](#)
4. [Gjeldende rett](#)
5. [Forslaget om å forskriftsfeste krav til innkvartering og Arbeidstilsynets vurdering](#)
6. [Økonomiske og administrative konsekvenser](#)
7. [Forslag til endringer i forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser, arbeidslokaler](#)

1. Innledning

Arbeidstilsynet forvalter og fører tilsyn med 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 innretning 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

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

Denne høringen gjelder forslag om endringer i arbeidsplassforskriften. Arbeidsmiljøloven stiller et generelt krav til at innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for sine arbeidstakere skal være forsvarlig utformet, innredet og vedlikeholdt. For å tydeliggjøre hva som ligger i lovens krav til forsvarlig innkvartering, foreslår Arbeidstilsynet å forskriftsfeste krav til innkvartering i arbeidsplassforskriften. Ett av tiltakene i [regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet](#), tiltak 9, er også at Arbeidstilsynet fastsetter en slik forskriftsregulering.

Arbeidstilsynet foreslår et nytt kapittel 3A i arbeidsplassforskriften, for nærmere å regulere innholdet i lovens krav til forsvarlig innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker. De foreslåtte bestemmelsene innebærer i hovedsak en forskriftsfesting av krav til innkvartering som er i tråd med det som allerede er gjeldende forvaltningspraksis.

Forslaget har tidligere vært på høring, se [høringsnotat 8. februar 2021](#). Blant annet på bakgrunn av [høringsinnspill](#), og innspill fra partene i Regelverksforum, foreslår vi enkelte endringer sammenlignet med tidligere forslag. Arbeidstilsynet mener derfor at det er nødvendig å sende forslaget på ny høring.

Forslag som er nye sammenlignet med tidligere forslag, er

- en tilføyelse i forskriftens navn, slik at det kommer tydelig frem at forskriften også omfatter innkvartering
- endring av formålsbestemmelsen, slik at det kommer frem at innkvarteringen skal ivareta hensyn til arbeidstakeres sikkerhet, helse og velferd
- presisering av at hensyn til brann- og elsikkerhet skal ivaretas i innkvarteringen
- en snever unntaksbestemmelse fra hovedregelen om krav til enerom som soverom i særskilte tilfeller. Denne unntaksbestemmelsen kommer i tillegg til det allerede foreslåtte unntaket fra enerom som soverom i forbindelse med sesongarbeid

2. Bakgrunnen for forslaget om å forskriftsfeste krav til innkvartering

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at arbeidsmiljølovens krav til innkvartering overholdes og at innkvarteringen er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. I slike tilsyn samarbeider Arbeidstilsynet ofte med kommunale bygningsmyndigheter, kommunalt brannvesen og det lokale el-tilsynet (DLE). I enkelte tilfeller utføres tilsyn også sammen med kommunal helsetjeneste (kommuneoverlege).

2.1. Utfordringsbildet og Arbeidstilsynets tilsyn med om innkvartering er forsvarlig

Kravet til innkvartering er regulert i arbeidsmiljøloven [§ 4-4](#) fjerde ledd. Der kommer det frem at:

Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Eventuelle husordensregler skal fastsettes i samråd med representanter for arbeidstakerne.

Dersom innkvarteringen ikke er forsvarlig utført, innredet eller vedlikeholdt, kan Arbeidstilsynet gi pålegg¹ om å rette forholdet. Dersom pålegget ikke er oppfylt innen fristen, kan Arbeidstilsynet ilegge tvangsmulkt² eller stanse³ bruk av innkvarteringen inntil pålegg er oppfylt. Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet umiddelbart stanse bruk av innkvarteringen, eller deler av den, selv om pålegg ikke er gitt⁴. Arbeidstilsynet kan ilegge overtredelsesgebyr⁵ dersom innkvarteringen ikke er forsvarlig. Arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd er også straffesanksjonert.⁶

Arbeidstilsynets tilsyn er risikobasert. Det betyr at Arbeidstilsynet retter oppmerksomheten mot områder der det er størst risiko for uhelse, sosial dumping eller arbeidslivskriminalitet. Vi prioriterer tilsyn der vår bruk av ressurser har størst effekt. Når det gjelder tilsyn med innkvartering, betyr det at vi særlig retter oppmerksomheten mot bransjer der det er vanlig at arbeidsgiver stiller innkvartering til arbeidstakers rådighet vi erfaringsmessig er kjent med at det finnes utsatte arbeidstakergrupper det erfaringsmessig er lav tariffavtaledekning

Flere landsomfattende tariffavtaler har bestemmelser om standard for innkvartering. Enkelte tariffavtaler stiller strengere krav til standard for innkvarteringen enn det som følger av arbeidsmiljøloven og Arbeidstilsynets forvaltningspraksis. Andre tariffavtaler viser til at Arbeidstilsynets retningslinjer skal legges til grunn.

Norske arbeidsgiverorganisasjoner tar opp medlemsbedrifter både med og uten tariffavtale. Dette gjelder særlig NHO og Virke, samt noen av de mindre arbeidsgiverorganisasjonene. I NHO har avtaledekningen ligget stabilt på om lag 75 prosent siden 2003, mens den i Virke har sunket fra oppunder 60 prosent til drøye 30 prosent. I privat sektor er det beregnet at om lag 50 prosent av arbeidstakerne jobber i en virksomhet med tariffavtale. Det er store forskjeller i tariffavtaledekningen etter bransje og bedriftenes størrelse. Avtaledekningen i privat sektor varierer fra om lag 20 prosent i bransjer med lav dekning til drøye 90 prosent i de bransjene som har høyest avtaledekning. Bransjer med klar nedgang i tariffavtaledekning er bygg- og anlegg, overnatting og servering, transport, og informasjon og kommunikasjon.^{7 8 9 10}

Arbeidstilsynet har i perioden 2016-2022 gjennomført om lag 3 500 tilsyn hvor vi har kontrollert innkvartering som arbeidsgiver (eller innleier) stiller til rådighet for arbeidstaker. Arbeidstilsynet har avdekket brudd på bestemmelsen om innkvarteringen i om lag ett av fire tilsyn (26 prosent). Arbeidstilsynet fulgte opp med en eller flere reaksjoner i mer enn ett av fem tilsyn (21 prosent).

Om lag halvparten av tilsynene som ble gjennomført i perioden 2016-2022, ble gjennomført i 2021. Det var på dette tidspunktet en koronapandemi. Dette året skiller seg derfor fra de øvrige seks årene i perioden 2016-2022. Det gjelder både ved at antall tilsyn var betydelig høyere, samtidig som reaksjonsprosenten var lavere enn i de øvrige årene i perioden. Økt tilsynsaktivitet skyldtes blant annet at Arbeids- og sosialdepartementet under pandemien ba Arbeidstilsynet om å øke kontrollen med smittevern i etatens tilsyn med bransjer og yrkesgrupper hvor smitte var en særlig risikofaktor.¹¹ Måten tilsynene ble gjennomført på, og målgruppene, skiller seg også noe fra de øvrige årene. Fra 21. februar 2021 søknadsbehandlet og forhåndsgodkjente Arbeidstilsynet innkvartering som arbeids- eller oppdragsgiver stilte til rådighet for gjennomføring av innreisekarantene, jf. [covid-19-forskriften](#)¹² § 5d og [kapittel 2A](#). Arbeidstilsynet førte også tilsyn med overholdelse av kravene til innkvartering i forbindelse med innreisekarantene. Lovgrunnlaget for pålegg var arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd, jf. § 4-1 første ledd. Arbeidstilsynet la tilsvarende krav som i [covid-19-forskriften](#) § 5 til grunn når det gjaldt hva vi anså som forsvarlig innkvartering¹³ for arbeidstakere og oppdragstakere i innreisekarantene. Kravene var at det i innkvarteringen skulle være mulig for arbeids- eller oppdragstakeren å unngå nærkontakt med andre, og personer i karantene skulle ha enerom med TV og internett, eget bad, og eget kjøkken eller matservering. Kravene ble opphevet 26. januar 2022.

Tabell 1: Oversikt over antall tilsyn med innkvartering, bruddprosent og reaksjonsprosent i perioden 2016-2022

¹ Arbeidstilsynet førte tilsyn med at innkvarteringen som ble brukt i forbindelse med innreisekarantene var forsvarlig under pandemien.

År	Antall gjennomførte tilsyn	Antall tilsyn med brudd	Reaksjonsprosent
2016	485	31 %	18 %
2017	387	28 %	21 %
2018	201	43 %	38 %
2019	205	41 %	39 %
2020	286	31 %	33 %
2021 ¹	1734	19 %	16 %
2022	189	32 %	29 %
Totalt	3487	26 %	21 %

Der Arbeidstilsynet avdekket at innkvarteringen ikke var forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt, vedtok vi i perioden 2016-2022 ett eller flere pålegg i 417 tilsyn. I tilfeller der pålegg ikke ble oppfylt innen fristen, fulgte Arbeidstilsynet opp med vedtak om tvangsmulkt i 66 tilsyn, og med stans i 47 tilsyn. Arbeidstilsynet vedtok stans ved overhengende fare i 145 tilsyn. Arbeidstilsynet ila virksheter overtredelsesgebyr i 78 tilfeller.

Tabell 2: Oversikt over bruk av reaksjoner, pressmidler og administrative sanksjoner der innkvartering som arbeidsgiver eller innleier/oppdragsgiver stilte til arbeidstaker/oppdragstakers rådighet ikke var forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt.

¹ Bruk av reaksjoner og sanksjoner under koronapandemien.

År	Antall tilsyn - vedtak om pålegg	Antall tilsyn - vedtak om tvangsmulkt	Antall tilsyn - vedtak om stans (pressmiddel)	Antall tilsyn - vedtak om stans ved overhengende fare	Antall tilsyn - vedtak om overtredelsesgebyr
2016	57	12	10	0	0
2017	47	5	8	15	1
2018	44	7	4	15	6
2019	57	7	8	15	10
2020	53	6	4	14	10
2021 ¹	127	20	9	74	50
2022	32	9	4	12	1
Totalt	417	66	47	145	78

Arbeidstilsynets tilsyn er som nevnt risikobasert. I tabell 3 gir vi en oversikt over næringshovedområder der Arbeidstilsynet har gjennomført de fleste tilsynene med tema innkvartering. Næringshovedgrupper og næringer er inndelt etter [Statistisk sentralbyrås standard for næringsgrupper \(SN\)](#).

Tabell 3: Oversikt over antall tilsyn, brudd og reaksjonsprosent i perioden 2016-2022 for de hovednæringsgruppene der Arbeidstilsynet har gjennomført flest tilsyn med om innkvartering er forsvarlig.

Nærings- hovedgrupper	Antall gjennomførte tilsyn	Antall tilsyn med brudd	Reaksjonsprosent
F Bygge- og anleggsvirksomhet	1397	27 %	21 %
A Jordbruk, skogbruk og fiske	603	19 %	16 %
C Industri	475	23 %	16 %
N Forretningsmessig tjenesteyting	280	25 %	19 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	225	34 %	27 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	150	46 %	39 %
H Transport og lagring	85	38 %	25 %
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	57	23 %	18 %
L Omsetning og drift av fast eiendom	50	42 %	38 %

I tabell 4 under har vi skilt uten noen næringer eller næringsgrupper innen hovednæringsgruppene der vi gjennomført flest tilsyn og/eller der buddprosenten er særlig høy.

Tabell 4: Oversikt over antall tilsyn, brudd og reaksjonsprosent i perioden 2016-2022 for utvalgte næringer og enkelte næringsgrupper der Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn med om innkvarteringen er forsvarlig.

¹ 155 av 186 tilsyn er gjennomført i de tre næringsgruppene 10. 1 produksjon bearbeiding og konservering av kjøtt og kjøttvarer, 10. 2 bearbeiding og konservering av fisk, skalldyr og bløtdyr og 10.3 bearbeiding og konservering av frukt og grønnsaker. I disse tre næringsgruppene er det er brudd på bestemmelsen om innkvartering i ett av fire tilsyn (25 prosent) og gitt reaksjon i om lag ett av fire tilsyn (23 prosent). 133 av tilsynene er gjennomført i 10.2 bearbeiding og konservering av fisk, skalldyr og bløtdyr.

