

Helse- og omsorgsdepartementet
Krisestab HOD
Postboks 8011 Dep
0030 OSLO

Deres ref.:
Vår ref.: 20/44533-8
Saksbehandler: Susanne Olsen
Dato: 03.12.2020

Svar på tilleggsoppdrag til oppdrag nr. 249 - Godkjenningsordning og tilsyn

Det vises til tilleggsoppdrag til oppdrag nr. 249 til HelseDirektoratet og Folkehelseinstituttet.

Vedlagt følger HelseDirektoratets og Folkehelseinstituttets svar på tilleggsoppdrag til oppdrag nr. 249.

HelseDirektoratet og FHI har i oppdraget hatt et møte og mottatt skriftlige innspill fra Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynets innspill er tatt inn som vedlegg 2.

Innspillet fra Folkehelseinstituttet fremgår av oppdragsbesvarelsen og er i tillegg vedlagt i sin helhet som vedlegg 1.

Vennlig hilsen

Johan Georg Røstad Torgersen e.f.
direktør

Susanne Olsen
seniorrådgiver

Dokumentet er godkjent elektronisk

Kopi:

HelseDirektoratet, Beredskap @helsedir.no;FOLKEHELSEINSTITUTTET, Utbrudd @fhi.no;Helse- og omsorgsdepartementet, Tjaarke Hopen

Svar på covid-19 oppdrag fra HOD nr. 249 – Tilleggsoppdrag - Godkjenningsordning og tilsyn

Oppsummering av konklusjoner

- HelseDirektoratet anbefaler ikke at det etableres en godkjenningsordning for egnet oppholdssted nå. Det kan eventuelt utredes nærmere om man skal innføre krav om dokumentasjon fra arbeidsgiver om egnet oppholdssted til fremvisning på grensen.
 - HelseDirektoratet anbefaler at det tas inn krav til hva som anses som egnet oppholdssted når arbeids- eller oppdragsgiver sørger for innlosjering av arbeidstakere i innreisekarantene i covid-19-forskriften § 5 andre ledd bokstav b: at personen har enerom med tilgang til TV, internett eller lignende, eget toalett og tilgang til eget kjøkken, eventuelt at mat blir levert til oppholdsstedet.
 - HelseDirektoratet og Folkehelseinstituttet viser til Arbeidstilsynets redegjørelse for sine planer for tilsyn med smitteverntiltak på arbeidsplasser og i karantenefasiliteter.
-

Innhold

Oppsummering av konklusjoner	1
1. Oppdrag	3
2. Mulig godkjenningsordning	4
2.1. Innledning	4
2.2. Folkehelseinstituttets vurdering	4
2.3. Innspill fra Arbeidstilsynet	5
2.4. HelseDirektoratets vurdering	5
Vurdering av mulig innretning og gjennomførbarhet for en godkjenningsordning	5
Nærmere om registrering av innkvartering for å føre tilsyn	6
Erklæring fra arbeidsgiver	6
HelseDirektoratets konklusjon	7
3. Vurdering av krav til karantenested for arbeidstakere.....	7
3.1. Folkehelseinstituttets vurdering	7
3.2. Innspill fra Arbeidstilsynet om regelverket for innkvartering.....	8
3.3. HelseDirektoratets vurdering	8
Nærmere om kravene til "egnet oppholdssted".....	9
Forslag til forskriftsendringer.....	10
4. Plan for tilsyn med karantenesteder	10
4.1. Innspill fra Arbeidstilsynet	10
1. Arbeidstilsynet skal kontrollere smittevern i alle tilsyn.....	10
2. Vi fører spesielt tilsyn med virksomheter i utsatte bransjer.....	11
3. Vi opererer med korte frister og strenge reaksjoner.....	11
4. Vi veileder om smittevern.....	11
5. Oppfordring om å tipse oss.....	11
6. Hva faller utenfor vårt tilsynsområde	11
7. Informasjon til fylkesmenn, fylkeskommuner og kommuner.....	12
10. Håndtering av smittesituasjonen etter jul/nyttår.....	12
4.2. HelseDirektoratets vurdering	13

1. Oppdrag

HelseDirektoratet og Folkehelseinstituttet har fått følgende tilleggsoppdrag til oppdrag nr. 249 fra Helse- og omsorgsdepartementet:

Helse- og omsorgsdepartementet viser til HelseDirektoratets svar på oppdrag 249 med tillegg. Det vises også til svar på oppdrag 203.

På denne bakgrunn bes HelseDirektoratet utrede problemstillingene nedenfor. Det bes om at besvarelsen legger særskilt vekt på punkt. 3 om tilsyn. :

Tiltak for å bedre etterlevelse av reglene om innreisekarantene

1. Mulig godkjenningsordning

Departementet viser til FHIs forslag om en mulig ordning der arbeidsgivere må ha en form for godkjenning av egnet oppholdstedet i karantenetiden for sine arbeidstakere før unntaket for opphold i karantenehotell § 5 andre ledd bokstav b kan benyttes.

Departementet slutter seg til HelseDirektoratets vurdering av at en eventuell godkjenningsordning i så fall bør utredes nærmere, særlig mht om kommunene har kapasitet til å håndtere en slik godkjenningsordning.

Departementet ber derfor HelseDirektoratet i første omgang å gi en skisse av hvordan en slik godkjenningsordning eventuelt kan innrettes, herunder en vurdering av om det anses gjennomførbart og et anslag av tidspunkt for eventuell iverksettelse.

Direktoratet vil få et nytt presiserende utredningsoppdrag dersom regjeringen beslutter å gå videre med en godkjenningsordning.

2. En vurdering av om det skal stilles flere krav til karantenestedet som arbeidsgiver sørger for

Departementet ber HelseDirektoratet vurdere om det for å lette gjennomføringen av karantenen bør stilles flere krav til karantenestedet som arbeidsgiver sørger for. Bør det for eksempel stilles eksplisitt krav om eget bad og toalett, matservering, TV, internett osv?

3. Tilsyn med karantenefasilitetene for arbeidsreisende

Departementet viser til at HelseDirektoratet og Folkehelseinstituttet legger til grunn at tiltak for å redusere risikoen for regelbrudd kan være bedre tilsyn med karantenefasilitetene for arbeidsreisende.

Arbidsreisende i innreisekarantene bor ofte tett og det er ikke alltid tilfellet at arbeidsgiver har "sørget for et egnet oppholdssted med enerom i karantenetiden", jf. covid-19 forskriften § 5 første ledd b.

Departementet viser til HelseDirektoratets svar på oppdrag 249 og 203 om mulig samarbeid mellom Arbeidstilsynet og kommunene om tilsyn med smittevernfarende forhold. HelseDirektoratet bes i den forbindelse, eventuelt i samarbeid med Arbeidstilsynet, om en vurdering av hvordan tilsyn med karantenefasilitetene for arbeidsreisende kan gjennomføres.

Med tanke på økt risiko for importsmitte fra arbeidsreisende som vil ankomme landet i januar, ser departementet at det er nødvendig å iverksette tilsyn i januar for å hindre nye smitteutbrudd i landet. Det bes om en særskilt vurdering av:

- Tilsynskriterier, herunder hvilke bestemmelser og regelverk som skal ligge til grunn for tilsynet både med hensyn til smittevern og forsvarlighetsstandarden i arbeidsmiljøregelverket. Det vises til at i en konkret vurdering av hva som er forsvarlig arbeidsmiljø kan også smittevernregelverket brukes som standard for hva som er forsvarlig.
- Mulig plan for et landsomfattende tilsyn i januar 2021, herunder en plan for prioritering av hvilke arbeidssteder som det skal føres tilsyn med.
- Vurdering av mulige tiltak og konsekvenser i de tilfellene der avvik påvises.

Frist: Torsdag 3. desember kl 10:00.

2. Mulig godkjenningsordning

2.1. Innledning

Oppdraget ber om en skisse av hvordan en godkjenningsordning eventuelt kan innrettes, herunder en vurdering av om det anses gjennomførbart og et anslag av tidspunkt for eventuell iverksettelse.

I oppdrag 249 skisserte Helsedirektoratet at det burde vurderes om en slik godkjenningsordning kunne legges til Arbeidstilsynet. På bakgrunn av dette, har vi diskutert godkjenningsordningen i møte med Arbeidstilsynet og fått skriftlig innspill i etterkant, som er tatt inn i punkt 2.3.

2.2. Folkehelseinstituttets vurdering

På bakgrunn av erfaring med smitteutbrudd på steder der mange arbeidstakere bor tett sammen, for eksempel i brakkerigger, på skip og offshore, samt at vi er kjent med planlagt mottak av mange arbeidstakere i denne kategorien i tiden fremover, er det etter FHIs syn svært viktig å raskt få på plass en ordning som i større grad sikrer at stedet der karantenen skal gjennomføres er egnet.

