

Helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsmiljøloven - formål

- Sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon
- Sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet
- Legge til rette for tilpasninger i arbeidsforhold knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetning og livssituasjon
- Gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstaker i virksomheten kan ivareta og utvikle arbeidsmiljøet

Les gjerne mere på nettsiden til [lovdata](#)

Arbeidsgivers plikter – AML § 2

- Fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- Sørge for at de som har behov får en tilstrekkelig HMS opplæring:
- Sørge for at arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er systematisk og løpende. Dette innebærer bl.a. løpende kartlegging av arbeidsmiljøet og iverksetting av nødvendige tiltak

Arbeidstakers medvirkningsplikt - AML § 2-3

- Delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten
- Melde fra om trakassering og diskriminering
- Straks varsle om farlige feil eller mangler på arbeidsplassen
- Bruke påbudt verneutstyr og medvirke til å forhindre ulykker
- Rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet

Krav til arbeidsmiljøet – AML § 4

- Inneklima og ventilasjon
- Utforming av arbeidslokalet
- Dagslys og utsyn
- Belysning og synsforhold
- Ergonomiske forhold
- Personalrom
- Støy og vibrasjoner

Bedriftshelsetjeneste (BHT)

- Hva er BHT?
 - Rådgivende tjeneste og fagkompetanse inne HMS
 - Fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål
 - Kan gjennomføre kartlegging av arbeidsmiljøet
 - Delta i risikovurderinger
 - Bistå ved sykefraværsoppfølging
 - mm

Hjemmekontor forskriften pr 1.juli 2022

- Når er man omfattet av forskriften?
- Hva gjelder?
- Krav til arbeidsmiljø
- Sjekk [hjemmekontor forskriften](#)

Krav til systematisk HMS-sikkerhetsarbeid - AML§ 3-1

«For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, **skal arbeidsgiver sørge** for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte»

Aktuelle lenker:

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127>

<https://www.arbeidstilsynet.no/hms/>



Hvorfor systematisk HMS-arbeid?

- Skape trygghet og sikkerhet i arbeidet
- Redusere sykefravær og skader
- Bedre arbeidsmiljøet
- ..som igjen øker produktiviteten

Hva er en risikovurderingsprosess?

- Sjekk [nettside arbeidstilsynet](#)



Krav til HMS opplæring

- Brann og rømningsveier
- Bruk av arbeidsutstyr
- HMS – Håndbok
- Avvikssystem
- Bruk av personlig verneutstyr
- Førstehjelp
- Fokus på eventuelle risiko man kan bli utsatt for



Avvikshåndtering

- Rapportering og registrering av hendelse/farlig forhold
- Iverksette strakstiltak for å begrense konsekvensene/skadene
- Analysere og finne de bakenforliggende årsakene (rotårsakene)
- Iverksette korrektive og preventive tiltak
- Følge opp, for å sikre at tiltakene er effektiv

Det psykososiale arbeidsmiljøet – AML § 4-3

- Det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet skal kartlegges ved jevne mellomrom
- Et godt psykososialt arbeidsmiljø gir engasjement og arbeidsglede
- Hvordan avdekke utviklingen i det psykososiale arbeidsmiljøet
 - Følge opp sykefravær
 - Økt stressnivå
 - Konflikter

Sykefraværsoppfølging - AML § 4-6

- Arbeidsgiver har hovedansvaret for å følge opp ansatte som blir sykemeldt
 - Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med den ansatte
- Arbeidstakers ansvar
 - Samarbeide og medvirke til å finne løsninger
- Legen har også et ansvar for å finne gode løsninger slik at den ansatte kan komme raskest mulig tilbake i jobb.

Verneombud - AML § 6

- Alle virksomheter skal ha verneombud
- Verneombud skal velges eller utpekes
- Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud
- Verneombudet skal ivareta alle arbeidstakers interesser

Verneombud - Tillitsvalgt

- **Vernetjenesten**

- Hjemlet i arbeidsmiljøloven
- Løfter saker til ledelsen

- **Tillitsvalgt**

- Hjemlet i hovedavtalen/tariffavtalen
- Ivareta arbeidsvilkårene for medlemmene
- Hovedfokus på lønn og arbeidsvilkår

Frivillig arbeid

Er frivillige omfattet av arbeidsmiljøloven?