Næringshovedgruppe	Antall gjennomførte tilsyn	Antall tilsyn med brudd	Reaksjonsprosent
F 41 Oppføringer av bygninger	761	29 %	22 %
F 43 Spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet	555	25 %	19 %
A 01 Jordbruk og tjenester knyttet til jordbruk, jakt og viltstell	548	18 %	16 %
C 10 Produksjon av nærings og nytelsesmidler	186	26 %	28 %
N 78.2 Utleie av arbeidskraft	196	24 %	20 %
I 56 Serveringsvirksomhet	147	44 %	33 %
I 55 Overnattingsvirksomhet	78	15 %	14 %
G 45 Handel med og reparasjon av motorvogner	59	68 %	47 %
H 49 Landtransport og rørtransport	58	41 %	29 %

Etter Arbeidstilsynets syn er det høy andel brudd på kravet til forsvarlig innkvartering innen følgende bransjer:

- Bygg
- Jordbruk
- Utleie av arbeidskraft (bemanning)
- Servering
- Bearbeiding og konservering av fisk, skalldyr og bløtdyr
- Vedlikehold og reparasjon av motorvogner, som omfatter bilpleie
- Transport

Dette er bransjer der Arbeidstilsynet erfaringsmessig møter en høy andel utenlandske arbeidstakere, og der virksomhetene ikke nødvendigvis er bundet av tariffavtale.

2.2. Hva er problemet

I tilfeller hvor Arbeidstilsynet avdekker uforsvarlige boforhold er det ofte snakk om arbeidsgivere som tilbyr innkvartering til utsatte arbeidstakergrupper. Slike grupper med arbeidstakere er gjennomgående utenlandske arbeidstakere. Disse har ofte svake språkkunnskaper og dårlig kjennskap til sine rettigheter i Norge. Arbeidstakerne kan også stå i et sterkt avhengighetsforhold til arbeidsgiver og kan dermed ha få reelle muligheter til å påvirke situasjonen. Innkvarteringen som tilbys er i enkelte tilfeller svært mangelfull, uverdig og/eller brann- og helsefarlig.

Arbeidstilsynet viser til at også andre myndigheter peker på uforsvarlig innkvartering som et problemområde. Uforsvarlig innkvartering ses også i sammenheng med annen arbeidslivskriminalitet. Utfordringer med uforsvarlig innkvartering er blant annet beskrevet i NTAES (nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter) sin [situasjonsbeskrivelse for 2020](#)¹⁴ og i Økokrims trusselvurdering for 2020¹⁵. I politiets trusselvurdering for 2023 nevnes også uverdige boforhold som et av kjennetegnene når bakmenn tilrettelegger for menneskehandel til tvangsarbeid.¹⁶ Innkvarteringsforhold har også økt fokus i EU, se blant annet [høring om gjennomføring av endringer i utsendingsdirektivet \(direktiv EU 2018/957\)](#)¹⁷. Direktivet stiller krav til at regler i vertsstatene om standarden¹⁸ på innkvartering, også skal gjelde for utstasjonerte arbeidstakere, jf. artikkel 1 (2) bokstav h.

2.3. Hva vil vi oppnå

Arbeidstilsynets tilsyn er risikobasert. Etter Arbeidstilsynets syn viser tallgrunnlaget presentert i tabellene ovenfor under punkt 2.1, at innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker i en høy andel saker ikke er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Bruddprosenten er etter vår vurdering betydelig, og viser at uforsvarlig innkvartering er forholdsvis utbredt. Bruddprosenten har vært høy over år.

Arbeidstilsynets mål er at innkvartering som arbeidsgiver stiller til arbeidstakers disposisjon, skal oppfylle krav til at innkvarteringen er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt.

2.4. Aktuelle tiltak

Aktuelle tiltak for å nå målet kan være:

- Alternativ A Informasjonstiltak
- Alternativ B Presisere i forskrift krav til innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker

2.5. Arbeidstilsynets vurdering av tiltakene

Arbeidstilsynet gir veiledning om hvilke minimumskrav vi stiller for at innkvarteringen oppfyller kravet om at den er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt, blant annet på [Arbeidstilsynet.no](#). Denne veiledningen har vært tilgjengelig på vår internettside i flere år. Etter Arbeidstilsynets syn er veiledning alene ikke et tilstrekkelig tiltak for å sikre at arbeidstakere i utsatte bransjer tilbys forsvarlig innkvartering, se også punkt 3.3.

Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde gir lite veiledning om hva som skal til for å oppfylle lovens forsvarlighetskrav. Arbeidstilsynet kan som nevnt ilegge overtredelsesgebyr for brudd på bestemmelsen, og den er også straffesanksjonert.

Overtredelsesgebyr er ikke straff etter [Grunnloven § 96](#), men straff etter [Den europeiske menneskerettskonvensjon \(EMK\) artikkel 7](#). Etter EMK artikkel 7 må gjerningen eller unnlåtelsen utgjøre en straffbar handling etter nasjonal eller internasjonal rett på den tid da den ble begått. Det er altså et lovkrav (klarhetskrav) som må ligge til grunn for at Arbeidstilsynet kan ilegge overtredelsesgebyr. Tilstrekkelig klar lovhjemmel forutsetter at¹⁹

- det i de fleste tilfeller ikke er tvil om at handlingen eller unnlatelsen rammes av bestemmelsen
- bestemmelsen er tilstrekkelig tilgjengelig og forutsigbar
- det er mulig å forutse at overtredelsesgebyr kan bli konsekvensen dersom regelen brytes

Som det kommer frem av tabell 2 over, har Arbeidstilsynet ilagt 78 overtredelsesgebyr i perioden 2016-2022 for brudd på arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd. Om lag tre av fem gebyr (64 prosent) i denne perioden ila Arbeidstilsynet i 2021 da det var en global pandemi. Det ble da stilt tydelige krav i [covid-19-forskriften § 5](#) til innkvartering av arbeidstakere og oppdragstakere som var i innreisekarantene. Tilsvarende krav gjaldt for smittekarantene. [Covid-19-forskriften § 5](#) lå til grunn for hva Arbeidstilsynet anså som forsvarlig innkvartering for arbeidstakere i innreisekarantene etter arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd, jf. § 4-1 første ledd.

Arbeidstilsynet har langvarig forvaltningspraksis som oppstiller minimumskrav til hva som er å anse som forsvarlig innkvartering i en normalsituasjon. Etter Arbeidstilsynets syn, vil presisering i forskrift tydeliggjøre kravene. Arbeidsgivere vil også få økt forutberegnelighet når det gjelder hvilke krav som gjelder, og det vil bli tydeligere hvilke krav Arbeidstilsynet kan stille i forbindelse med tilsyn og håndheving. Dette samme gjelder også byggherrer, som skal stille krav om forsvarlig innkvartering i forbindelse med arbeidet på den enkelte bygge- eller anleggsplass og som skal følge opp at arbeidsgiverne oppfyller kravet.²⁰

Oppsummert mener Arbeidstilsynet det er flere grunner som underbygger behovet for å presisere kravene til hva som er forsvarlig innkvartering. Presiseringene bør skje i forskrift.

3. Gjennomføring av høring i 2021 og etterfølgende prosess

Arbeidstilsynet sendte den 9. februar 2021 forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene på offentlig høring. Forslag om å forskriftsfeste krav til innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker var en del av høringen. Forslaget var utarbeidet i samråd med Petroleumsstilsynet. Høringsbrevet, høringslisten og høringsinnspillene er publisert på Arbeidstilsynets hjemmeside: [Høringer om endringer i arbeidsmiljøforskriftene og forskrift om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser \(arbeidstilsynet.no\)](#)

Vi mottok en rekke innspill i forbindelse med høringen, se punkt 3.1. Arbeidstilsynet har også mottatt innspill fra partene i Regelverksforum i løpet av 2022 og 2023, se punkt 3.2.

3.1. Innspill fra høringsinstansene

Arbeidstilsynet mottok til sammen 21 hørings svar. Av disse var det 11 som hadde merknader til høringen.

Høringsinstansene var delte i sine tilbakemeldinger på forslaget.

Landbruks- og matdepartementet skrev i sitt høringsinnspill at det er viktig for grøntnæringen at regelverket gir unntak for sesongarbeidskraft.

Landsorganisasjonen i Norge (LO), Norsk arbeidsmedisinsk forening (Namf) og Direktoratet for sikkerhet og beredskap (DSB) støttet forslaget om presisering av krav til innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstakere. **Namf** og **LO** satte likevel spørsmålsteget ved om regelverket oppstilte tilstrekkelig strenge krav for å forebygge smitte av infeksjonssykdommer og ivaretaelse av forsvarlig hygiene. **LO** pekte særlig på unntaket for sesongarbeidere, som kommer til Norge for å arbeide i inntil 10 uker, minstekrav til areal og deling av bad og kjøkken. **LO** viste til

den pågående pandemien på høringstidspunktet, samt at det blant hadde vært utbrudd av pneumokokksykdom på verft. **LO** viste til tilleggskravene til de som måtte i karantene under pandemien på grunn av covid-19, hvor det ble stilt nødvendige krav til enerom med eget bad og kjøkken. **LO** understreket at det hvert år avdekkes grove tilfeller der arbeidstakere utnyttet og blir tilbudt innkvartering under kummerlige kår. I mange tilfeller utgjør selve innkvarteringen både en sikkerhets- og helseisriko. Bygninger som er brannfeller og konstruksjoner med store mangler er noe som avdekkes altfor ofte. **LO** skrev videre at teksten «fullt forsvarlig innredet, utformet og vedlikeholdt» har vært uklar i sin utforming og vært krevende å forholde seg til i praksis. **Namf** mente regelen bør være enerom, også for sesongarbeidere, alternativt at det tillates at to sesongarbeidere deler soverom istedenfor fire. **LO** hadde flere konkrete innspill til justeringer, blant annet med hensyn til brannvarslings- og brannslukkingsutstyr, førstehjelpsutstyr og atskilte dusjer og toaletter for kvinner. **DSB** ga innspill om at brannsikkerhet bør vurderes regulert mer eksplisitt og at når inntil fire personer deler soverom og det er flere soverom - kan det fort bli mange personer i boenheten, som i sin tur fører til at det elektriske anlegget utsettes for en større belastning enn det er beregnet for. Dette kan i ytterste konsekvens føre til brann.

Spekter uttalte at de har liten tro på at forskriftsendring vil føre til færre brudd på reglene.

Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) mente den alminnelige bygningslovgivningen tilsier at det er overflødig å regulere innkvartering ytterligere.

Både **NHO** og **Spekter** støttet imidlertid tiltak som motvirker uforsvarlige boforhold for arbeidstakere, men mente andre tiltak burde vurderes. **NHO** mente Arbeidstilsynet heller bør sette inn tiltak for å veilede arbeidsgivere om eksisterende praksis, for å sikre bedre etterlevelse av regelverket. Videre skrev **NHO** at det er behov for å utøve skjønn når det gjelder vurderingen av om innkvartering er i henhold til lovens krav. **NHO** viste til at de foreslåtte endringene vil kunne få økonomiske konsekvenser for arbeidsgivere, som kan bli nødt til å endre innkvarteringen de tilbyr sine ansatte som følge av for detaljerte regler. Alternativet for flere arbeidsgivere kan bli at de ikke kan/vil tilby innkvartering, slik at de ansatte må finne seg bosted selv. Videre viste **NHO** til allerede inngåtte tariffavtaler, og mente forskriften burde inneholde et unntak for tariffavtaler inngått med fagforeninger med innstillingsrett. **NHO** viste til dialog de hadde hatt med Norsk Industri om krav til enkeltrom og oppholdsrom. Norsk Industri hadde overfor **NHO** påpekt at det innenfor landbasert industri foreligger ulike tariffavtaler som regulerer deling av enkeltrom for ansatte som arbeider i en rotasjonsordning. Et krav om enkeltrom ville kunne gå på tvers av tariffavtalenes innhold og hvordan bransjen er enige om å innrette seg. De viste til at Arbeidstilsynet i forslaget oppstiller krav til at oppholdsrommets innretning skal være tilpasset det maksimale antall personer som skal oppholde seg der samtidig. Der det er tilrettelagt for enkeltrom, tilsier erfaringer at få bruker oppholdsrommet og/eller oppholder seg på enkeltrommet. **Norsk Industri** var derfor kritisk til at oppholdsrommet må være tilpasset det maksimale antallet personer som kan oppholde seg der samtidig, med minimum 1,5 m² pr. person. **Norsk Industri** mente det burde være forholdsmessighet mellom antall enkeltrom og oppholdsrom, eksempelvis kan ikke 600 enkeltrom utløse et krav om felles oppholdsrom for 600 arbeidstakere.