Arbeidsgivere som ønsker å stille med karantenested i stedet for å benytte karantenehotellordningen må ansvarliggjøres i forhold til at karantenestedet er egnet. Dette må være avklart ved ankomst til landet, slik at det klart framkommer hvem som skal i karantenehotell, enten ved en godkjenningsordning, en selvdeklarasjon fra arbeidsgiver eller på annet vis. Dette kan bygge på en sjekklister som FHI kan lage forslag til. Det vil også være viktig at det føres tilsyn med karantenestedene.

Det bemerkes at i mange tilfeller vil karantenehotellordningen smittevernmessig være det beste alternativet, blant annet for å unngå smitte underveis til karantenestedet. Det er derfor viktig at karantenehotellordningen ikke prises for høyt.

Det påpekes også at det i dag økonomisk sett kan være mer gunstig å havne i smittekarantene enn å være i innreisekarantene. FHI er kjent med at enkelte arbeidsgivere bevisst prøver å få arbeidstakere omdefinert som nærkontakter, for eksempel ved at mange reiser sammen med en som er smittet, og dermed skyve ansvaret for stille med karantenested over på kommunene. Videre vil arbeidstakere som er i smittekarantene kunne få utbetalt sykelønn mens det, etter det FHI kjenner til, ikke er en tilsvarende ordning for innreisekarantene. En mer konsekvent bruk av karantenehotell, og lavere prising av disse, kunne motvirke slike u hensiktsmessige insentiver.

2.3. Innspill fra Arbeidstilsynet

Helsedirektoratet og FHI har fått følgende innspill til en eventuell godkjenningsordning for innkvarteringssteder for arbeidstakere:

9. Godkjenningsordning eller registrering - innkvartering

For å sikre et bedre grunnlag for å vurdere hvor det er hensiktsmessig å gjennomføre tilsyn med innkvartering enn det tilsynsmyndighetene har i dag, kan det etableres en godkjenningsordning eller en registreringsordning. Begge løsningene vil sannsynligvis forutsette nye hjemler eller tilpasninger i eksisterende regelverk.

En eventuell godkjenningsordning for arbeidsgivere som vil tilby oppholdssted for arbeids- og oppdragstakere som skal gjennomføre innreisekarantene, mener Arbeidstilsynet må legges til kommunene. For at tilsynsmyndighetene skal kunne dra nytte av ordningen, bør oversikt over godkjente innkvarteringen publiseres offentlig eller tilsynsmyndighetene gis tilgang til et register/en oversikt over godkjente innkvarteringer. En godkjenningsordning er tidkrevende å etablere og krever mye vedlikehold, og er derfor ikke det mest hensiktsmessige tiltaket for å sikre god oversikt over innkvarteringssteder på kort sikt.

Et annet alternativ er å etablere en obligatorisk registreringsplikt i et nasjonalt register. Et register mener Arbeidstilsynet kan driftes av for eksempel Helsedirektoratet, og vil være mindre ressurskrevende å etablere og drifte enn en godkjenningsordning. Et register vil kunne være et tiltak som på relativt kort tid kan bidra til at tilsynsmyndighetene får et grunnlag for valg av tilsynsobjekter.

2.4. Helsedirektoratets vurdering

I oppdrag 249 foreslår FHI og Helsedirektoratet en ordning der arbeidsgiver som ønsker å ta ansvar for å sørge for egnet karantenested for sine arbeidstakere, må få karantenestedet godkjent før det kan benyttes som egnet oppholdssted.. Dette vil innebære at det kun er godkjente karantenesteder som kvalifiserer for unntak fra kravet om å gjennomføre innreisekarantene på karantenehotell for innreisende arbeidstakere, jf. covid-19-forskriften § 5 andre ledd bokstav b.

I oppdrag 249 poengterte Helsedirektoratet at en slik ordning eventuelt må utredes nærmere. Vi presiserer fremdeles at det vil kreve ytterligere utredning før man kan konkludere med om det vil være nyttig og gjennomførbart å iverksette et slikt tiltak.

Vurdering av mulig innretning og gjennomførbarhet for en godkjenningsordning

En godkjenningsordning ble foreslått som et mulig tiltak for å bøte på utfordringen med at personer som ankommer Norge for å arbeide, gjennomfører innreisekarantene i innkvartering som ikke tilfredsstillt kravene til egnet oppholdssted. Som FHI har vist til i oppdrag 249, har problemet med smittespredning blant arbeidstakere som bor tett i karantenetida ikke blitt mindre siden karantenehotellordningen kom i stand. Dette kan tyde på at det er behov for strengere tiltak for å sørge for at arbeidsgiver sørger for egnet oppholdssted for karantene, for arbeidstakere som ikke skal gjennomføre innreisekarantene på karantenehotell. En godkjenningsordning er i utgangspunktet en god idé for å bidra til å sikre dette.

En ordning der arbeidsgiver må få karantenestedet godkjent, vil kunne bidra til å ansvarliggjøre arbeidsgiver, og dermed kunne bøte på utfordringen med at en del arbeidsgivere fremdeles ikke sørger for gode nok karantenefasiliteter. Slik Helsedirektoratet vurderer ordningen, innebærer den likevel en del utfordringer.

Som påpekt i oppdrag 249, vil en slik godkjenningsordning enten kunne legges til kommunene eller til en annen myndighet, eksempelvis Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet mener selv at det ikke vil være en god løsning å legge en godkjenningsordning til tilsynsmyndigheten. Alternativet da er at en slik ordning legges til kommunene. Kommunene har en helt sentral rolle i smittevernhandteringen lokalt med mange oppgaver, og Helsedirektoratet får stadig tilbakemeldinger fra kommunene om manglende kapasitet og stort arbeidspress. Kommunene bør derfor ikke pålegges nye oppgaver uten at det er godt vurdert og begrunnet.

FHI har foreslått at man i stedet for en godkjenningsordning kan iverksette en slags selvdeklarerings-ordning, der arbeidsgiver sender inn en sjekklister der de må krysse av og bekrefte at de ivaretar kravene til egnet oppholdssted for arbeidstakerne i innreisekarantene som de skal innlosjere. En slik ordning vil kreve mindre saksbehandling og skjønsmessige vurderinger fra kommunens side. Ordningen vil likevel innebære noe administrasjonsarbeid, ved at kommunene må håndtere de innsendte sjekklister, hvis den skal ha noen verdi utover å kun være en registreringsordning.

Helsedirektoratet mener det er flere tiltak som kan iverksettes for å bidra til å bøte på utfordringene ved at arbeidsgivere ikke sørger for gode nok karantenefasiliteter. Vi viser særlig til at det nå foreslås å tydeliggjøre kravene til egnet oppholdssted arbeidstakere i innreisekarantene, jf. punkt 2 i oppdraget. Dette vil i seg selv bidra til å tydeliggjøre hvilke krav som stilles dersom arbeidsgiver skal sørge for innkvartering mens arbeidstakerne er i innreisekarantene. I tillegg pågår det kontinuerlig arbeid med informasjonstiltak for å sikre at både arbeidstakere som kommer til Norge og deres arbeidsgivere er kjent med kravene som stilles dersom innreisekarantene skal gjennomføres utenfor et karantenehotell.

Helsedirektoratet er enig med FHI i at størrelsen på egenandelen for opphold ved karantenehotell kan være et viktig insitament for å øke andelen arbeidsgivere som vil benytte seg av ordningen. Det er ønskelig at flere arbeidsinnreisende gjennomfører innreisekarantenen på karantenehotell, da man i større grad kan ha kontroll med at fasilitetene er i tråd med kravene til egnethet. I dag er satsen 1 500 kr per døgn når arbeidsgiver betaler for karantenehotell. En lavere pris kan bidra til at arbeidsgivere i større grad velger å betale for opphold på et karantenehotell i stedet for å innkvartere arbeidstakere i eget losji i karantenetiden. For øvrig gjør vi oppmerksom på at IHR-forskriften § 22 jf. det internasjonale helsereglementet artikkel 40, omtaler adgangen til å kreve at reisende dekker utgifter til karantene. Helsedirektoratet har også gjort Justis- og politidepartementet oppmerksom på dette i svaret på høringsen om å etablere en hjemmel i smittevernloven for karantenehotell.

Nærmere om registrering av innkvartering for å føre tilsyn

Helsedirektoratet vil også påpeke at en "godkjenningsordning" eller en ordning for selvdeklarerer av egnet oppholdssted for arbeidsgivere, kan bidra til å gi bedre oversikt over hvor arbeidstakere som er i innreisekarantene blir innkvartert. Dette vil bidra til et bedre faktagrunnlag for eventuelle tilsyn med innkvartering av arbeidstakere som er i innreisekarantene. Arbeidstilsynet har i sitt innspill påpekt at de mangler oversikt over hvor arbeidstakere bor, og at det derfor er vanskelig å drive oppsøkende tilsyn overfor innkvarteringssteder. For dette formålet vil det i så fall være tilstrekkelig med en meldeordning/registreringsordning.

Dersom godkjenninger eller selvdeklarerer skal inngå i et register, må dette eventuelt utredes og etableres. Etter Helsedirektoratets oppfatning vil dette være en prosess som vil kreve mer arbeid, og erfaring tilsier at dette er prosesser som tar tid og at det derfor ikke er en løsning som kan etableres og driftes fra rett over nyttår.

Erklæring fra arbeidsgiver

FHI fremhever at det er behov for at arbeidstakere har med seg en type dokumentasjon ved innreise på at innkvarteringsstedet som arbeidsgiver har sørget for er i tråd med kravene til egnet oppholdssted. Denne

dokumentasjonene kan fremvises til grensemyndighetene ved ankomst til Norge. FHI mener at en slik løsning vil bidra til å ansvarliggjøre arbeidsgivere.

En måte å oppnå noe av det samme som med en godkjenningsordning eller en selvdeklarasjonsordning, er at arbeidstakerne må fremvise slik dokumentasjon på egnet oppholdssted ved grensepassering, for å unngå å måtte gjennomføre innreisekarantene på karantenehotell. Dokumentasjonen kan være en sjekklister, der arbeidsgiver skriver under på at oppholdsstedet i karantenetiden er i tråd med kravene til egnet oppholdssted.

HelseDirektoratets konklusjon

HelseDirektoratet mener det er behov for tiltak som kan iverksettes raskt. I tillegg er det viktig at tiltakene ikke påfører kommunene en stor ekstrabelastning. Dersom man skal iverksette en eventuell godkjenningsordning/selvdeklarerer bør dette utredes nærmere, også med tanke på forholdet mellom kommunens tilsynsoppgaver og kommunens eventuelle rolle som godkjenner. Vi anbefaler ikke at det etableres en godkjenningsordning eller lignende som vil innebære økte oppgaver for kommunene nå.

Vi vet at det er flere forhold enn dårlige boforhold som gjør at kommunene fortsatt får smitteutbrudd. Vi er fremdeles bekymret for at det er innreisende arbeidstakere som ikke overholder karanteneplikten, og at det fremdeles ikke er god nok kontroll på grensepasseringene. Vi er bekymret for at det foreslåtte tiltaket med en godkjenningsordning for innkvarteringssteder ikke vil ha så stor innvirkning på utfordringene at det kan forsvares å pålegge kommunene en slik oppgave.

Et sentralt register vil ta tid å få på plass, og krever også ytterligere utredning med tanke på om det lar seg gjennomføre.

Et egenerklæringskjema fra arbeidsgiver, som arbeidstaker må fremvise på grensen, er et tiltak som etter HelseDirektoratets vurdering kan iverksettes raskere, og som man derfor kan vurdere å iverksette. Det vil også kunne lette arbeidet i grensekontrollen hvis man har en standardisert og tydelig dokumentasjon som arbeidstakere må fremvise.

3. Vurdering av krav til karantenested for arbeidstakere

3.1. Folkehelseinstituttets vurdering

Innkvartering for innreisekarantene må være slik innrettet slik at man unngår å smitte andre. Karantenestedet må være i tråd med arbeidsmiljøloven, og akseptabelt for et opphold av 10 dagers varighet, utformet slik at ikke vanlige, menneskelige behov gjør at karantenen ikke etterleves. Det bør derfor, i tillegg til krav om eget soverom, toalett og kjøkken eller matservering, være tilgang til adspredelse i tråd med samfunnets teknologiske utvikling, gjennom f.eks TV, radio og internett. Det må også være mulighet å ha kontakt med omverdenen via telefon og/eller internett.

Smittevernmessig kunne det være akseptabelt å åpne for å dele toalett, bad og kjøkken med inntil 5 personer totalt, gitt at man holder avstand og overholder god håndhygiene (tilsvarende karantene gjennomført i et hjem), og gitt at alle da ville komme i karantene som nærkontakter, dersom én tester positivt. Hensynet til enkelt regelverk som raskt kan implementeres bør imidlertid veie tyngre og kan tilsi at man ikke åpner for dette.

3.2. Innspill fra Arbeidstilsynet om regelverket for innkvartering

Helsedirektoratet og FHI har bedt Arbeidstilsynet redegjøre kort for hvilke krav arbeidsmiljøregelverket stiller til fasiliteter for innkvartering av arbeidstakere. Vi har fått følgende innspill:

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at innkvartering som tilbys av arbeidsgiver er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. I dette ligger at boligen skal ha en forsvarlig størrelse og innredning.

Boligens standard skal videre være i tråd med den teknologiske og sosiale samfunnsutviklingen. Blant annet krever vi at oppholdsrom skal være utstyrt med både stoler, sofa og tv. Innkvarteringen skal ha et sted for matlaging og oppbevaring av matvarer, oppvask, spiseplass med spisebord og stoler i umiddelbar nærhet fra matlagingsstedet. Mer informasjon om hvilke krav vi stiller til innkvarteringen finner dere her:

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/innkvartering-av-arbeidstakere/>

Arbeidstilsynet stiller krav om at arbeidstakere skal sove på enerom dersom han eller hun skal innkvarteres over lengre perioder. Arbeidstakerne kan dele andre fasiliteter som kjøkken og oppholdsrom, dusj og toalett med andre. Det skal likevel være minst ett låsbart toalett og én låsbar dusj per 4–5 arbeidstakere.

En arbeidstaker som er i smitteisolasjon eller i innreisekarantene i bolig som stilles til rådighet av arbeidsgiver, skal tilfredsstillere kravene i vårt regelverk. Det vil si at arbeidstaker blant annet skal ha tilgang til egen dusj, toalett og vask. Enerommet skal også være i tråd med samfunnsutviklingen. Dette kan bety at rommet arbeidstakeren skal oppholde seg på må ha tv og sofa. Hvilke krav vi kan stille må også ses i sammenheng med arbeidsgivers ansvar for arbeidstakers fysiske og psykiske helse og velferd.

Dersom arbeidstakeren må dele enkelte fasiliteter med andre arbeidstakere som ikke er i karantene, må arbeidsgiver sørge for at vedkommende kan bruke fasilitetene alene og at det er tilstrekkelig renhold slik at andre ikke blir smittet.

Arbeidsgiver må stille boligen til rådighet

Det er en forutsetning for vår tilsynsmyndighet at det er arbeidsgiver som stiller innkvarteringen til rådighet for arbeidstakerne. Dette er ikke ensbetydende med at arbeidsgiver må eie boligen selv eller alene stå for innkvarteringen. Dersom arbeidsgiver leier en bolig av en privatperson eller av seg selv som privatperson så må den som hovedregel sies å være stilt til rådighet av arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver derimot kun formidler innkvartering, må vi foreta en nærmere vurdering av om det er en omgåelse av reglene eller om kommunen må føre tilsyn.

Arbeidstilsynet kan ikke føre tilsyn med bolig som arbeidstakeren har skaffet selv. Da er det kommunen som må føre tilsyn med boligen.

3.3. Helsedirektoratets vurdering

I oppdrag 249 anbefalte Helsedirektoratet å ta inn en klar definisjon i covid-19-forskriften av hvilke krav som stilles til oppholdssted for å gjennomføre innreisekarantene. Vi skrev i oppdraget at begrepet "egnet oppholdssted" forstås ulikt avhengig av om man gjennomfører innreisekarantene på et sted tilvist av arbeids- eller oppdragsgiver eller av myndighetene (karantenehotell), enn om man gjennomfører innreisekarantene i private hjem:

- **For de som bor på karantenehotell:** Krav om enerom, eget toalett og at mat blir levert til rommet.
- **For arbeidstakere som unntas etter § 5 andre ledd bokstav b:** Krav om enerom, eget toalett og at mat blir levert til karantenestedet, evt at man har tilgang til eget kjøkken.
- **For privatpersoner som unntas etter § 5 andre ledd bokstav a:** Krav om at man holder avstand til andre voksne i karantenetiden.

- **For flyktninger og asylsøkere som unntas etter § 5 andre ledd bokstav c:** Karantene gjennomføres på asylmottaket. Man skal holde avstand til andre voksne i karantenetiden.

Ettersom begrepet "egnet oppholdssted" må forstås forskjellig i ulike situasjoner, er det vanskelig å ta inn en definisjon som gjelder generelt. Vi viser til at begrepet "egnet oppholdssted" også benyttes om sted for å gjennomføre smittekarantene, jf. covid-19-forskriften § 5a, og for sted for å gjennomføre isolasjon, jf. covid-19-forskriften § 7.