Regelrådet hadde overordnede tilbakemeldinger på høringen.²¹ Regelrådet mente at utredningen hadde svakheter. Det ble pekt på at arbeidsmiljøforskriftene utgjør regelverk som berører en stor del av norsk næringsliv og som skal ivareta viktige samfunnshensyn som arbeidstakernes sikkerhet. Rådet mente det er viktig at dette regelverket er utformet slik at det oppnår sitt formål så effektivt som mulig, uten unødvendige kostnader for næringslivet, samt søkes utformet funksjonsbasert og teknologinøytralt.

Regelrådet mente kostnadsvirkningene for næringslivet burde vært nærmere beskrevet og forsøksvis beregnet. Rådet etterlyste en nærmere beskrivelse av innspillene fra partene, som ble involvert tidlig i prosessen, og hvordan disse innspillene var hensyntatt i Arbeidstilsynets høringsforslag.

3.2. Etterfølgende innspill fra partene i Regelverksforum

I etterkant av høringen, orienterte Arbeidstilsynet partene i Regelverksforum om videre arbeid med forslag til forskriftsfesting av krav til innkvartering som arbeidsgiver stiller til arbeidstakers rådighet. Forslaget har vært tema i møter i regelverksforum både i 2022 og 2023.

I møte i november 2022 etterspurte Arbeidstilsynet mer informasjon når det gjaldt hvordan innkvartering er regulert i de landsomfattende tariffavtalene og helt konkret hvilke tariffavtaler og bestemmelser forslaget eventuelt brøt med. LO opprettholdt at forslaget ikke stiller tilstrekkelig strenge krav knyttet til smittevern. I møtet viste **Byggenæringens Landsforening (BNL)** til at de hadde gjennomgått tariffavtalene på sitt område. De fant ikke motstrid mellom deres avtaler og forskriftsforslaget, men mente likevel at forslaget gikk noe lengre enn tariffavtalene. Når det gjaldt forslagens generelle krav om at innkvarteringen skal være forsvarlig med hensyn til giftige og helsefarlige stoffer og biologiske faktorer som kan forårsake alvorlig infeksjonssykdom hos mennesker (forslaget § 3A-1 første ledd bokstav d og e), viste BNL til at arbeidsgivers ansvar ikke kan strekke seg så langt. BNL ba derfor om at de to punktene strykes fra forslaget. Det ble påpekt at det er viktig at rekkevidden av arbeidsgivers ansvar beskrives i høringen og i veiledningen, dersom punktene ikke strykes.

BNL har videre gitt tilbakemelding på vegne av NHO-fellesskapet når det gjelder hvordan krav til innkvartering er regulert i NHOs overenskomster. **BNL** fikk også innspill fra **Fornybar Norge** og **NHO Service og Handel** når det gjaldt Energooverenskomsten og AIB-overenskomsten.

Energooverenskomsten § 12 om «Oppdrag med nattopphold utenfor hjemmet», har bestemmelser om krav til innkvartering. Bestemmelsen regulerer at innkvartering skal ha «alminnelig god standard» og det vises til «de til enhver tid gjeldende retningslinjer fra Arbeidstilsynet, arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd og arbeidsplassforskriften kapittel 3.

Slik **Fornybar Norge** ser det, bryter ikke forslaget om innkvartering direkte med overenskomstens bestemmelser, men forslaget skjerper kravet, særlig for ansatte som arbeider i rotasjonsordninger (typisk 12/9). En stor andel av de ansatte jobber et stykke hjemmefra og går på rotasjon. Dette fordi overenskomsten § 12 viser til arbeidsplassforskriften med hensyn til hva som er alminnelig god standard.

Fornybar Norge viste også til innspill de fikk fra en representativ energientreprenør, som viste til at de normalt benytter hotell for sine ansatte, men unntaksvis benytter hytter og innkvarterer flere arbeidstakere på samme rom. Dette gjelder særlig i utkantsområder med lang kjørevei til hotell.

Fornybar Norge opplyste også at ansatte i enkelte strømproduksjonsselskaper, som utfører inspeksjonsvirksomhet o.l., i perioder vil oppholde seg i avsidesliggende områder. Disse arbeidstakerne blir da innkvartert på hytter bygd for dette formålet. **Fornybar Norge** mener det da ikke alltid vil være mulig å sikre enkeltrom for alle i et slik inspeksjonslag. De mener det kan være nødvendig å ta inn et forbehold i de nye bestemmelsene i retning av det som ligger i dagens Energooverenskomst: «der det er mulig».

NHO Service og Handel viste til at det kun én av deres overenskomster, AIB²²-overenskomsten, som har en bestemmelse av relevans når det gjelder krav til innkvartering. Reguleringen er i AIB-overenskomsten § 9.4 tredje ledd som lyder:

Det skal tas rimelig hensyn til bekvemmeligheter ved innkvartering med toalett og adgang til dusj med varmt og kaldt vann samt muligheter til oppbevaring av mat, rengjøring og vedlikehold av klær.

Bestemmelsen er ikke i strid med forslaget, men en forskriftsfesting av krav til innkvartering vil legge føringer for arbeidsgiver ut over det som ligger i denne bestemmelsen i dag. **NHO SH** er i tvil om medlemmene som er bundet av denne avtalen, sender arbeidstakere utenfor bedriften i noen særlig grad. En forskriftsfesting vil derfor antakeligvis ikke være særlig problematisk.

Videre benyttet **NHO SH** anledningen til å påpeke at forskriftsfesting med bla. krav til enerom vil antas å treffe mange av medlemmene i bemanningssegmentet, da disse bedriftene besørger innkvartering for utenlandske arbeidstakere og ofte over lengre perioder i rotasjonsperioder. En såpass «stram» regulering gjør at disse bedriftene mister fleksibilitet og det er selvsagt også et kostnadsaspekt.

Norsk Industri ga tilbakemelding når det gjaldt industrioverenskomstens VO-del.

Industrioverenskomstens VO-del har i punkt 6.5.1 nr. 10 minimumsregulering til innkvartering der det kommer frem:

10. Innkvartering

Det skal sørges for tilfredsstillende innkvartering i rimelig avstand fra arbeidsstedet med enkeltrom som skal være i forsvarlig stand.

Som norm for bedømmelse av vanlig krav til innkvartering i brakker, legges de til enhver tid gjeldende retningslinjer fra helseråd og arbeidstilsyn til grunn. Fra og med 15.5.2002 skal innkvarteringsstandard i brakker være enkeltrom med dusj og toalett på hvert rom.

Hvor det ikke er egnet kjøkken og kantineanlegg, skal spiserommet ha kokemuligheter, kjøleskap, oppvaskkum og minimum 1,2 m² spiseplass pr. person.

Norsk Industri opplyser at de største leverandørbedriftene benytter eksterne leverandører av brakker. De kan ikke se at forskriftsbestemmelsene vil påvirke dagens brakkestandarder i særlig grad. På bakgrunn av svarene Norsk Industri har mottatt fra sine medlemsbedrifter, legger de til grunn at forskriftsforslaget ikke vil være av inngripende karakter for VO-bedriftene.

3.3. Arbeidstilsynets vurdering av innspillene

Arbeidstilsynet tilstreber at endringsforslagene har så bred støtte i arbeidslivet som mulig, både gjennom samarbeidet i Regelverksforum og ellers. Vi viser til den forutgående prosessen beskrevet i punkt 3.1 og 3.2 ovenfor.

Arbeidstilsynet mener det er behov for den foreslåtte reguleringen. Erfaringer fra Arbeidstilsynets tilsynspraksis gjennom flere år, samt a-krimsentrenes arbeid mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping, har vist at det er behov for å gjøre regelverket tydeligere. Det er over tid avdekket relativt mange tilfeller av uforsvarlig innkvartering, se tabeller i punkt 2.1. Dette gjelder særlig innenfor uorganiserte deler av norsk arbeidsliv. Arbeidstilsynet erfarer at uforsvarlig innkvartering er en generell utfordring innenfor flere bransjer, selv om visse bransjer peker seg særlig ut. Vi kan ikke se at det er hensiktsmessig med bransjetilpassede regler. Vi oppfatter at partenes vurdering er at forslaget ikke vil ha nevneverdig betydning for de landsomfattende tariffavtalene. Der hvor tariffavtalene viser til offentligrettslig regelverk og Arbeidstilsynets praksis, legger vi til grunn at hensikten er å følge samfunnsutviklingen og hva som anses som «forsvarlig» i den sammenheng. Arbeidstilsynet har kontrollert, og veiledet om, hva som ligger i kravet til forsvarlig innkvartering i mange år. Vi har allerede i dag egne temasider på arbeidstilsynet.no, som utdypet hvilke krav som følger av forvaltningspraksis og momenter som er viktige i forsvarlighetsvurderingen.

Arbeidstilsynet mener det ikke er grunn til å tro at mer veiledning alene vil gi bedre etterlevelse. Forskriftsendring vil i seg selv også kunne ha begrenset innvirkning. Endringene må følges opp med tilstrekkelig kontrollvirksomhet og veiledning. Arbeidstilsynet mener fastsettelse av kravene til forsvarlig innkvartering i forskrift, vil bidra til tydeliggjøring.

I hovedsak tar forslaget sikte på å forskriftsfeste krav til innkvartering som allerede er i samsvar med etablert forvaltningspraksis. Forslaget utgjør derfor etter vår vurdering ikke nye eller vesentlig økte kostnader for næringslivet. Det er en tilsiktet virkning at regelverket blir tydeligere å innrette seg etter, og kontrollere overholdelsen av.

På bakgrunn av innspill i høringsrunden og innspill fra partene i regelverksforum, foreslår Arbeidstilsynet

- et snevert unntak fra kravet om enkeltrom som soverom
- presisering av at hensyn til brann- og elsikkerhet skal ivaretas i innkvarteringen
- presisering av forsvarlighetskravet med hensyn til smittsomme biologiske faktorer

Arbeidstilsynet foreslår et snevert unntak for enkeltrom som soverom ved kortvarig arbeid utenfor normalarbeidsstedet, når det vanskelig lar seg gjøre for arbeidsgiver å stille til rådighet enerom som soverom for hver enkelt arbeidstaker. Unntaket følger ikke av forvaltningspraksis i dag, men vi er heller ikke kjent med at det er gitt pålegg i slike tilfeller. Arbeidstilsynet vurderer et slikt unntak som hensiktsmessig og forsvarlig, når forutsetningene er til stede. En slik presisering vil kunne være ressursbesparende både for arbeidsgivere og Arbeidstilsynet, ved at uklarhet unngås så langt som mulig.

Arbeidstilsynet oppfatter som nevnt innspillene fra arbeidsgiversiden slik at forslagens krav til innkvarteringen ikke er i strid med tariffavtalene. Enkelte tariffavtaler viser til arbeidsmiljøloven, arbeidsplassforskriften og Arbeidstilsynets retningslinjer. Vi kan derfor ikke se at det er behov for særskilte unntaksregler for virksomheter som er bundet av tariffavtaler inngått med fagforeninger med innstillingsrett. Flere av de landsomfattende tariffavtalene har bestemmelser som stiller høyere krav til standard for innkvartering enn det som følger av forslaget.

Hensyn til brann- og elsikkerhet skal ivaretas i innkvarteringen. Dette er en presisering av eksisterende forvaltningspraksis, som ikke var med i det opprinnelige forslaget.

Arbeidstilsynet presiserer at forslaget ikke stiller krav til noen «ny standard» for innkvartering,

med enerom som soverom, samt krav om oppholdsrom på minimum 1,5 m² per person som normalt vil oppholde seg i rommet samtidig. Det har kommet innspill om at kravene kan være problematiske for virksomheter som har arbeidstakere som går i rotasjonsordninger, og hvor grupper av arbeidstakere eksempelvis er i innkvarteringen (og eventuelt soverommet, som såkalt «hot bedding») på ulike tidspunkt. Arbeidstilsynet kan ikke se at slike ordninger ikke kan være lovlige etter forslaget. Hensikten med krav om enkeltrom som soverom er at den enkelte skal kunne sove uforstyrret og bli restituert. Når arbeidstakere sover i samme rom, men ikke på samme tid, må arbeidsgiver sørge for tilstrekkelig renhold og hygiene. Eksempelvis må sengetøy og lignende skiftes dersom de sover i samme seng. Det samme gjelder krav om oppholdsrom med minimum 1,5 m² per person som normalt vil oppholde seg i oppholdsrommet samtidig. Dersom 600 arbeidstakere arbeider i rotasjonsordning, og eksempelvis kun 200 normalt forventes å være på oppholdsrommet samtidig, vil 200x1,5 m² være et tilstrekkelig stort oppholdsrom.

Arbeidstilsynet bemerker videre at hovedregelen om enerom som soverom heller ikke er en ny standard, men et krav Arbeidstilsynet i lang tid har lagt til grunn i forvaltningspraksis. Det er i praksis lagt til grunn et unntak fra kravet om enerom for kortvarig sesongarbeid. Som nevnt over har Arbeidstilsynet kommet til at det er behov ytterligere et snevert unntak fra kravet om enerom - for arbeidstakere som i en kortere periode i forbindelse med arbeid oppholder seg på avsidesliggende områder der krav til enerom vanskelig lar seg oppfylle.

Det har kommet innspill om at de generelle kravene til at innkvarteringen skal være forsvarlig med hensyn til giftige og helsefarlige stoffer og biologiske strykes, eller at rekkevidden av arbeidsgivers ansvar beskrives i høringen og i veiledningen. Arbeidstilsynet bemerker at ordlyden i forslaget er endret i denne høringen og at kravene allerede følger av gjeldende forvaltningspraksis. Arbeidstilsynets har i kommentarene til bestemmelsene beskrevet typetilfeller der bestemmelsen kommer til anvendelse, se punkt 5.4.2.

På den annen side har det kommet innspill om at forslaget ikke stiller tilstrekkelig strenge krav knyttet til smittevern. Arbeidstilsynet har endret ordlyden i forslagets § 3A-1 første ledd bokstav e. Vi har tydeliggjort at også at biologiske faktorer i smitterisikogruppe 2 omfattes av bestemmelsen. Endringen er i samsvar med forvaltningspraksis. Videre har vi som nevnt i kommentarene under punkt 5.4.2 redegjort for typetilfeller og aktuelle tiltak for å ivareta forsvarlighetskravet med hensyn til smittsomme biologiske faktorer.

Det har kommet innspill om at krav til enerom vil kunne ha betydning for bemanningsforetak som stiller innkvartering til rådighet for sine utenlandske arbeidstakere. Bemanningsforetakene vil kunne miste fleksibilitet og det er også et økonomisk spørsmål. Til dette vil Arbeidstilsynet bemerke at det gjerne er utenlandske arbeidstakere vi i tilsyn avdekker har en standard på innkvarteringen som ikke er i samsvar med etablert forvaltningspraksis. Flexibilitet og økonomi kan ikke gå på bekostning av at også utenlandske arbeidstakere skal ha forsvarlig innkvartering. Vi mener at en lavere standard for utenlandske arbeidere også ville være i strid med EU-retten.²³ Kravet til forsvarlig innkvartering er et minstekrav som gjelder alle arbeidsgivere som stiller innkvartering til rådighet for arbeidstaker, uten hensyn til behovet for fleksibilitet eller virksomhetens økonomiske stilling.

4. Gjeldende rett

4.1. Arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd

Innkvartering reguleres av arbeidsmiljøloven [§ 4-4](#) fjerde ledd. Av bestemmelsens fjerde ledd fremgår det at:

«Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Eventuelle husordensregler skal fastsettes i samråd med representanter for arbeidstakerne.»

Hvem har ansvaret

Arbeidsgiver har ansvaret for at innkvartering arbeidsgiver stiller til arbeidstakers rådighet er forsvarlig, jf. arbeidsmiljøloven [§ 2-1](#). Ansvarssubjektet er altså arbeidsgiver, som har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøkravene er oppfylt.

Arbeidsgiver kan også ha ansvar for at andre enn egne arbeidstakere, herunder innleide og selvstendige oppdragstakere, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø når disse utfører arbeid i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning jf. arbeidsmiljøloven [§ 2-2](#) første ledd bokstav a. For eksempel betyr det at dersom arbeidsgiver (innleier) stiller innkvartering til rådighet for innleide arbeidstakere, har arbeidsgiver (innleier) ansvar for at innkvarteringen er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt.

Fullt forsvarlig – en rettslig standard

Arbeidsmiljøloven [§ 4-4](#) fjerde ledd må ses i sammenheng med arbeidsmiljøloven [§ 4-4](#) første ledd som fastsetter at fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, innelima, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensyn til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd. De fysiske arbeidsmiljøfaktorene som er angitt i [§ 4-4](#) første ledd er ikke uttømmende og er ment som presiseringer og eksemplifisering av den generelle arbeidsmiljøstandard.²⁴

Arbeidsmiljøloven [§ 4-1](#) første ledd angir den generelle arbeidsmiljøstandard. [§ 4-4](#) supplerer [§ 4-1](#) første ledd. Etter [§ 4-1](#) første ledd har arbeidsgiver ansvaret for at:

Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakeres fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Arbeidsmiljøloven [§ 4-1](#) første ledd er uttrykk for en rettslig standard og en dynamisk vurderingsnorm hvor innholdet endres i tråd med samfunnsutviklingen, for eksempel teknisk utvikling, ny kunnskap om risikofaktorer i arbeidsmiljøet, og den sosiale utviklingen i samfunnet, jf. også [§ 1-1](#) første ledd bokstav a som angir arbeidsmiljølovens formål.^{25 26}

At innkvartering skal være forsvarlig må tolkes i lys av den generelle arbeidsmiljøstandard. Etter Arbeidstilsynets syn må det for eksempel også falle inn under arbeidsmiljølovens krav at innkvarteringen skal være forsvarlig med hensyn til brannfare, giftige og helsefarlige stoffer eller smittefarlige biologiske faktorer. Annet regelverk enn arbeidsmiljøregelverket vil kunne være en tolkningsfaktor i forsvarlighetsvurderingen, når annet regelverk er egnet til å beskytte arbeidstakerne i innkvarteringen.

Systematisk arbeidsmiljøarbeid – et virkemiddel for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Et av arbeidsgivers virkemidler for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er at arbeidsgiver sørger for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (systematisk arbeidsmiljøarbeid). Systematisk arbeidsmiljøarbeid skal utføres på alle plan i virksomheten. Systematisk arbeidsmiljøarbeid omfatter blant annet å kartlegge farer og problemer og på den bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.²⁷ Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Arbeidsgiver har ansvaret, og arbeidstakerne plikter å medvirke.²⁸ Arbeidsgiver skal dokumentere kartlegging, risikovurdering, planer og tiltak. Dokumentasjonens form og omfang vil bero på type virksomhet, aktiviteter, risikoforhold og størrelse.²⁹

Arbeidsgiver har et ansvar for å kartlegge og risikovurdere om innkvartering arbeidsgiver stiller til arbeidstakers rådighet er forsvarlig.

4.2. Krav om forsvarlig innkvartering i byggherreforskriften

Byggherres plikter er regulert i byggherreforskriften³⁰. Byggherre er enhver fysisk eller juridisk person som får utført et bygge eller anleggsarbeid³¹. I forbindelse med arbeidet på den enkelte bygge- eller anleggsplass, skal byggherre særlig stille krav til arbeidsgiver om forsvarlig innkvartering dersom arbeidsgiver stiller innkvartering til arbeidstakers rådighet³². Byggherres krav om forsvarlig innkvartering er et forebyggende tiltak av stor betydning for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplassen.

Byggherre skal som en del av koordineringen og oppfølgingen i utførelsesfasen følge opp at arbeidsgiverne gjennomfører kravet om forsvarlig innkvartering³³.

Byggherreforskriften konkretiserer ikke nærmere hva som er innholdet i «forsvarlig innkvartering». [Arbeidstilsynets kommentar til byggherreforskriften § 9](#) viser til arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd.

4.3. Arbeidstilsynets forvaltningspraksis

Arbeidstilsynet har med bakgrunn i [arbeidsmiljøloven av 1977](#)³⁴ § 8 nr. 3 som er videreført i arbeidsmiljøloven av 2005 § 4-4 fjerde ledd, utviklet en praksis hvor det som hovedregel stilles krav om at den enkelte arbeidstaker skal sove i enkeltrom. Videre stiller Arbeidstilsynet i forvaltningspraksis krav til blant annet at

- soverommet skal ha vindu som kan åpnes
- oppholdsrom skal ha stoler, sofa og TV
- oppholdsrommet må være utstyrt med et antall bord og stoler som er tilpasset det totale antallet arbeidstakere som skal oppholde seg der samtidig. Hvis soverommet er stort, vil kravet om areal til rekreasjon kunne være ivaretatt på soverommene. Dersom soverommet er lite, vil det være krav om separat oppholdsrom
- det er tilgang på toalett og dusj i umiddelbar nærhet. Ett låsbart toalett og en låsbar dusj per 4-5 beboere. Tilgang til speil. Tilstrekkelig avtrekk for vanddamp.
- det er tilgang til vaskerom for vaskemaskin og tørkemuligheter for klær
- det er garderobe eller skap til oppbevaring av tøy
- det er sted for matlaging og oppbevaring av matvarer, oppvask, spiseplass med spisebord og stoler i umiddelbar nærhet fra matlagingsstedet
- det er sted for oppbevaring av renholdsutstyr og rengjøringsmidler

I tillegg stilles det krav om at innkvarteringen skal være forsvarlig med hensyn til temperatur, lyd/støynivå og luftkvalitet. Boligen skal ikke ha vesentlig fuktutslag eller være angrepet av muggsopp o.l.

Selv om Arbeidstilsynet har utviklet en streng praksis med hensyn til enerom, kreves det likevel ikke enerom dersom arbeidstaker kun innkvarteres i et kort tidsrom - dersom arbeidet reelt sett er sesongarbeid. Arbeidstakerne kan da ikke innkvarteres for mer enn én sesong i løpet av kalenderåret og innkvarteringslengden kan ikke overstige 10 uker. Praksisen godtar at inntil fire arbeidstakere sover på samme soverom, så lenge det er minst 7,5 kubikkmeter romvolum per person i soverommet og at vindu kan åpnes og benyttes som rømningsvei.

Krav til innkvartering som arbeidsgiver tilbyr arbeidstakerne er ikke direkte regulert av arbeidsplassforskriften i dag, men omtales i kommentarene til kapittel 3. Kommentarene gir uttrykk for deler av den forvaltningspraksis som nevnt ovenfor. Det framgår av kommentarene at relevante krav til klima, luftkvalitet, dagslys, rømningsveier og nødutganger, som følger av arbeidsplassforskriften kapittel 2, skal ivaretas ved innkvartering av arbeidstakere. Det vil si at Arbeidstilsynet ser hen til arbeidsplassforskriftens bestemmelser ved vurderingen av om innkvartering er forsvarlig etter arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd.

4.4. Krav til standard for innkvartering i enkelte sentrale landsomfattende tariffavtaler

Flere av de landsomfattende tariffavtalene i Norge inneholder krav om enkeltrom. De inneholder også mer detaljerte krav enn det som følger av lovgivningen knyttet til blant annet toalett, vask, dusj, klesskap, leselampe, lyd- og varmeisolering, størrrelse på vinduer osv. Både Fellesoverenskomsten for byggfag, Industriooverenskomsten, Landsoverenskomsten for elektrofagene og Overenskomst for private anlegg (nr. 4), inneholder alle krav om enerom.³⁵

4.5. Nordisk rett

Arbeidstilsynet har vært i kontakt med arbeidstilsynene i de øvrige nordiske land og etterspurt hvilke krav som stilles i tilfeller der arbeidsgiver stiller innkvartering til rådighet for arbeidstaker. Av tilbakemeldingene fremgår det at de øvrige nordiske land har begrenset arbeidsmiljøregulering som stiller krav til innkvartering. Arbeidstilsynene har også begrenset myndighet på området hvor det finnes regulering.