Helsedirektoratet har fått flere innspill, blant annet fra Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), om at det anses nødvendig å tydeliggjøre i forskriften hvilke krav som stilles for at et sted anses å være "egnet" for å gjennomføre karantene. Vår erfaring er at konkrete og tydelige krav til hva som anses som "egnet oppholdssted" ofte blir etterspurt. Et tydelig krav i forskriften kan også gjøre at en eventuell egenerklæring på egnet oppholdssted, som arbeidstakere må fremvise ved grensepassering, i større grad konkretiserer hva arbeidsgiver er forpliktet til dersom de skal stille med oppholdssted for gjennomføring av innreisekarantene.

Etter Helsedirektoratets oppfatning vil tydeligere krav kunne bidra til bedre etterlevelse. Helsedirektoratet mener derfor det er særlig viktig med tydelige krav til hva som ligger i "egnet oppholdssted" for personer som får tilvist sted for å gjennomføre innreisekarantene. Dette gjelder de som skal gjennomføre innreisekarantene på karantenehotell, og arbeids- og oppdragstakere som skal gjennomføre innreisekarantene på et sted som arbeids- eller oppdragsgiver har tilrettelagt for. Kravene til egnet oppholdssted vil i disse tilfellene være like.

Krav til egnethet for karantenehotellene kan ivaretas gjennom avtalene DSB gjør med aktuelle hoteller.

Krav til egnethet for oppholdssteder som arbeids- eller oppdragsgiver skal stille med, bør etter Helsedirektoratets mening fremgå av covid-19-forskriften.

Nærmere om kravene til "egnet oppholdssted"

Helsedirektoratet vil understreke at definisjonen av hva som regnes som egnet oppholdssted for gjennomføring av innreisekarantene innebærer strengere regler enn de generelle reglene som gjelder for innkvartering etter arbeidsmiljøregelverket. Det betyr at det skal noe mer til for å oppfylle kravet til egnet oppholdssted enn at man følger reglene om innkvartering, som Arbeidstilsynet har skissert over. Strengere regulering kan medføre at flere arbeidstakere kan velge å gjennomføre innreisekarantene på karantenehotell, som fra helsemyndighetenes side er ønskelig, da forholdene her i større grad kan kontrolleres.

De generelle reglene for innkvartering gir arbeidstakere mulighet til å dele kjøkken og bad/toalettfasiliteter, og mulighet til å oppholde seg i fellesarealer. Ved gjennomføring av innreisekarantene er det vesentlig at fellesarealer brukes i minst mulig grad og at man begrenser deling av bad- og toalettfasiliteter til et minimum, for å hindre at eventuell smitte sprer seg.

Helsedirektoratet er enige med FHI i at det er viktig å sikre arbeidstakere tilgang til adspredelse i tråd med samfunnets teknologiske utvikling, gjennom eksempelvis tilgang til TV, radio og internett, som et virkemiddel for at karantenen skal overholdes. Det må også være mulighet å ha kontakt med omverdenen via telefon og/eller internett. Ettersom fellesarealer i stor grad ikke skal benyttes av personer i karantene, bør det være tilgjengelig slike fasiliteter på enerommet der personen i karantene skal oppholde seg. Dette innebærer strengere krav til fasiliteter i karantenetiden enn det som følger av arbeidsmiljøregelverket ellers. Et slikt krav om tilgang til adspredelse bør derfor også tas inn i forskriftsteksten.

Forslag til forskriftsendringer

Det følger i dag av covid-19-forskriften § 5 andre ledd bokstav b at "de som har kommet til Norge for å utføre arbeid eller oppdrag, og har en arbeids- eller oppdragsgiver som har sørget for et egnet oppholdssted med enerom i karantenetiden" er unntatt fra plikten til å gjennomføre innreisekarantene på karantenehotell. Helsedirektoratet foreslår at definisjonen av hva som menes med egnet oppholdssted for å gjennomføre innreisekarantene tas inn i denne bestemmelsen. Vi mener det vil være hensiktsmessig å utdype kravet til egnet oppholdssted for å kunne benytte unntaket. Dette vil tydeliggjøre at dersom arbeidstakere ikke skal være på karantenehotell, kreves det at arbeidsgiver sørger for opphold på enerom, med eget bad og eget kjøkken, eventuelt at man får mat levert til oppholdsstedet.

Vi foreslår følgende endringer i § 5 andre ledd:

Plikten til å oppholde seg på karantenehotell gjelder ikke for

- a) de som er bosatt i eller eier bolig i Norge, og som oppholder seg i boligen eller på annet egnet oppholdssted
- b) de som har kommet til Norge for å utføre arbeid eller oppdrag, og har en arbeids- eller oppdragsgiver som har sørget for et egnet oppholdssted ~~med enerom~~, i karantenetiden. *Et egnet oppholdssted vil her innebære at personen har enerom med tilgang til TV, internett eller lignende, eget toalett og tilgang til eget kjøkken, eventuelt at mat blir levert til oppholdsstedet.*
- c) asylsøkere og overføringsflyktninger

4. Plan for tilsyn med karantenesteder

4.1. Innspill fra Arbeidstilsynet

Helsedirektoratet og FHI har fått innspill fra Arbeidstilsynet på oppdragets punkt 3 om tilsyn med karantenesteder:

Arbeids- og sosialdepartementet ga nylig Arbeidstilsynet oppdrag om å bidra til å begrense smittespredningen i Norge.

Oppdraget har følgende ordlyd:

- Arbeidstilsynet skal prioritere kontroll av arbeidsgivernes ivaretagelse av sine arbeidstakeres smittevern i de tilsyn som gjennomføres
- Arbeidstilsynet skal øke kontrollen av arbeidsgivers ivaretagelse av arbeidstakernes smittevern innenfor bransjer og yrkesgrupper hvor smitte er en særlig risikofaktor
- Videreutvikle samarbeidet med smittevernsmyndighetene

Oppdraget innebærer at Arbeidstilsynet – gjennom risikobasert tilsyn og veiledning i arbeidslivet – skal utfylle det arbeidet lokale helsemyndigheter allerede gjør for å forebygge koronasmitte.

Vi bistår i smittevernarbeidet gjennom tilsyn og veiledning:

1. Arbeidstilsynet skal kontrollere smittevern i alle tilsyn

I tiden framover skal Arbeidstilsynet kontrollere smittevern i alle tilsyn. Kontrollen vil skje via fysiske tilsyn, videotilsyn og postale tilsyn (tilsyn der vi kontrollerer virksomhetene ved at de sender oss dokumentasjon vi ber om).

I tilsynene vil vi kontrollere

- om arbeidsgiver har kartlagt og vurdert koronasmitte som risikofaktor i arbeidsmiljøet

- om virksomheten har utarbeidet handlingsplan og iverksatt generelle tiltak for å fjerne eller redusere faren for koronasmitte
- om virksomheten har rutiner og tiltak for å overholde relevante krav i covid-19-forskriften
- de konkrete tiltakene som virksomheten har iverksatt for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø

[Les mer om hva vi kontrollerer her](#) (arbeidstilsynet.no)

2. Vi fører spesielt tilsyn med virksomheter i utsatte bransjer

Når vi prioriterer hvilke virksomheter vi skal føre tilsyn med, er bruk av utenlandsk arbeidskraft, sesongarbeid, innkvarteringsmuligheter og hyppig kundekontakt noen av momentene vi vurderer.

Vi vil spesielt føre tilsyn med virksomheter der arbeidstakerne er særlig utsatt for smitte. For eksempel gjelder dette der arbeidsgiver tilbyr arbeidstakerne innkvartering. Her kontrollerer vi rutiner ved bruk av fellesrom, krav til enkeltrom og oppfølging av karanteneregler.

Vi har så langt i oppdraget erfart en mangel på gode kilder og faktagrunnlag for å kunne være treffsikre i våre tilsyn. Blant annet har vi i brev til eget departement pekt på om det er muligheter for å innhente en oversikt over hvor utenlandske arbeidstakere skal bo og jobbe ved dagens grensekontroll. Dette blir i dag ikke registrert. I dag får vi oversikt fra UDI på tredjelandsborgere med arbeidstillatelse og hvor de skal jobbe. Dette er ikke tilfelle med EØS-borgere.

[Les mer om krav til innkvartering og smittevern](#) (arbeidstilsynet.no)

3. Vi opererer med korte frister og strenge reaksjoner

Vi vil reagere strengt mot virksomheter som bryter arbeidsmiljølovens forsvarlighetskrav og regelverket om smittevern. Ved brudd må virksomhetene regne med korte frister når vi varsler og vedtar pålegg, at vi raskere tar i bruk pressmidler som tvangsmulkt og stans av virksomheten, og at vi faktisk stanser arbeidet når vi avdekker overhengende fare fordi virksomheten ikke har iverksatt tiltak for å hindre smittespredning.