Tilbakemeldingene fra de nordiske arbeidstilsynene er at det primært er andre etater som kommuner, brannvesen og helseinspektører som først og fremst kontrollerer innkvartering. Ingen av de nordiske arbeidstilsynene melder tilbake at de fører tilsyn med innkvartering stilt til rådighet av arbeidsgiver på en måte som er sammenlignbar med norsk regulering.

Island informerer om at deres arbeidsmiljølovgivning kun omfatter krav til innkvartering ved midlertidige arbeidsplasser, slik som byggeplasser.

Finland opplyser om at finsk arbeidstilsyn ikke kontrollerer standard på innkvartering stilt til rådighet av arbeidsgiver. Arbeidstilsynet kontrollerer til en viss grad hvor mye arbeidsgiver tar betalt for innkvarteringen, da særlig når det gjelder utenlandske arbeidstakere i forbindelse med kontroll av minstelønn. Brannvesen og helseinspektører i kommunene kontrollerer standarden på innkvarteringen. Dersom finsk arbeidstilsyn gjennom tilsyn avdekker uforsvarlig innkvartering, meldes dette videre til andre myndigheter.

Sverige melder at arbeidstilsynet har myndighet til å kontrollere utforming av arbeidsplassen, så som garderobe, pauserom mv. Ellers har tilsynet ingen myndighet når arbeidsdagen er avsluttet, herunder er det ikke adgang til å kontrollere hvordan disse eventuelt innkvarteres. For utsendte arbeidstakere har svenske fagforeninger ansvar for å kontrollere at disse blant annet tilbys forsvarlig innkvartering. For øvrig har kommunenes byggesaksavdelinger og brannvesen noe begrenset myndighet på området, og da først og fremst knyttet til om en bygning er godkjent for bruk som bolig, samt om den er forsvarlig med hensyn til brannvern.

Dansk arbeidstilsyn opplyser at de har noe begrenset myndighet på området. Det er kommunene som i hovedsak kontrollerer innkvartering. Dansk arbeidsmiljølovgivning har noe regulering når det gjelder innredning av sovesteder i forbindelse med midlertidige, skiftene og utendørs arbeidssteder.

4.6. Forholdet til EØS-retten

Innkvarteringsforhold har også økt fokus i EU, se blant annet høring om gjennomføring av endringer i utsendingsdirektivet³⁶. Direktivet stiller krav til at eventuelle reguleringer om innkvarteringsens beskaffenhet i vertsstatene, også skal gjelde for utstasjonerte arbeidstakere, jf. artikkel 1 (2) bokstav h. Håndhevingsdirektivet³⁷ artikkel 11 nr. 6 bokstav c regulerer at trekk i lønn for innkvartering stilt til arbeidstakers disposisjon av arbeidsgiver må stå i et rimelig forhold til arbeidstakers netto lønn og kvaliteten på innkvarteringen.

Departementet så ikke grunn til å gjøre endringer i forskriften som følge av [direktiv \(EU\) 2018/957](#), fordi utsendte arbeidstakere allerede var beskyttet av arbeidsmiljølovens bestemmelse om forsvarlig innkvartering i § 4-4 fjerde ledd, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7 og forskrift om utsendte arbeidstakere § 3 første ledd.³⁸ At eventuelle lønnstrekk for innkvartering, må stå i et rimelig forhold til arbeidstakers netto lønn og kvaliteten på innkvarteringen, følger av utsendingsforskriften § 11.³⁹

Arbeidstilsynet kan ikke se at forslaget vil kunne vurderes å være problematisk i forhold til EU-retten. Direktivene stiller krav til at eventuelle norske regler om innkvarteringsstandard må gjøres gjeldende også for utsendte arbeidstakere. Uansett mener Arbeidstilsynet at forslaget bidrar til å sikre likebehandling, er ikke-diskriminerende og begrunnet i allmenne hensyn, samt er egnet og nødvendig for å oppnå formålene, jf. problembeskrivelsen under punkt 2 ovenfor.

5. Forslaget om å forskriftsfeste krav til innkvartering og Arbeidstilsynets vurdering

Arbeidstilsynet mener det er behov for å forskriftsfeste tydeligere krav til innkvartering som stilles til rådighet av arbeidsgiver. Det er i dag en svært skjønsmessig regel i arbeidsmiljøloven som stiller krav om at innkvarteringen skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt - uten å konkretisere nærmere hva som er innholdet i forsvarlighetskravet. Skjønsmessig regelverk gjør det utfordrende for virksomheter som skal innrette seg etter regelverket og for Arbeidstilsynets tilsyn.

Krav om forsvarlig innkvartering bidrar til at innkvarteringen ikke utgjør en helserisiko og at arbeidstakerne sikres mulighet for reell restitusjon. At innkvarteringen legger til rette for god søvn og hvile er viktige forutsetninger for at arbeidstakernes helse og velferd kan ivaretas. Tilstrekkelig hvile reduserer risiko for ulykker og uønskede hendelser ved arbeidsutførelsen.

Arbeidstilsynet har veiledet om hva som ligger i kravet til forsvarlig innkvartering i mange år og har egne temasider på arbeidstilsynet.no, som utdypet hva som minst skal ivaretas for at innkvarteringen skal være forsvarlig. Arbeidstilsynet veileder også om innholdet i forsvarlighetskravet i forbindelse med tilsyn. Erfaringer fra tilsyn viser likevel at mange arbeidsgivere ikke er kjent med og/eller av andre grunner ikke forholder seg til lovens forsvarlighetskrav. Det er derfor Arbeidstilsynets vurdering at det er behov for andre tiltak enn kun mer veiledning for å oppnå bedre etterlevelse av krav til forsvarlig innkvartering.

Arbeidstilsynet mener det er behov for egne bestemmelser i forskrift. Tydelige krav i forskrift vil gjøre det enklere for arbeidsgivere å gjøre seg kjent med hvilke regler som gjelder og overholde forsvarlighetskravet. Arbeidsgiver vil lettere kunne forutse sin rettsstilling. Bestemmelser i forskrift vil også kunne bidra til at Arbeidstilsynet kan gjennomføre mer effektive tilsyn.

Arbeidstilsynet foreslår at bestemmelsene om krav til innkvartering inntas i [forskrift om innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler \(arbeidsplassforskriften\)](#). Arbeidstilsynet foreslår

- endringer i forskriftens navn
- endring i forskriftens formål § 1-1
- endring i forskriftens virkeområde § 1-2
- nye materielle bestemmelser i nytt kapittel 3A

Arbeidstilsynet foreslår i kapittel 3A å presisere den generelle forsvarlighetsstandard. Vi foreslår videre egne bestemmelser om soverom, oppholdsrom og tilgang til dusj og toalett.

5.1. Arbeidsplassforskriftens navn

Arbeidstilsynet foreslår å endre forskriftens navn til forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser, arbeidslokaler og innkvartering (arbeidsplassforskriften).

Dette for å tydeliggjøre at forskriften også stiller krav til innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker.

5.2. Arbeidsplassforskriftens formål i § 1-1

5.2.1. Forslaget

Arbeidstilsynet foreslår at § 1-1 todeles i bokstav a. og b. Vi foreslår at bestemmelsen skal lyde:

§ 1-1 Formål

Forskriftens formål er å sikre at arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd ivaretas ved at

a. arbeidsplasser og arbeidslokaler tilrettelegges og utformes i forhold til arbeidet som utføres, den enkelte arbeidstaker og til særskilte risikoforhold

b. innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt

5.2.2. Arbeidstilsynets kommentar

Arbeidsplassforskriften § 1-1 angir forskriftens formål. Bokstav a er en videreføring av dagens formålsbestemmelse, og innebærer ingen realitetsendring.

Til § 1-1 bokstav b

Bestemmelsen tydeliggjør at hensynet til arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd skal inngå i vurderingen av om innkvarteringen er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Presiseringen er i samsvar med forvaltningspraksis.

5.3. Arbeidsplassforskriftens virkeområde § 1-2

5.3.1. Forslaget

Arbeidstilsynet foreslår at § 1-2 skal lyde:

Forskriften gjelder for alle faste og midlertidige arbeidsplasser, atkomstveier og for nye og eksisterende arbeidslokaler.

Forskriftens kapittel 3A gjelder for innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker.

Forskriftens [§ 2-10](#) og [kapittel 9](#) gjelder ikke for petroleumsvirksomhet til havs og for virksomhet på landanlegg som nevnt i [rammeforskriften § 6](#) bokstav e. Forskriftens, § 2-22, § 2-23, kapittel 3A og § 6-5 gjelder ikke for petroleumsvirksomhet til havs.

For Svalbard får denne forskriften anvendelse med mindre annet følger av [forskrift 18. januar 1993 nr. 33](#) om kullgruvene på Svalbard.

5.3.2. Arbeidstilsynets kommentar

Arbeidstilsynet foreslår å endre arbeidsplassforskriftens virkeområdebestemmelse § 1-2 til å også omfatte innkvartering som stilles til rådighet av arbeidsgiver.

Arbeidstilsynet foreslår at nytt kapittel 3A unntas for petroleumsvirksomhet til havs og at dette framgår av arbeidsplassforskriften § 1-2 andre ledd andre punktum.

Til § 1-2 andre ledd andre punktum

Petroleumsvirksomhet er som hovedregel omfattet av arbeidsmiljøforskriftene, jf. arbeidsmiljøloven §§ 1-2 og 1-3. Enkelte bestemmelser i arbeidsplassforskriften er unntatt for petroleumsvirksomhet til havs, jf. arbeidsplassforskriften § 1-2 andre ledd.

Aktivitetsforskriften⁴⁰ §§ 19 og 33 og **innretningsforskriften**⁴¹ § 58 inneholder særreguleringer av innkvartering, lugardeling og boligkvarter for slik petroleumsvirksomhet.

Arbeidstilsynet mener det er naturlig at nytt kapittel 3A unntas for petroleumsvirksomhet til havs og at dette framgår av arbeidsplassforskriften § 1-2 andre ledd andre punktum.

Arbeidsmiljøloven § 4-4 fjerde ledd gjelder for petroleumsvirksomhet på landanlegg. Vi vurderer derfor at nytt kapittel 3A ikke skal unntas for landanlegg.

5.4. Generelle krav til innkvarteringen – ny § 3A-1

5.4.1. Forslaget

Arbeidstilsynet foreslår at § 3A-1 skal lyde:

§ 3A-1 Generelle krav til innkvarteringen

Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker, skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Innkvarteringen skal blant annet være forsvarlig med hensyn til

- a. dagslys og utsyn
- b. vedlikehold og mulighet for tilstrekkelig renhold og hygienisk standard
- c. temperatur, fuktighet, avtrekk og luftkvalitet
- d. giftige og helsefarlige stoffer
- e. smittsomme biologiske faktorer
- f. oppbevaring, tilberedelse og inntak av mat
- g. oppbevaring av klær
- h. vask og tørk av klær
- i. brann- og elsikkerhet

Arbeidstakere i innkvarteringen skal ved fare på en rask og sikker måte kunne evakueres fra alle rom. Arbeidsplassforskriften § 2-21 om rømningsveier og nødutganger gjelder tilsvarende for innkvarteringsforhold.

Rom og steder som nevnt i §§ 3A-2 til 3A-4 skal ikke installeres eller utstyres på en måte som gjør at disse ikke kan ivareta sin funksjon.

Førstehjelpsutstyr bør være tilgjengelig i umiddelbar nærhet.

5.4.2. Arbeidstilsynets kommentar

Opplistingen § 3A-1 første ledd a - i er ikke ment å være uttømmende, men fremhever de viktigste generelle kravene arbeidsgiver må oppfylle for at innkvarteringen samlet sett skal anses forsvarlig. De forhold som er opplistet i bestemmelsen er de mest sentrale forholdene som Arbeidstilsynet i dag kontrollerer i tilsyn.

Til § 3A-1 første ledd bokstav a

Arbeidstilsynet foreslår å presisere at innkvarteringen skal være forsvarlig med hensyn til dagslys og utsyn. Dagslys og utsyn legger til rette for god hvile og restitusjon.

Lysforholdene er av stor betydning for menneskets helse og trivsel. Dagslys er den belyningsform som vanligvis oppleves å være den beste og mest riktige allmennbelysningen. Dagslys øker årvåkenhet og konsentrasjonsevne i våken tilstand. Dagslys har også en biologisk innvirkning på søvnmønster, kvalitet og lengde.⁴²

Soverom og oppholdsrom skal ha vindu som gir tilfredsstillende utsyn. Utsyn er av stor betydning for hvordan innemiljøet oppleves.⁴³

Til § 3A-1 første ledd bokstav b og c

Arbeidstilsynet foreslår å presisere at bygningsmassen må være tilstrekkelig ivaretatt når det gjelder vedlikehold og mulighet for tilstrekkelig renhold og hygienisk standard. Vi viser blant annet til det som er beskrevet om tilsynserfaring med innkvartering som er utsatt for fukt, råte og sopp. Bokstav b må dermed også ses i sammenheng med bokstav c i samme bestemmelse som gjelder temperatur, fuktighet, avtrekk og luftkvalitet. Bygningsmassen må blant annet bestå av materialer som gjør det mulig å rengjøre disse og opprettholde en hygienisk standard. Materialer kan blant annet bli vanskelig å rengjøre som følge av slitasje og alder.

Til § 3A-1 første ledd bokstav d

Arbeidstilsynet foreslår å presisere at innkvarteringen skal være forsvarlig med hensyn til giftige og helsefarlige stoffer.

Ikke alle arbeidstakere arbeider med giftige og helsefarlige stoffer, og kravet vil derfor ikke være relevant for alle arbeidsgivere som stiller innkvartering til rådighet.

Bestemmelsen er særlig aktuell i tilfeller der arbeidstakerne arbeider i arbeidsmiljø som innebærer eksponering for giftige og helsefarlige stoffer som del av arbeidsutførelsen. Arbeidsgiver forutsettes, som del av ivaretagelse av arbeidsmiljøet, å ha gjennomført tiltak for å minimere eksponeringen for slike stoffer under arbeidsutførelsen, herunder bruk av personlig verneutstyr hvis eksponeringen ikke kan unngås helt. Bestemmelsen må forstås som at arbeidsgiver som stiller innkvartering til rådighet, må legge til rette for at slike stoffer ikke blir med inn og forurenser innkvarteringsforholdene.

Eksempel er arbeidstakere som er utsatt for kreftfremkallende eller mutagene kjemikalier. Disse skal få eget arbeidstøy i tillegg til personlig verneutstyr. Kravet kan omfatte arbeidstakere som arbeider med asbest, røyk og kjemikaliedykkere, laboratorieansatte, sveisere med flere. Arbeidsklær som kan være forurenset av giftige eller helsefarlige stoffer, skal ikke vaskes i innkvarteringen, hjemme hos arbeidstakeren, og heller ikke sammen med andre arbeidsklær. For mer informasjon om arbeidsklær og vask av arbeidsklær ved risikoutsatt arbeid, se Arbeidstilsynets hjemmeside [Arbeidsklær](#).

Bokstav d må også ses i sammenheng med forsvarlig oppbevaring og vask og tørk av klær etter bokstav g og h i samme bestemmelse. Klær som er forurenset av helsefarlige stoffer er det verken forsvarlig å oppbevare, vaske eller tørke i innkvarteringen.

Til § 3A-1 første ledd bokstav e

Arbeidstilsynet foreslår å presisere at innkvarteringen skal være forsvarlig med hensyn til smittsomme biologiske faktorer.

Biologiske faktorer er for eksempel virus og bakterier som kan være sykdomsfremkallende hos mennesker og dyr. Det er en rekke smittsomme biologiske faktorer som kan forekomme i innkvarteringen. Et eksempel er multiresistente bakterier, dvs. bakterier vi ikke har noen god behandling mot. En av disse, MRSA⁴⁴, kan smitte mellom mennesker og mellom mennesker og enkelte dyr. Bakterien kan av og til føre til infeksjoner, som i sjeldne tilfeller er alvorlige og vanskelig å behandle. For svinebønder utgjør MRSA en spesiell risiko da den (LA-MRSA) smitter lett mellom mennesker og svin og mellom svinene. For helsepersonell kan smitte med MRSA medføre arbeidsrestriksjoner inntil man har fått bort (sanert) bakterien.

Smitte av biologiske faktorer som del av arbeidsutførelsen

Bestemmelsen er aktuell i tilfeller der arbeidstakerne arbeider i arbeidsmiljø som innebærer eksponering for smittsomme biologiske faktorer som del av arbeidsutførelsen. Bransjer der det er fare for eksponering for smittefarlig biologisk materiale er for eksempel jordbruk, helse- og omsorg og avløps- og renovasjonsvirksomhet. Arbeidsoppgaver der det er fare for eksponering for smittefarlig biologisk materiale er for eksempel stell av dyr eller mennesker, avfallshåndtering og arbeid med avløp.

Arbeidsgiver forutsettes, som del av ivaretagelse av arbeidsmiljøet, å ha gjennomført tiltak for å minimere eksponeringen for slike faktorer under arbeidsutførelsen, herunder bruk av personlig verneutstyr hvis eksponeringen ikke kan unngås helt. Bestemmelsen må forstås som at arbeidsgiver som stiller innkvartering til rådighet, må legge til rette for at smittsomme biologiske faktorer ikke blir med inn og fører til smittespredning i innkvarteringen. Arbeidstakere som under arbeidsutførelsen kan være utsatt for bakterier og virus skal få utdelt egnede arbeidsklær. Arbeidsgiver må sørge for at arbeidstakerne bruker arbeidsklærne. Dette kommer i tillegg til personlig verneutstyr. Arbeidsklær som kan være forurenset av smittsomme biologiske faktorer skal ikke vaskes i innkvarteringen, hjemme hos arbeidstakeren, og heller ikke sammen med andre arbeidsklær. For mer informasjon om arbeidsklær og vask av arbeidsklær ved risikoutsatt arbeid, se Arbeidstilsynets hjemmeside Arbeidsklær.

Bokstav e må også ses i sammenheng med forsvarlig oppbevaring og vask og tørk av klær etter bokstav g og h i samme bestemmelse. Klær som er forurenset av smittsomme biologiske faktorer er det verken forsvarlig å oppbevare, vaske eller tørke i innkvarteringen.

I et arbeidsmiljø der det er fare for eksponering for smittefarlige biologiske faktorer som en del av arbeidsutførelsen, må arbeidsgivers risikovurdering etter arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav c omfatte muligheten for å bringe smittefarlige biologiske faktorer inn i innkvarteringen og tiltak for å hindre slik spredning. Arbeidstilsynet mener det ikke vil være noe skarpt skille mellom arbeidsmiljø under arbeidsutførelse forsvarlighet av innkvarteringsforhold.

Smitte av biologiske faktorer som følge av tett kontakt mellom mennesker

Bestemmelsen er også aktuell i tilfeller hvor det er fare for spredning av smittsomme biologiske faktorer, uten at smitten har sin bakgrunn i eksponering under arbeidsutførelsen. Bestemmelsen må forstås som at arbeidsgiver ikke kan forholde seg passiv ved fare for spredning av smittsom sykdom i innkvarteringen. Arbeidsgiver må iverksette tiltak. Hvilke tiltak det er nødvendig å iverksette, må vurderes konkret.

Smitte kan oppstå over alt hvor mennesker har nær kontakt og smittekilden kan være uviss. Smitte av biologiske faktorer som kan føre til infeksjonssykdom hos mennesker kan spres som følge av tett kontakt. Enkelte biologiske faktorer i smitterisikogruppe 2, 3 og 4, jf. forskrift om tiltaks- og grenseverdier vedlegg 2, kan lett spre seg mellom mennesker og i innkvartering der arbeidstakere bor tett. Slike biologiske faktorer kan også spres gjennom ordinære kontakt- eller berøringsflater, som dørhåndtak og lignende, eller gjennom luft- eller aerosoler.

Eksempel på sykdommer det er sannsynlig kan spre seg i innkvarteringer er

- såkalt «omgangssyke», forårsaket av norovirus og lignende virus
- luftveissykdom, forårsaket av luftveisvirus, eksempelvis typisk Influensa A og B
- MRSA-infeksjoner, forårsaket av MRSA
- Covid-19- forårsaket av SARS-CoV-2

Dette er svært smittsomme sykdommer som også kan føre til stort sykefravær i arbeidsstokken. Sykdommene kan være farlige for enkelte.

Det er typisk fare for smitte hvor arbeidsgiver blir kjent med at minst en arbeidstaker i innkvartering er syk med en antatt smittsom sykdom. Arbeidstaker har ikke plikt til å opplyse om diagnose, og det er heller ikke nødvendig. Dersom flere ansatte blir syke med de samme symptomene, foreligger det med stor sannsynlighet et utbrudd av smittsom sykdom. Typiske eksempler på symptomer er feber, hoste, nedsatt allmenntilstand, diare og oppkast.

Arbeidsgiver må i tilfeller hvor det er fare for smittespredning i innkvarteringen, iverksette tiltak. Tiltakene bør tilpasses virksomhetens og innkvarterings art, størrelse og risikoforhold. Tiltak for å hindre smittespredning er særlig aktuell der arbeidstakerne bor flere i samme soverom, eller deler bad og kjøkken.

Hensiktsmessige tiltak kan være

- gode rutiner for renhold og gode rutiner for personlig hygiene. Disse tiltakene bør arbeidsgiver forsterke ved utbrudd av smittsom sykdom. For eksempel kan arbeidsgiver leie inn profesjonelle renholdstjenester ved sykdomsutbrudd og de ansatte kan få oppdatert informasjon om personlig hygiene samt for eksempel få utdelt håndsprit og munnbind (ved luftveisinfeksjon). Når det gjelder råd om håndhygiene og hostvaner for å forebygge smitte, kan arbeidsgiver se hen til [Håndhygiene og hostevaner - FHI](#)
- å kontakte bedriftshelsetjenesten, dersom virksomheten er tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste, for å få konkrete råd
- å kontakte helsetjenesten for konkrete råd dersom virksomheten ikke er tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste
- at arbeidstakerne får informasjon om smittevernstiltakene som iverksettes. Informasjonen må gis på et språk arbeidstakerne forstår.
- egne soverom i tilfeller hvor flere arbeidstakere sover på samme soverom

Andre aktuelle eksempler på tiltak kan være

- kontaktinformasjon til helsetjeneste som arbeidstaker kan kontakte (aktuelt for arbeidstakere som ikke har fast bosted i Norge)
- at det tilrettelegges for at arbeidstaker kan oppsøke helsetjenesten. Dette er særlig aktuelt for importert utenlandsk arbeidskraft som arbeider på avsidesliggende steder

Behov for tiltak i tilfeller hvor arbeidstakere bor tett, har særlig blitt aktualisert i etterkant av koronapandemien. Det har også vært tilfeller av utbrudd av pneumokokksykdom på verft. Ifølge [Folkehelseinstituttets rapport om fremtidens utfordringer for folkehelsen](#), kan risikoen for alvorlige epidemier og pandemier, være økende. Det kan komme pandemier som er vanskeligere å håndtere enn koronapandemien. Blant annet øker forekomsten av antibiotikaresistens.

Ved smittsomme pandemier eller epidemier er det stor sannsynlighet for at helsemyndighetene utarbeider regelverk for å begrense smittespredning.⁴⁵ Forsvarlighetskravet i arbeidsmiljøloven § 4-4, jf. § 4-1 og forslag til arbeidsplassforskriften § 3A-1 bokstav e må tolkes i lys av samfunnsutviklingen og helsemyndighetenes vurdering av hva som er forsvarlig innkvartering. Som under covid-19-pandemien, vil Arbeidstilsynet under pandemier eller epidemier, sørge for å ha oppdaterte informasjonssider og vise til tilgrensende regelverk som må ivaretas for å oppfylle forsvarlighet med hensyn til smittsomme biologiske faktorer. Særlig gjelder dette i tilfeller hvor epidemier eller pandemier oppstår som følge av biologiske faktorer i smitterisikogruppe 3 eller 4.