4. Vi veileder om smittevern

I tillegg vil vi prioritere veiledning mot relevante målgrupper. Vi har etablert samarbeid med kommunikasjonsavdelingen i Helsedirektoratet for å sikre at informasjonen myndighetene går ut med til arbeidsgivere og arbeidstakere, er enhetlig og samordnet. Vi vil også sørge for at utenlandske arbeidstakere og deres arbeidsgivere får informasjon om smittevern og karantene. Dette vil skje via en rekke kanaler, og på ulike språk.

5. Oppfordring om å tipse oss

For at Arbeidstilsynet skal kunne bruke ressursene godt og rette innsatsen mot virksomheter med stor risiko for smittespredning, er vi avhengig av gode informasjonskilder. I den forbindelse er tips til Arbeidstilsynet en viktig kilde, og vi har derfor oppfordret kommunene om at de må tipse oss dersom de oppdager eller får melding om aktuelle virksomheter vi bør prioritere for tilsyn.

For at Arbeidstilsynet skal kunne jobbe effektivt med alle koronarelaterte tips, er det viktig at både kommunene og alle andre tipser oss via vår tipsløsning: www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/tips/. Dette er også formidlet til alle fylkeskommuner og Fylkesmenn.

6. Hva faller utenfor vårt tilsynsområde

Arbeidstilsynet fører tilsyn med virksomheter som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven. I utgangspunktet gjelder arbeidsmiljøloven for virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, altså det må foreligge et arbeidsgiver- og arbeidstakerforhold. I tillegg kan Arbeidstilsynet føre tilsyn med virksomheter uten ansatte der en eller flere av bestemmelsene i arbeidsmiljøforskriftene er gjort gjeldende for denne type virksomhet.

Arbeidsmiljøloven og dermed vår tilsynsmyndighet gjelder blant annet ikke for sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangst om bord i skipvirksomheter. For disse virksomhetene er det sjøfartsdirektoratet som er tilsynsmyndighet.

Nå det gjelder aktører i petroleumsnæringen er det Petroleumstilsynet som legger premissene for og følger opp aktørene.

Særlig om oppdragstakere

Arbeidsmiljøloven § 2-2 pålegger arbeidsgiver plikter ovenfor andre enn egne arbeidstakere.

Arbeidsgiver har en plikt til å innrette egen virksomhet slik at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette er hjemmelen som Arbeidstilsynet benytter for å kunne pålegge oppdragsgivere et ansvar for smittevern i sin virksomhet, som også omfatter innleide arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende.

Bestemmelsen retter seg mot arbeidsgiver. Det vil si at det må være en arbeidsgiver som har egne ansatte på arbeidsstedet for at vi skal kunne gi pålegg. Arbeidstilsynet har ikke tilsynsmyndighet på arbeidsplasser hvor alle arbeiderne er selvstendig næringsdrivende.

På bygge- og anleggsplasser har byggherren et ansvar for å stille krav om og følge opp at virksomhetene har god orden og hygiene, tilfredsstillende personalrom og forsvarlig innkvartering. Mer informasjon om byggherrens plikter og hva vi kontrollerer i tilsyn finner dere her: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/biologiske-faktorer/coronavirus-tiltak-i-arbeidslivet-motsmitte/arbeidstilsynet-skal-kontrollere-at-krav-i-covid-19-forskriften-overholdes>

7. Informasjon til fylkesmenn, fylkeskommuner og kommuner

Arbeidstilsynet sendte i forrige uke informasjon ut til alle fylkesmenn, fylkeskommuner og kommunene i samsvar med punkt 1-5 over. Vi prioriterer å delta på de møteplassene som gjennomføres i regi av Fylkesmannen, da dette gir oss mulighet til å nå ut med vårt budskap til flere relevante aktører. Spesielt gjelder dette kommunene, hvor vi ikke har kapasitet til å gå i direkte samarbeid.

[punkt 8 og 9 i Arbeidstilsynets innspill er tatt inn som innspill til oppdragets punkt 1 og 2]

10. Håndtering av smittesituasjonen etter jul/nyttår

I de næringer hvor vi erfaringsmessig vet at det er mye utenlandsk arbeidskraft, planlegger vi både informasjonstiltak og tilsyn som både iverksettes før og etter jul/nyttår. Nedenfor er en overordnet oversikt over relevante næringer og tiltak.

Vi planlegger informasjonstiltak rettet mot arbeidsgivere i fiskeindustrien i hele Nord-Norge. I Lofoten og Vesterålen er det forventet et høyt antall utenlandske sesongarbeidere i forbindelse med vintertorskefiske. Sannsynligvis begynner det store innrykket like etter nyttår. Derfor er vi allerede i gang med å planlegge flere informasjonstiltak, og noen av disse vil bli iverksatt før jul. I tillegg vil vi følge opp konkrete virksomheter som vi på bakgrunn av tidligere tilsyn allerede har besluttet at skal følges opp med innkvarteringstilsyn.

Verftsindustrien, dvs. skipsverftene, har i perioder store innslag av utenlandsk arbeidskraft. Derfor vil også disse være omfattet av våre informasjonstiltak, og vi er allerede i gang med tilsyn i skipsverft. Verftene vil også være en relevant målgruppe etter jul.

Bygg og anlegg har i hele Koronaperioden hatt tilsyn i næringen, og innkvartering er aktuelt tema i mange tilsyn. Vi vil derfor fortsette vår relativt store innsats i næringen både frem mot jul og etter jul.

I landbruket vet vi at det i perioder av året er store innslag av utenlandske arbeidstakere. Vår erfaring per i dag, er at det i vintersesongen ikke er utstrakt bruk av utenlandsk arbeidskraft. Vi planlegger likevel både informasjonstiltak og tilsyn i næringen, men hovedvekten av disse tiltakene kommer i en senere fase, dvs. mot vårsesongen.

4.2. HelseDirektoratets vurdering

Etter HelseDirektoratets oppfatning, vil Arbeidstilsynets planer for tilsynsaktivitet svare ut behovet for et landsomfattende tilsyn, som oppdraget skisserer. Det vil fremover være viktig med god dialog mellom Arbeidstilsynet, helsemyndighetene og kommunene, via fylkesmennene, for å sikre at Arbeidstilsynet blir tipset om forhold som bør undersøkes nærmere med tilsynsaktivitet.

Tilleggsoppdrag til Helsedirektoratets svar på oppdrag 249 – godkjenningsordning og tilsyn

Oppdragstekst

Tilleggsoppdrag til Helsedirektoratets svar på oppdrag 249 – godkjenningsordning og tilsyn

Helse- og omsorgsdepartementet viser til Helsedirektoratets svar på oppdrag 249 med tillegg. Det vises også til svar på oppdrag 203.

På denne bakgrunn bes Helsedirektoratet utrede problemstillingene nedenfor. Det bes om at besvarelsen legger særskilt vekt på punkt. 3 om tilsyn. :

Tiltak for å bedre etterlevelse av reglene om innreisekarantene

1. Mulig godkjenningsordning

Departementet viser til FHIs forslag om en mulig ordning der arbeidsgivere må ha en form for godkjenning av egnet oppholdssted i karantenetiden for sine arbeidstakere før unntaket for opphold i karantenehotell § 5 andre ledd bokstav b kan benyttes.

Departementet slutter seg til Helsedirektoratets vurdering av at en eventuell godkjenningsordning i så fall bør utredes nærmere, særlig mht om kommunene har kapasitet til å håndtere en slik godkjenningsordning.

Departementet ber derfor Helsedirektoratet i første omgang å gi en skisse av hvordan en slik godkjenningsordning eventuelt kan innrettes, herunder en vurdering av om det anses gjennomførbart og et anslag av tidspunkt for eventuell iverksettelse.

Direktoratet vil få et nytt presiserende utredningsoppdrag dersom regjeringen beslutter å gå videre med en godkjenningsordning.

2. En vurdering av om det skal stilles flere krav til karantenestedet som arbeidsgiver sørger for

Departementet ber Helsedirektoratet vurdere om det for å lette gjennomføringen av karantenen bør stilles flere krav til karantenestedet som arbeidsgiver sørger for. Bør det for eksempel stilles eksplisitt krav om eget bad og toalett, matservering, TV, internett osv?

3. Tilsyn med karantenefasilitetene for arbeidsreisende

Departementet viser til at Helsedirektoratet og Folkehelseinstituttet legger til grunn at tiltak for å redusere risikoen for regelbrudd kan være bedre tilsyn med karantenefasilitetene for arbeidsreisende.

Arbeidsreisende i innreisekarantene bor ofte tett og det er ikke alltid tilfellet at arbeidsgiver har "sørget for et egnet oppholdssted med enerom i karantenetiden", jf. covid-19 forskriften § 5 første ledd b.