Til § 3A-1 første ledd bokstav f

Arbeidstilsynet foreslår å presisere at innkvarteringen skal være forsvarlig når det gjelder oppbevaring, tilberedelse og inntak av mat. Arbeidstilsynet legger til grunn at det er flere måter å ivareta disse kravene på. Arbeidsgiver kan eksempelvis velge

- felles kjøkken (og spiserom) i innkvarteringen med mulighet for oppbevaring, tilberedelse og inntak av mat
- å tilrettelegge for oppbevaring, tilberedelse og inntak av mat i den enkelte arbeidstakers boenhet
- å få levert mat til innkvarteringen, slik at det ikke er behov for steder for oppbevaring og tilberedelse av mat

Dersom mat skal oppbevares og tilberedes i innkvarteringen må det være tilgang til kjøleskap, kokeplater, varmeovn (komfyr) og oppvaskkum. Det bør være tilgang til kaffetrakter, fryser, oppvaskmaskin og eventuelt mikrobølgeovn. Arbeidsgiver må sørge for at spiserom er dimensjonert og tilpasset de arbeidstakerne som er forventet å oppholde seg der samtidig. Når det gjelder spiserommets størrelse, mener Arbeidstilsynet det bør ses hen til arbeidsplassforskriften § 3-5. Det følger av Arbeidstilsynets kommentarer til bestemmelsen, at det bør være et gulvareal på minst 1,2 meter per spiseplass og en minste romstørrelse på 6 m².

Arbeidstilsynet mener spiserommets areal normalt bør komme i tillegg til krav til oppholdsrom, se forslagets § 3A-3. I oppholdsrommet skal avslapning og rekreasjon skje. Vi viser også til at sentrale tariffavtaler⁴⁶ har separate krav til spiserom og oppholdsrom for større grupper innkvarterte arbeidstakere (fra 11 personer og oppover).⁴⁷

Arbeidsgiver kan velge å tilrettelegge for oppbevaring, tilberedelse og inntak av mat i arbeidstakers «boenhet» i innkvarteringen. Det forutsetter tilsvarende fasiliteter som der det er felles spiserom med kjøkken, og at rommets størrelse og innretning er slik at det kan ivareta funksjon som både soverom, oppholdsrom og kjøkken.

Til § 3A-1 første ledd bokstav g

Arbeidstilsynet foreslår å presisere at innkvarteringen skal være forsvarlig når det gjelder oppbevaring av klær. Det skal det være eget skap/garderobe der arbeidstaker kan oppbevare private klær og eventuelt eiendeler. Skapet/garderoben skal gi tilstrekkelig plass til klærne sett hen til hvor lenge arbeidstakerne skal bo i innkvarteringen. Dersom skapet/garderoben ikke er i arbeidstakers soverom, eller dersom det er flere som deler soverom, skal arbeidstakeren ha mulighet til å låse inn sine eiendeler.

Til § 3A-1 første ledd bokstav h

Arbeidstilsynet foreslår å presisere at innkvarteringen skal være forsvarlig med hensyn til vask og tørk av klær (private klær, håndklær, sengetøy og liknende). Bestemmelsen må ses i sammenheng med bokstav d og e. Klær som er forurenset av giftige eller helsefarlige stoffer, eller smittsomme biologiske faktorer er det verken forsvarlig å oppbevare, vaske eller tørke i innkvarteringen.

Arbeidstilsynet legger til grunn at det er flere måter å ivareta kravet om vask og tørk av klær på. Arbeidsgiver vil kunne velge å

- legge til rette for vask og tørk av klær i innkvarteringen
- hente, vaske og tørke klær o.l.

I tilfelle der arbeidsgiver ikke henter, vasker og tørker klær, må arbeidsgiver sørge for at vaskerom er dimensjonert og utstyrt tilpasset antall arbeidstakere mv. Vaskerommet må være utstyrt med vaskemaskin, tørketrommel eller gode tørkemuligheter.

Til § 3A-1 første ledd bokstav i

Arbeidstilsynet foreslår å presisere at innkvarteringen skal være forsvarlig med hensyn til brann- og elsikkerhet.

Det er enkelte bestemmelser om brann- og elsikkerhet i arbeidsmiljøforskriftene. I utgangspunktet gjelder ikke disse bestemmelsene direkte for innkvarteringen. Arbeidstilsynet ser likevel hen til bestemmelsene når det gjelder hva som er forsvarlig innkvartering. Annet regelverk enn arbeidsmiljøregelverket vil kunne være en tolkningsfaktor i forsvarlighetsvurderingen når annet regelverket er egnet til å beskytte arbeidstakerne i innkvarteringen.

Regler om brann- og elsikkerhet er særlig egnet til å beskytte arbeidstakerne i innkvarteringen. For eksempel skal

- det elektriske anlegget være forsvarlig utført og vedlikeholdt
- det ikke være flere arbeidstakere i innkvarteringen enn det elektriske anlegget er dimensjonert for
- det være brannvarslingsutstyr - minimum en røykvarsler per etasje, men likevel minst en røykvarsler per 40 m²
- det være brannslukningsutstyr lett tilgjengelig

Til § 3A-1 andre ledd

Arbeidstilsynet foreslår å presisere at arbeidstakerne i innkvarteringen ved fare på en rask og sikker måte skal kunne evakueres fra alle rom. Arbeidstilsynet foreslår å innta en henvisning til § 2-21 om krav til rømningsveier i arbeidsplassforskriften. Hensikten med reguleringen er å spesifisere at krav til rømningsveier og nødutganger gjelder tilsvarende for innkvarteringsforhold.

Til § 3A-1 tredje ledd

Arbeidstilsynet foreslår å presisere at rom og steder som nevnt i §§ 3A-2 til 3A-4 ikke skal installeres eller utstyres på en måte som gjør at disse ikke kan ivareta sin naturlige funksjon. Eksempler er blant annet at det ikke kan plasseres toaletter i soverom, spiserom eller lignende.

Til § 3A-1 fjerde ledd

Arbeidstilsynet foreslår å ta inn en anbefaling om at førstehjelpsutstyr bør være tilgjengelig i umiddelbar nærhet av innkvarteringen.

5.5. Krav til enkeltrom som soverom - § 3A-2

I Arbeidstilsynets forvaltningspraksis er hovedregelen at vi i dag stiller krav til enerom. Unntaket fra hovedregelen er sesongbasert arbeid.

5.5.1. Forslaget

Arbeidstilsynet foreslår at § 3A-2 lyder:

§ 3A-2 Krav til enkeltrom som soverom

Arbeidsgiver skal sørge for at hver arbeidstaker har eget soverom. Soverom skal ha vindu som kan åpnes og som kan benyttes som rømningsvei.

Krav om enkeltrom som soverom gjelder ikke

- a. for sesongarbeid i inntil ti uker i løpet av kalenderåret
- b. ved kortvarig arbeid utenfor normalarbeidsstedet der det vanskelig lar seg gjøre å stille enkeltrom som soverom til arbeidstakers disposisjon.

Maksimalt fire arbeidstakere kan dele soverom i slike tilfeller. Det skal uansett være minst 4 kvadratmeter gulvplass per person hvor flere personer sover i samme rom.

Med sesongarbeid menes arbeid som er av en slik karakter at det kun utføres en begrenset del av året. Vedlikeholds- og restaureringsarbeid o.l. anses ikke som sesongarbeid.

Soverom skal være plassert slik at arbeidstakerne blir minst mulig forstyrret og skal ikke ha gjennomgang til andre rom.

5.5.2. Arbeidstilsynets kommentar

Til § 3A-2 første ledd

Arbeidstilsynet foreslår å presisere en uttrykkelig hovedregel som krever at arbeidsgiver må sørge for enkeltrom som soverom for hver enkelt arbeidstaker. Dette er en hovedregel som er lagt til grunn av Arbeidstilsynet i henhold til langvarig forvaltningspraksis.

Tilfeller der arbeidstakere går i rotasjonsordninger, og sover på enerommet til ulike tidspunkt i døgnet (såkalt «hot bedding»), vil ikke være i strid med krav til enkeltrom som soverom. Hensikten med krav til enkeltrom som soverom er at den enkelte skal kunne sove uforstyrret og bli restituert. Når arbeidstakere sover i samme rom, men ikke på samme tid, må arbeidsgiver sørge for tilstrekkelig renhold og hygiene. Eksempelvis må sengetøy og lignende skiftes dersom de sover i samme seng.

Til § 3A-2 andre ledd bokstav a

Arbeidstilsynet foreslår i bokstav a å presisere unntaket fra enerom for sesongarbeid. Hva forskriften mener med sesongarbeid kommer frem av kommentarene til § 3A-2 tredje ledd. Unntak fra kravet om enerom for sesongarbeidere er bygget på en avveining mellom hensynet til arbeidstakerne og kostnadene og investeringene bl.a. i bygningsmasse et absolutt krav om enerom ville medføre.

Unntak fra kravet til eget soverom for sesongbasert arbeid gjelder for inntil 10 uker. Perioden på maksimalt 10 uker sesongarbeid knyttes opp mot kalenderåret som beregningsperiode. Å knytte perioden opp mot kalenderåret vil motvirke at arbeidstakere kan innkvarteres i tråd med unntaket ved flere slike arbeidsperioder/sesongarbeid i løpet av året. Tidsbegrensningen følger av gjeldende forvaltningspraksis.

Dersom arbeidsgiver erstatter en sesongarbeider med en annen, som utfører lignende oppgaver i det samme området, er det den samlede varigheten som skal legges til grunn ved beregning av 10-ukersperioden.

Til § 3A-2 andre ledd bokstav b

Arbeidstilsynet foreslår i bokstav b et snevert unntak fra kravet til enkeltrom. Det finnes ikke et tilsvarende unntak etter dagens forvaltningspraksis, men det har vært åpnet for innkvartering i dobbeltrom ved kortvarig opphold. Bestemmelsen er ment å dekke situasjoner der arbeidet utenfor normalarbeidstedet er kortvarig, og når det vanskelig lar seg gjøre for arbeidsgiver å stille enerom til rådighet. Begge vilkårene må være oppfylt. Normalarbeidstedet er arbeidsplassen der arbeidstaker normalt utfører sitt arbeid og skal være oppgitt i arbeidsavtalen, jf. arbeidsmiljøloven [§ 14-6](#) første ledd bokstav b.

Arbeidstilsynet mener at kortvarig arbeid skal anses å være under én uke. Vi ber om høringsinstansenes innspill til dette. Vi vil vurdere å presisere forståelsen i kommentarene til forskriften.

Eksempel på en situasjon der unntaket kan komme til anvendelse, er kortvarig innkvartering på 2-3 døgn der to arbeidstakere som arbeider i avsidesliggende områder, deler rom fordi det er uforholdsmessig lang kjørevei til hotell eller lignende og det vanskelig lar seg gjøre å skaffe enkeltrom.

Til § 3A- 2 andre ledd tredje punktum

Arbeidstilsynet foreslår å presisere at maksimalt fire arbeidstakere kan dele soverom når bokstav a eller b kommer til anvendelse. Unntaket fra kravet til enkeltrom som soverom, innebærer ikke at det alltid vil være forsvarlig å innkvartere inntil fire arbeidstakere i felles soverom. De generelle kravene til forsvarlighet som følger av § 3A-1 vil uansett gjelde. For særlig risikofylt arbeid skal innkvarteringsforholdene være ordnet slik at arbeidstakernes behov for restitusjon og hvile er tilstrekkelig ivaretatt. Et viktig hensyn i forsvarlighetsvurderingen er at innkvarteringen bør utformes slik at arbeidstakere kan sove uforstyrret og sikres god restitusjon.

Når det gjelder avgrensningen på inntil fire personer i samme rom, legger Arbeidstilsynet særlig vekt på at disse skal innkvarteres over en kortere periode.

Til § 3A-2 andre ledd fjerde punktum

Arbeidstilsynet foreslår å presisere krav om minst fire kvadratmeter gulvplass per person i tilfeller hvor inntil fire personer sover i samme rom. Dette gjelder både unntaket i bokstav a og b. Romhøyden skal i utgangspunktet være minst 2,4 meter, og ikke under 2,2 meter.⁴⁸

Forslaget innebærer en omregning av dagens praksis, hvor det er stilt krav om 7,5 kubikkmeter luft per person, samt en mindre tilpasning i forbindelse med omregningen. Arbeidstilsynet vurderer at et krav om kvadratmeter gulvflate er mer egnet. Krav til kvadratmeter vil kunne sørge for bedret overholdelse av regelen fra arbeidsgivernes side og er mer egnet for kontroll av myndighetene. Arbeidstilsynet foreslår at fire kvadratmeter per arbeidstaker skal være minste tillatte areal i felles soverom for inntil fire personer. Vi viser til at dette i all hovedsak samsvarer med dagens krav til forsvarlig romstørrelse i tråd med forvaltningspraksis.