Departementet viser til Helsedirektoratets svar på oppdrag 249 og 203 om mulig samarbeid mellom Arbeidstilsynet og kommunene om tilsyn med smittevernfarende forhold. Helsedirektoratet bes i den forbindelse, eventuelt i samarbeid med Arbeidstilsynet, om en vurdering av hvordan tilsyn med karantenefasilitene for arbeidsreisende kan gjennomføres.

Med tanke på økt risiko for importsmitte fra arbeidsreisende som vil ankomme landet i januar, ser departementet at det er nødvendig å iverksette tilsyn i januar for å hindre nye smitteutbrudd i landet. Det bes om en særskilt vurdering av:

- Tilsynskriterier, herunder hvilke bestemmelser og regelverk som skal ligge til grunn for tilsynet både med hensyn til smittevern og forsvarlighetsstandarder i arbeidsmiljøregelverket. Det vises til at i en konkret vurdering av hva som er forsvarlig arbeidsmiljø kan også smittevernregelverket brukes som standard for hva som er forsvarlig.
- Mulig plan for et landsomfattende tilsyn i januar 2021, herunder en plan for prioritering av hvilke arbeidssteder som det skal føres tilsyn med.
- Vurdering av mulige tiltak og konsekvenser i de tilfellene der avvik påvises.

Mottatt onsdag 2. desember kl 08

Frist til Hdir: onsdag 2. desember kl 17:30

Frist til HOD Torsdag 3. desember kl 10:00.

Kontakt i HOD: Tjaarke Hopen; 48 00 32 20

Folkehelseinstituttets vurdering

Oppsummert:

1) Mulig godkjenning

På bakgrunn av erfaring med smitteutbrudd på steder der mange arbeidstakere bor tett sammen, for eksempel i brakkerigger, på skip og offshore, samt at vi er kjent med planlagt mottak av mange arbeidstakere i denne kategorien i tiden fremover, er det etter FHIs syn svært viktig å raskt få på plass en ordning som i større grad sikrer at stedet der karantenen skal gjennomføres er egnet.

Arbeidsgivere som ønsker å stille med karantenehotell i stedet for å benytte karantenehotellordningen må ansvarliggjøres i forhold til at karantenehotellet er egnet. Dette må være avklart ved ankomst til landet, slik at det klart framkommer hvem som skal i karantenehotell,

enten ved en godkjenningsordning, en selvdeklarasjon fra arbeidsgiver eller på annet vis. Dette kan bygge på en sjekklister som FHI kan lage forslag til. Det vil også være viktig at det føres tilsyn med karantenestedene.

Det bemerkes at i mange tilfeller vil karantenehotellordningen smittevernmessig være det beste alternativet, blant annet for å unngå smitte underveis til karantenestedet. Det er derfor viktig at karantenehotellordningen ikke prises for høyt.

Det påpekes også at det i dag økonomisk sett kan være mer gunstig å havne i smittekarantene enn å være i innreisekarantene. FHI er kjent med at enkelte arbeidsgivere bevisst prøver å få arbeidstakere omdefinert som nærkontakter, for eksempel ved at mange reiser sammen med en som er smittet, og dermed skyve ansvaret for stille med karantenested over på kommunene. Videre vil arbeidstakere som er i smittekarantene kunne få utbetalt sykelønn mens det, etter det FHI kjenner til, ikke er en tilsvarende ordning for innreisekarantene. En mer konsekvent bruk av karantenehotell, og lavere prising av disse, kunne motvirke slike uhensiktsmessige insentiver.

2) En vurdering av om det skal stilles flere krav til karantenestedet som arbeidsgiver sørger for

Innkvartering for innreisekarantene må være slik innrettet slik at man unngår å smitte andre. Karantenestedet må være i tråd med arbeidsmiljøloven, og akseptabelt for et opphold av 10 dagers varighet, utformet slik at ikke vanlige, menneskelige behov gjør at karantenen ikke etterlevs. Det bør derfor, i tillegg til krav om eget soverom, toalett og kjøkken eller matservering, være tilgang til adspredelse i tråd med samfunnets teknologiske utvikling, gjennom f.eks TV, radio og internett. Det må også være mulighet å ha kontakt med omverdenen via telefon og/eller internett.

Smittevernmessig kunne det være akseptabelt å åpne for å dele toalett, bad og kjøkken med inntil 5 personer totalt, gitt at man holder avstand og overholder god håndhygiene (tilsvarende karantene gjennomført i et hjem), og gitt at alle da ville komme i karantene som nærkontakter, dersom én tester positivt. Hensynet til enkelt regelverk som raskt kan implementeres bør imidlertid veie tyngre og kan tilsa at man ikke åpner for dette.

3. Tilsyn med karantenefasilitetene for arbeidsreisende

Erfaring fra tidligere utbrudd viser at steder der mange bor tett, særlig i brakkerigger, i skip og offshore, er særlig utsatt for større smitteutbrudd. Tilsyn hos store arbeidsplasser som tilbyr et slikt karantenested til sine arbeidstakere burde prioriteres. Man kan også tenke seg at det i små kommuner kan være vanskelig for kommunen å føre tilsyn med karantenefasilitetene til såkalte hjørnesteinsbedrifter. Et tilsyn fra en ekstern myndighet som arbeidstilsynet kan utjevne denne ubalansen.

Mer om bakgrunnen for forslaget.

Gitt eksisterende kunnskapsgrunnlag fra Norge, og verden for øvrig, er innkvarteringen som ofte tilbys arbeidstakere som faller innunder unntaket for opphold i karantenehotell § 5 andre ledd bokstav b, - som bare stiller krav om eget soverom, men delte fasiliteter for øvrig, å anse som høyrisiko mht smitteoverføring. Smitterisikoen ved denne boformen økes ytterligere ved hyppig utskiftning av beboere

10 dager på et lite rom kan være uholdbar lang tid dersom det ikke er lagt til rette for adspredelse på rommene. Dette fører igjen til karantenebrudd, som igjen fører til smittespredning og nye perioder i karantene som nærkontakt.

Multiple smitteutbrudd, særlig i brakkerigger, på skip og i offshorevirksomheten gjennom hele pandemiperioden bekrefter dette. De siste ukene har det for eksempel vært flere utbrudd på brakkerigger som arbeidsgiver har leid og hvor mange beboere deler fasiliteter. Data samlet inn av det nasjonale smittesporingsteamet fra lokale utbrudd i ulike kommuner viser en generell økning i antall utbrudd tilknyttet import. I perioden fra 18.06.20 til 29.11.20 ble det registrert i underkant av 300 utbrudd. Av disse kunne ca. 13% knyttes til importsmitte, mens dette utgjorde ca. 10% av smittetilfellene. Av utbruddene som kunne knyttes til importsmitte hadde ca. 38% tilknytning til gjestarbeidere, og utgjorde ca. 58% av smittetilfellene. Utbruddene blant gjestarbeidere varierte i størrelse, og i gjennomsnitt ble det registrert 15 smittetilfeller per utbrudd (median 7). Øvrig importsmitte er knyttet til private reiser samt skip/trålere og da spesielt mannskapsbytte.

For de fleste utbruddene var opphold for gjestarbeidere arrangert på brakkerigger koblet til arbeidsplassene. Ved flere av disse arbeidsplassene har utbrudd vokst seg unødvendig store som følge av boforholdene, og karantenetiden for boende har blitt betydelig forlenget etter hvert som flere har testet positivt. Dette har medført økt fysisk og psykisk belastning for både arbeidere og smittevernteamene i kommunene. Flere kommuner har meldt om gjentatte utbrudd koblet til brakkerigger, enkelte også på samme arbeidsplass.

Dette er særlig krevende for mindre verftskommuner med begrensede ressurser for å kunne følge opp og tilby alternative steder for gjennomføring av karantene. Det er også utfordringer knyttet til ansvarsforhold i forhold til innreisekarantene vs smittekarantene. Vi har meldinger om at større bedrifter er interessert i sine arbeidere heller sitter i smittekarantene, for da er det kommunen som får ansvar og arbeiderne betales sykkelønn.

For å unngå, eller redusere, smittespredningen i innkvartering der arbeidstakere bor tett kreves aktiv overvåking, tidlig smittesporing, god etterlevelse av råd og tydelig kommunikasjon over lang tid for å sikre at smitte ikke spres i lokaler der mennesker er samlet i lange perioder. Arbeidsgivere som skal ta ansvar for karantenested for sine arbeidstakere må også ha en plan for hvordan isolering av de som blir syke kan skje.

Arbeidsgiver bør tilrettelegge for transport fra ankomstsenter (flyplass, havn o.l.) til karantenestedet. Det bør tilrettelegges for transport fra karantenested ved eventuell sykdom.

En godkjenningsordning kunne også legge til rette for tydeligere ansvarliggjøring av arbeidsgiveren. Per i dag ser vi en pulverisering av ansvar fra oppdragsgiver til underleverandører som kan være leietakere av ulike brakkerigger osv.