Vi viser også til at flere overenskomster nå også stiller krav til kvadratmeterflate per person og romhøyde og ikke til kubikkmeter, slik det blant annet framgår i bilag 18 til Fellesoverenskomsten for byggfag og § 9 i Landsoverenskomsten for elektrofagene.

Til § 3A-2 tredje ledd

Arbeidstilsynet foreslår videre å innta en definisjon av hva som menes med sesongarbeid. Sesongarbeid er arbeid som på grunn av sesongmessige variasjoner bare utføres en del av året. Vi foreslår videre at det fremgår direkte av bestemmelsen at vedlikeholds- og restaureringsarbeid og lignende ikke er å anse som sesongarbeid og omfattes dermed ikke av unntaket. Unntaket for sesongarbeid etter forskriften vil heller ikke gjelde for ferievikarer og liknende.

Typiske eksempler på arbeid som vil kunne falle inn under unntaket, er sesongbasert arbeid i jordbruksnæringen, for eksempel utplanting, stell og innhøsting av grønnsaker, frukt og bær, og organisert innhøsting av mose og skogsbær.

Til § 3A-2 fjerde ledd

For at arbeidstaker skal få tilstrekkelig restitusjon, hvile og mulighet for privatliv er det et krav at soverom er plassert slik at arbeidstakerne blir minst mulig forstyrret. Soverommet skal ikke fungere som gjennomgang til andre rom.

5.6. Krav til oppholdsrom - § 3A-3

5.6.1. Forslaget

Arbeidstilsynet foreslår at § 3A-3 lyder:

§ 3A-3 Krav til oppholdsrom

Oppholdsrommet skal være i umiddelbar nærhet til soverommet og skal være utstyrt med tilstrekkelig antall bord og stoler med rygg tilpasset det maksimale antallet arbeidstakere som normalt vil oppholde seg i rommet samtidig. Minimumsareal per person skal være 1,5 kvadratmeter.

Dersom soverommet er tilstrekkelig stort, kan krav til oppholdsrom ivaretas i soverommet. Forutsetningene i første ledd gjelder da tilsvarende i det kombinerte sove- og oppholdsrommet.

Det bør være tilgang til trådløst internett hvor dette er mulig.

5.6.2. Arbeidstilsynets kommentar

Til § 3A-3 første ledd

Arbeidstilsynet foreslår å oppstille en hovedregel om krav til oppholdsrom med tilstrekkelig antall bord og stoler med rygg. Minimumsareal per person foreslås å være 1,5 m². Både minimumsareal per person og antall bord og stoler skal være tilpasset det maksimale antallet personer som normalt vil oppholde seg i rommet samtidig. Forslagene er basert på gjeldende forvaltningspraksis.

Til § 3A-3 andre ledd

Dersom kravet til oppholdsrom skal ivaretas i soverommet, må det være plass til seng, bord og stol og innredet slik at det er mulig å bevege seg.

Til § 3A-3 tredje ledd

Arbeidstilsynet foreslår en anbefaling om trådløst internett som et «bør»-krav. Arbeidstilsynet har undersøkt de landsomfattende tariffavtalene på dette området. Fellesoverenskomsten for byggfag og overenskomst for private anlegg omtaler at det bør være rigget trådløst internett, med fornuftig bruk, på boligrigger hvor det er nettilgang. Samfunnsutviklingen har gått i retning av at informasjons- og underholdningsbehov i vesentlig større grad enn tidligere dekkes gjennom internett. Arbeidstilsynet foreslår i denne høringsrunden tilgang til internett kun som en anbefaling, samt å knytte anbefalingen opp mot oppholdsrommet. Regler for fornuftig bruk av internett kan eksempelvis gjøres som del av husordensregler.

5.7. Tilgang til dusj og toalett - § 3A-4

5.7.1. Forslaget

Arbeidstilsynet foreslår at § 3A-4 skal lyde:

§ 3A-4 Tilgang til dusj og toalett

Det skal være tilgang til låsbar dusj og låsbart toalett i umiddelbar nærhet. Det skal som minimum være tilgang til ett toalett og en dusj per fem arbeidstakere.

Det skal være tilgang til håndvask i tilknytning til toalett. Håndvask skal være utstyrt med rennende kaldt og varmt vann.

Det skal være tilgang til atskilt dusj og toalett for kvinner og menn, eller atskilt bruk av dem. Dusjer skal være tilstrekkelig store og utstyrt med rennende kaldt og varmt vann. Det skal være tilgang til speil. Det må være tilstrekkelig avtrekk for vanndamp.

5.7.2. Arbeidstilsynets kommentar

Arbeidstilsynet foreslår et krav om at innkvarteringen må ha tilgang til dusj og toalett. Forslaget baseres seg på relevante deler av arbeidsplassforskriften §§ 3-6 og 3-7 tas inn i § 3A-4. I tillegg foreslås det å innta krav om tilgang til ett toalett og en dusj pr. 4-5 beboere i samsvar med forvaltningspraksis. For klarhets skyld er forslaget på ett toalett og en dusj pr. 5 beboere.

6. Økonomiske og administrative konsekvenser

Arbeidstilsynet mener en forskriftsfesting av forvaltningspraksis i arbeidsplassforskriften i et nytt kapittel 3A vil kunne virke klargjørende og ressurs sparende både for Arbeidstilsynet og virksomhetene. Forslaget er i hovedsak en forskriftsfesting av etablert og langvarig forvaltningspraksis og bør derfor ikke medføre ekstrakostnader for virksomheter som stiller innkvartering til arbeidstakers rådighet.

Forslaget vil øke sannsynligheten for at virksomhetene ikke misforstår regelverket om innkvartering, og kan innrette seg etter forsvarlighetskravet uten at dette skjer gjennom et tilsyn fra Arbeidstilsynet. Et tilsyn vil ofte foretas midt under en travel arbeidsperiode og kunne innebære et pålegg til virksomheten om å avvikle uforsvarlig innkvartering innen kort tid. Det vil kunne være svært kostnadskrevenende for virksomhetene å innrette seg i tråd med pålegget midt under en slik arbeidsintensiv periode. Virksomhetene må da skaffe til veie alternativ innkvartering, ofte med kort frist. I de mest graverende tilfellene vil virksomheten også risikere at Arbeidstilsynet stenger en uforsvarlig innkvartering umiddelbart med bakgrunn i fare for liv og helse.

På kort sikt vil Arbeidstilsynet nødvendigvis måtte bruke noe økte ressurser på veiledning om nye forskriftsbestemmelser om innkvartering, oppdatering av faktasider på arbeidstilsynet.no og øvrig informasjonstiltak mot arbeidsgivere, organisasjoner og publikum ellers. Arbeidstilsynet vil kunne veilede mer konkret og treffsikkert. På lengre sikt vil regelendringene kunne virke vesentlig ressursbesparende og prosessbegrensende for Arbeidstilsynet.

Det vil være mindre ressurskrevenende å fastslå eventuelle brudd på regelverket og mindre behov for brede skjønsmessige vurderinger i rapporter og vedtak. Et tydeligere regelverk vil redusere risiko for innsigelser og klagesaker, samt eventuelle søksmål.

7. Forslag til endringer i forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser, arbeidslokaler

I forskrift av 6. desember 2011 nr. 1356 om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler foreslås følgende endringer:

Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser, arbeidslokaler og innkvartering

§ 1-1 Formål

Forskriftens formål er å sikre at arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd ivaretas ved at:

- a. arbeidsplasser og arbeidslokaler tilrettelegges og utformes i forhold til arbeidet som utføres, den enkelte arbeidstaker og til særskilte risikoforhold.
- b. innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt.

§ 1-2 Virkeområde

Forskriften gjelder for alle faste og midlertidige arbeidsplasser, atkomstveier og for nye og eksisterende arbeidslokaler. Forskriftens kapittel 3A gjelder for innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker.

Forskriftens [§ 2-10](#) og [kapittel 9](#) gjelder ikke for petroleumsvirksomhet til havs og for virksomhet på landanlegg som nevnt i [rammeforskriften § 6](#) bokstav e. Forskriftens, § 2-22, § 2-23, kapittel 3A og § 6-5 gjelder ikke for petroleumsvirksomhet til havs.

For Svalbard får denne forskriften anvendelse med mindre annet følger av [forskrift 18. januar 1993 nr. 33](#) om kullgruvene på Svalbard.

Nytt kapittel 3A skal lyde:

Kapittel 3A. Krav til innkvartering arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker

§ 3A-1 Generelle krav til innkvarteringen

Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker, skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Innkvarteringen skal blant annet være forsvarlig med hensyn til

- a. dagslys og utsyn
- b. vedlikehold og mulighet for tilstrekkelig renhold og hygienisk standard
- c. temperatur, fuktighet, avtrekk og luftkvalitet
- d. giftige og helsefarlige stoffer
- e. biologiske faktorer
- f. oppbevaring, tilberedelse og inntak av mat
- g. oppbevaring av klær
- h. vask og tørk av klær
- i. brann- og elsikkerhet

Arbeidstakere i innkvarteringen skal ved fare på en rask og sikker måte kunne evakueres fra alle rom. Arbeidsplassforskriften § 2-21 om rømningsveier og nødutganger gjelder tilsvarende for innkvarteringsforhold.

Rom og steder som nevnt i §§ 3A-2 til 3A-4 skal ikke installeres eller utstyres på en måte som gjør at disse ikke kan ivareta sin funksjon.

Førstehjelpsutstyr bør være tilgjengelig i umiddelbar nærhet.

§ 3A-2 Krav til enkeltrom som soverom

Arbeidsgiver skal sørge for at hver arbeidstaker har eget soverom. Soverom skal ha vindu som kan åpnes og som kan benyttes som rømningsvei.

Krav om enkeltrom som soverom gjelder ikke

- a. for sesongarbeid i inntil ti uker i løpet av kalenderåret
- b. ved kortvarig arbeid utenfor normalarbeidsstedet der det vanskelig lar seg gjøre å stille enkeltrom til arbeidstakers disposisjon

Maksimalt fire arbeidstakere kan dele soverom i slike tilfeller. Det skal uansett være minst 4 kvadratmeter gulvplass per person hvor flere personer sover i samme rom.

Med sesongarbeid menes arbeid som er av en slik karakter at det kun utføres en begrenset del av året. Vedlikeholds- og restaureringsarbeid o.l. anses ikke som sesongarbeid.

Soverom skal være plassert slik at arbeidstakerne blir minst mulig forstyrret og skal ikke ha gjennomgang til andre rom.

§ 3A-3 Krav til oppholdsrom

Oppholdsrommet skal være i umiddelbar nærhet til soverommet og skal være utstyrt med tilstrekkelig antall bord og stoler med rygg tilpasset det maksimale antallet arbeidstakere som normalt vil oppholde seg i rommet samtidig. Minimumsareal per person er 1,5 kvadratmeter.

Dersom soverommet er tilstrekkelig stort, kan krav til oppholdsrom ivaretas i soverommet. Forutsetningene i første ledd gjelder da tilsvarende i det kombinerte sove- og oppholdsrommet.

Det bør være tilgang til trådløst internett hvor dette er mulig.

§ 3A-4 Tilgang til dusj og toalett

Det skal være tilgang til låsbar dusj og låsbart toalett i umiddelbar nærhet. Det skal som minimum være tilgang til ett toalett og en dusj per fem arbeidstakere.

Det skal være tilgang til håndvask i tilknytning til toalett. Håndvask skal være utstyrt med rennende kaldt og varmt vann.

Det skal være tilgang til atskilt dusj og toalett for kvinner og menn, eller atskilt bruk av dem. Dusjer skal være tilstrekkelig store og utstyrt med rennende kaldt og varmt vann. Det skal være tilgang til speil. Det må være tilstrekkelig avtrekk for vanndamp.