Utkast til sjekkliste for egnet karantenested

For egnet oppholdssted under karantene legges Arbeidstilsynets Krav til forsvarlig innkvartering til grunn;

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/innkvartering-av-arbeidstakere/>

Det vanlige kravet bør være enerom med mulighet for adspredelse på rommet samt eget toalett og bad og enten kjøkken eller matservering på rommet.

Forutsatt at avstandskrav og god hygiene gjennomføres, behøver det rent smittevernmessig ikke å være et absolutt krav om eget toalett, bad eller kjøkken, - tilsvarende, men litt strengere enn, når karantene gjennomføres i et hjem. Hvis man åpner det, bør det ikke være mulig å for arbeidsgiver å tilvise et karantenested der man deler fasiliteter med flere enn 4 andre, slik at det maksimalt blir de samme 5 som deler. Dersom fasiliteter deles, er det viktig at det er de samme i hele perioden. De som deler fasiliteter vil alle havne i karantene dersom én skulle teste positivt. Andre hensyn, som for eksempel hensynet til enkelt regelverk som raskt og enkelt kan implementeres, kan veie tyngre slik at man ikke bør åpne for dette.

Tiltak	Mulighet for gjennomføring	Ikke mulighet for gjennomføring	Kommentarer
Informasjon knyttet til oppholdet på et språk man forstår, om nødvendig med tolk.			
Tilgang til informasjon om regler knyttet til karantene på eget språk			
Tilgang til informasjon om generelle smittevernråd; Håndhygiene, hostehygiene, avstand			
Tilgang til kontaktinformasjon ved sykdom, inkludert symptomer ved covid-19			
Tilgang til informasjon dersom rommet skal forlates og hvem som skal kontaktes			
Fasiliteter			
Enerom med eget toalett/ bad			
Enerom med toalett/ bad som deles med maksimalt 4 andre med plan for vask etter bruk og avstand			
Vinduer som kan åpnes			
Garderobeskap			

Kjøleskap til oppbevaring av mat			
Spisebord med stol			
Tilgang til å tilberede mat på eget kjøkken eller delt med opptil 4 andre med plan for å holde avstand og vask etter bruk			
Matservering på rommet			
Tilgang til utstyr til enklere rengjøring på rommet			
Tilgang til vask av privat tøy			
Oppsamlingsystem for avfall			
Tilgang til rene håndklær, sengetøy			
Oppsamlingssekker for urent tøy			
Fasiliteter for å utføre håndvask på rommet			
Tilgang på munnbind			
Psykososialt			
Tilgang til TV og internett på rommet			
Tilgang til aviser			
Telefoni på rommet			
Muligheter for å handle nødvendige varer til privat forbruk			
Tilgang til å komme ut i frisk luft med informasjon om gjeldende generelle smittevernråd.			

Se også råd om Tilrettelagt oppholdssted for personer som må være i karantene i koronaveilederen:

<https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta/avstand-karantene-og-isolering/?term=&h=1>

Vurdering av sosiale konsekvenser

Arbeids- og oppdragstakere som bor tett under korte opphold i Norge er ofte lavtlønte med liten tilknytning til Norge. Språkforståelse, og forståelse av lovverk, regler og bakgrunnen for disse, forventes å være en utfordring. Kommunikasjon blir derfor avgjørende.

De er ikke sammen med dem de vanligvis bor sammen med. Dette kan gjøre dem mer sårbare for psykisk stress når de må leve avsondret fra omverdenen på et enkeltrom. På den annen side er denne gruppa per definisjon arbeidsdyktige og i arbeidsfør alder, slik at andelen barn og personer med særskilte behov vil være lavere enn normalbefolkningen.

Økonomiske hensyn er ofte grunnen til at de kommer til Norge, og tap av lønn ved tapt arbeidstid eller utgifter knyttet til gjennomføring av karantene kan påvirke grad av etterlevelse av smittevernråd. Det påpekes at forskjellen mellom smittekarantene og innreisekarantene mht sykelønn i karantenetida kan føre til at noen heller ønsker å havne i smittekarantene enn innreisekarantene.

Svar til Helsedirektoratet 02.12.2020

Arbeids- og sosialdepartementet ga nylig Arbeidstilsynet oppdrag om å bidra til å begrense smittespredningen i Norge.

Oppdraget har følgende ordlyd:

- Arbeidstilsynet skal prioritere kontroll av arbeidsgivernes ivaretagelse av sine arbeidstakeres smittevern i de tilsyn som gjennomføres
- Arbeidstilsynet skal øke kontrollen av arbeidsgivers ivaretagelse av arbeidstakernes smittevern innenfor bransjer og yrkesgrupper hvor smitte er en særlig risikofaktor
- Videreutvikle samarbeidet med smittevernsmyndighetene

Oppdraget innebærer at Arbeidstilsynet – gjennom risikobasert tilsyn og veiledning i arbeidslivet – skal utfylle det arbeidet lokale helsemyndigheter allerede gjør for å forebygge koronasmitte.

Vi bistår i smittevernarbeidet gjennom tilsyn og veiledning:

1. Arbeidstilsynet skal kontrollere smittevern i alle tilsyn

I tiden framover skal Arbeidstilsynet kontrollere smittevern i alle tilsyn. Kontrollen vil skje via fysiske tilsyn, videotilsyn og postale tilsyn (tilsyn der vi kontrollerer virksomhetene ved at de sender oss dokumentasjon vi ber om).

I tilsynene vil vi kontrollere

- om arbeidsgiver har kartlagt og vurdert koronasmitte som risikofaktor i arbeidsmiljøet
- om virksomheten har utarbeidet handlingsplan og iverksatt generelle tiltak for å fjerne eller redusere faren for koronasmitte
- om virksomheten har rutiner og tiltak for å overholde relevante krav i covid-19-forskriften
- de konkrete tiltakene som virksomheten har iverksatt for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø

[Les mer om hva vi kontrollerer her](https://www.arbeidstilsynet.no) (arbeidstilsynet.no)

2. Vi fører spesielt tilsyn med virksomheter i utsatte bransjer

Når vi prioriterer hvilke virksomheter vi skal føre tilsyn med, er bruk av utenlandsk arbeidskraft, sesongarbeid, innkvarteringsmuligheter og hyppig kundekontakt noen av momentene vi vurderer.

Vi vil spesielt føre tilsyn med virksomheter der arbeidstakerne er særlig utsatt for smitte. For eksempel gjelder dette der arbeidsgiver tilbyr arbeidstakerne innkvartering. Her kontrollerer vi rutiner ved bruk av fellesrom, krav til enkeltrom og oppfølging av karantenerogler.

Vi har så langt i oppdraget erfart en mangel på gode kilder og faktagrunnlag for å kunne være treffsikre i våre tilsyn. Blant annet har vi i brev til eget departement pekt på om det er muligheter for å innhente en oversikt over hvor utenlandske arbeidstakere skal bo og jobbe ved dagens grensekontroll. Dette blir i dag ikke registrert. I dag får vi oversikt fra UDI på tredjelandsborgere med arbeidstillatelse og hvor de skal jobbe. Dette er ikke tilfelle med EØS-borgere.

[Les mer om krav til innkvartering og smittevern](https://www.arbeidstilsynet.no) (arbeidstilsynet.no)

3. Vi opererer med korte frister og strenge reaksjoner

Vi vil reagere strengt mot virksomheter som bryter arbeidsmiljølovens forsvarlighetskrav og regelverket om smittevern. Ved brudd må virksomhetene regne med korte frister når vi varsler og vedtar pålegg, at vi raskere tar i bruk pressmidler som tvangsmulkt og stans av virksomheten, og at vi faktisk stanser arbeidet når vi avdekker overhengende fare fordi virksomheten ikke har iverksatt tiltak for å hindre smittespredning.

4. Vi veileder om smittevern

I tillegg vil vi prioritere veiledning mot relevante målgrupper. Vi har etablert samarbeid med kommunikasjonsavdelingen i Helsedirektoratet for å sikre at informasjonen myndighetene går ut med til arbeidsgivere og arbeidstakere, er enhetlig og samordnet. Vi vil også sørge for at utenlandske arbeidstakere og deres arbeidsgivere får informasjon om smittevern og karantene. Dette vil skje via en rekke kanaler, og på ulike språk.

5. Oppfordring om å tipse oss

For at Arbeidstilsynet skal kunne bruke ressursene godt og rette innsatsen mot virksomheter med stor risiko for smittespredning, er vi avhengig av gode informasjonskilder. I den forbindelse er tips til Arbeidstilsynet en viktig kilde, og vi har derfor oppfordret kommunene om at de må tipse oss dersom de oppdager eller får melding om aktuelle virksomheter vi bør prioritere for tilsyn.

For at Arbeidstilsynet skal kunne jobbe effektivt med alle koronarelaterte tips, er det viktig at både kommunene og alle andre tipser oss via vår tipsløsning: www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/tips/. Dette er også formidlet til alle fylkeskommuner og Fylkesmenn.

6. Hva faller utenfor vårt tilsynsområde

Arbeidstilsynet fører tilsyn med virksomheter som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven. I utgangspunktet gjelder arbeidsmiljøloven for virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, altså det må foreligge et arbeidsgiver- og arbeidstakerforhold. I tillegg kan Arbeidstilsynet føre tilsyn med virksomheter uten ansatte der en eller flere av bestemmelsene i arbeidsmiljøforskriftene er gjort gjeldende for denne type virksomhet.

Arbeidsmiljøloven og dermed vår tilsynsmyndighet gjelder blant annet ikke for sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangst om bord i skipvirksomheter. For disse virksomhetene er det sjøfartsdirektoratet som er tilsynsmyndighet.

Nå det gjelder aktører i petroleumsnæringen er det Petroleumstilsynet som legger premissene for og følger opp aktørene.

Særlig om oppdragstakere

Arbeidsmiljøloven § 2-2 pålegger arbeidsgiver plikter ovenfor andre enn egne arbeidstakere. Arbeidsgiver har en plikt til å innrette egen virksomhet slik at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette er hjemmelen som Arbeidstilsynet benytter for å kunne pålegge oppdragsgivere et ansvar for smittevern i sin virksomhet, som også omfatter innleide arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende.

Bestemmelsen retter seg mot arbeidsgiver. Det vil si at det må være en arbeidsgiver som har egne ansatte på arbeidsstedet for at vi skal kunne gi pålegg. Arbeidstilsynet har ikke tilsynsmyndighet på arbeidsplasser hvor alle arbeiderne er selvstendig næringsdrivende.

På bygge- og anleggsplasser har byggherren et ansvar for å stille krav om og følge opp at virksomhetene har god orden og hygiene, tilfredsstillende personalrom og forsvarlig innkvartering. Mer informasjon om byggherrens plikter og hva vi kontrollerer i tilsyn finner dere her: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/biologiske-faktorer/coronavirus-tiltak-i-arbeidslivet-mot-smitte/arbeidstilsynet-skal-kontrollere-at-krav-i-covid-19-forskriften-overholdes>

7. Informasjon til fylkesmenn, fylkeskommuner og kommuner

Arbeidstilsynet sendte i forrige uke informasjon ut til alle fylkesmenn, fylkeskommuner og kommunene i samsvar med punkt 1-5 over. Vi prioriterer å delta på de møteplassene som gjennomføres i regi av Fylkesmannen, da dette gir oss mulighet til å nå ut med vårt budskap til flere relevante aktører. Spesielt gjelder dette kommunene, hvor vi ikke har kapasitet til å gå i direkte samarbeid.

8. Innkvartering

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at innkvartering som tilbys av arbeidsgiver er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. I dette ligger at boligen skal ha en forsvarlig størrelse og innredning.

Boligens standard skal videre være i tråd med den teknologiske og sosiale samfunnsutviklingen. Blant annet krever vi at oppholdsrom skal være utstyrt med både stoler, sofa og tv. Innkvarteringen skal ha et sted for matlaging og oppbevaring av matvarer, oppvask, spiseplass med spisebord og stoler i umiddelbar nærhet fra matlagingsstedet. Mer informasjon om hvilke krav vi stiller til innkvarteringen finner dere her: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/innkvartering-av-arbeidstakere/>

Arbeidstilsynet stiller krav om at arbeidstakere skal sove på enerom dersom han eller hun skal innkvarteres over lengre perioder. Arbeidstakerne kan dele andre fasiliteter som kjøkken og oppholdsrom, dusj og toalett med andre. Det skal likevel være minst ett låsbart toalett og én låsbar dusj per 4–5 arbeidstakere.

En arbeidstaker som er i smitteisolasjon eller i innreisekarantene i bolig som stilles til rådighet av arbeidsgiver, skal tilfredsstillende kravene i vårt regelverk. Det vil si at arbeidstaker blant annet skal ha tilgang til egen dusj, toalett og vask. Enerommet skal også være i tråd med samfunnsutviklingen. Dette kan bety at rommet arbeidstakeren skal oppholde seg på må ha tv og sofa. Hvilke krav vi kan stille må også ses i sammenheng med arbeidsgivers ansvar for arbeidstakers fysiske og psykiske helse og velferd.

Dersom arbeidstakeren må dele enkelte fasiliteter med andre arbeidstakere som ikke er i karantene, må arbeidsgiver sørge for at vedkommende kan bruke fasilitetene alene og at det er tilstrekkelig renhold slik at andre ikke blir smittet.

Arbeidsgiver må stille boligen til rådighet

Det er en forutsetning for vår tilsynsmyndighet at det er arbeidsgiver som stiller innkvarteringen til rådighet for arbeidstakerne. Dette er ikke ensbetydende med at arbeidsgiver må eie boligen selv eller alene stå for innkvarteringen. Dersom arbeidsgiver leier en bolig av en privatperson eller av seg selv som privatperson så må den som hovedregel sies å være stilt til rådighet av arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver derimot kun formidler innkvartering, må vi foreta en nærmere vurdering av om det er en omgåelse av reglene eller om kommunen må føre tilsyn.

Arbeidstilsynet kan ikke føre tilsyn med bolig som arbeidstakeren har skaffet selv. Da er det kommunen som må føre tilsyn med boligen.

9. Godkjenningsordning eller registrering - innkvartering

For å sikre et bedre grunnlag for å vurdere hvor det er hensiktsmessig å gjennomføre tilsyn med innkvartering enn det tilsynsmyndighetene har i dag, kan det etableres en godkjenningsordning eller en registreringsordning. Begge løsningene vil sannsynligvis forutsette nye hjemler eller tilpasninger i eksisterende regelverk.

En eventuell godkjenningsordning for arbeidsgivere som vil tilby oppholdssted for arbeids- og oppdragstakere som skal gjennomføre innreisekarantene, mener Arbeidstilsynet må legges til kommunene. For at tilsynsmyndighetene skal kunne dra nytte av ordningen, bør oversikt over godkjente innkvarteringen publiseres offentlig eller tilsynsmyndighetene gis tilgang til et register/en oversikt over godkjente innkvarteringer. En godkjenningsordning er tidkrevende å etablere og krever mye vedlikehold, og er derfor ikke det mest hensiktsmessige tiltaket for å sikre god oversikt over innkvarteringssteder på kort sikt.

Et annet alternativ er å etablere en obligatorisk registreringsplikt i et nasjonalt register. Et register mener Arbeidstilsynet kan driftes av for eksempel Helsedirektoratet, og vil være mindre ressurskrevende å etablere og drifte enn en godkjenningsordning. Et register vil kunne være et tiltak som på relativt kort tid kan bidra til at tilsynsmyndighetene får et grunnlag for valg av tilsynsobjekter.

10. Håndtering av smittesituasjonen etter jul/nyttår

I de næringer hvor vi erfaringsmessig vet at det er mye utenlandsk arbeidskraft, planlegger vi både informasjonstiltak og tilsyn som både iverksettes før og etter jul/nyttår. Nedenfor er en overordnet oversikt over relevante næringer og tiltak.

Vi planlegger informasjonstiltak rettet mot arbeidsgivere i fiskeindustrien i hele Nord-Norge. I Lofoten og Vesterålen er det forventet et høyt antall utenlandske sesongarbeidere i forbindelse med vintertorskefiske. Sannsynligvis begynner det store innrykket like etter nyttår. Derfor er vi allerede i gang med å planlegge flere informasjonstiltak, og noen av disse vil bli iverksatt før jul. I tillegg vil vi følge opp konkrete virksomheter som vi på bakgrunn av tidligere tilsyn allerede har besluttet at skal følges opp med innkvarteringstilsyn.

Verftsindustrien, dvs. skipsverftene, har i perioder store innslag av utenlandsk arbeidskraft. Derfor vil også disse være omfattet av våre informasjonstiltak, og vi er allerede i gang med tilsyn i skipsverft. Verftene vil også være en relevant målgruppe etter jul.

Bygg og anlegg har i hele Koronaperioden hatt tilsyn i næringen, og innkvartering er aktuelt tema i mange tilsyn. Vi vil derfor fortsette vår relativt store innsats i næringen både frem mot jul og etter jul.

I landbruket vet vi at det i perioder av året er store innslag av utenlandske arbeidstakere. Vår erfaring per i dag, er at det i vintersesongen ikke er utstrakt bruk av utenlandsk arbeidskraft. Vi planlegger likevel både informasjonstiltak og tilsyn i næringen, men hovedvekten av disse tiltakene kommer i en senere fase, dvs. mot vårsesongen.

Torgeir Moholt

Avdelingsdirektør

Arbeidstilsynet