- Sikkehetsforutsetningene
- Planlegging av arbeidet

Definisjon på frivillig arbeid

- Arbeid hvor man ikke er i et ordinært ansettelsesforhold
- Man mottar ikke ordinær lønn

Eksempel på frivillig arbeid

- Butikk og kafer
- Stevner og festivaler
- Ulike aktiviteter i organisasjoner og menigheter
- mm

Arbeidsgivers styringsrett

- «Arbeidsgivers styringsrett» kan defineres som arbeidsgivers rett til å lede, fordele og organisere arbeidet
- Der hvor arbeidsavtale/lov/tariffavtale ikke er til hinder, vil arbeidsgiver sitte igjen med det som kalles en restkompetanse
- Hva betyr dette for frivillige medarbeidere?
 - Ingen arbeidsavtale
 - Ingen tariffavtale
 - Men er omfattet av norsk lov

Arbeidsmiljøutvalgets (AMU)

- Minimum 30 ansatte
- Lik andel ansatte og ledelse i utvalget
- Spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjenesten
- Spørsmål rundt opplæring
- Etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
- Andre planer som har vesentlig betydning for arbeidsmiljøet
 - Byggearbeider, nye kontorer, arbeidsprosesser og forebygge vernetiltak

Kontrolltiltak i virksomheten – AML § 9

- Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstaker
- Kontrolltiltak skal drøftes med tillitsvalgte
- Før tiltak iverksettes skal arbeidsgiver gi de berørte arbeidstakere informasjon om kontrolltiltaket
 - Formålet med kontrolltiltaket
 - Praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket herunder hvordan kontrolltiltaket vil bli gjennomført
 - Kontrolltiltakets varighet
- Det er ikke tillatt å innhente helseopplysninger ved ansettelse unntatt av dem som er nødvendig for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen

Ansettelse AML § 14

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid

- Innføring av heltidsnorm i norsk arbeidsliv, trådte i kraft 1 januar 2023
- Før bruk av deltid, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse
- Krav om drøfting med tillitsvalgte
- Dokumentasjon som viser behovet for unntak fra hovedregelen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte
- Fortrinnsrett til større stilling og ekstravakter for deltidsansatte

Fortrinnsrett - AML § 14-2

- **Deltidsansatte**

- Må være fast ansatt
- Må være kvalifisert til stillingen
- Stillingen det hevdes fortrinnsrett til må inneholde om lag de samme arbeidsoppgavene som arbeidstaker har i sin nåværende stilling
- Utøvelsen av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten

- **Oppsagte medarbeidere som er sagt opp på grunn av firmaets stilling**

- 1 år etter oppsigelse
- Må være kvalifisert
- Må ha vært ansatt minimum 12 måneder de 2 siste årene

Arbeidsavtale – AML §§ 14-5 & 14-6 (01.07.2024)

- Skriftlig arbeidsavtale kreves i alle arbeidsforhold – før oppstart
- Flere opplysninger må nå gis innen 7 dager
- Nye krav til innhold, bl.a.:
 - Arbeidssted og arbeidstid
 - Prøvetid, fraværsrettigheter og opplæring
 - Lønn og naturalytelser
 - Vaktordninger og overtid
 - Innleiers identitet (ved utleie)
 - Tariffavtaler som gjelder

Arbeidstid – AML § 10

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for sin arbeidsgiver

- **Ordinær arbeidstid**

- inntil 9 timer i løpet av 24 timer
- inntil 40 timer i løpet av 7 dager

- **Overtid**

All overtid skal være pålagt av arbeidsgiver

- inntil 10 timer i løpet av 7 dager
 - inntil 25 timer i løpet av 4 uker
 - inntil 200 timer i løpet av 52 uker
- Oversikt over overtidstimer skal være tilgjengelig for tillitsvalgte og arbeidstilsynet

Arbeidstid

Gjennomsnittsberegning

Avtale med den enkelte – innenfor 52 uker

- inntil 10 timer i løpet av 24 timer
- inntil 48 timer i løpet av 7 dager

Avtale med tillitsvalgte - innenfor 52 uker

- inntil 12,5 timer i løpet av 24 timer
- inntil 48 timer i løpet av 7 dager

Avtale med arbeidstilsynet - innenfor 26 uker

- inntil 13 timer i løpet av 24 timer
- inntil 48 timer i løpet av 7 dager

NB: arbeidsplanen må drøftes med tillitsvalgte

Permisjoner – AML § 12

- **Fødsel**

- Svangerskapspermisjon - under svangerskapet
- Fødselspermisjon – ved fødsel
- Foreldrepermisjon - etter fødsel
- Ammefri - 1 år
- Omsorgspermisjon - syke barn/foreldre

- **Fri ved barns sykdom**

- For barn til og med 12 år
- 10 dager pr. forelder ved et/to barn
- 15 dager pr. forelder ved flere enn 3 barn

Omstilling

Markedet, samfunnet, rammevilkår endrer seg raskere..

- Hvorfor omstilling?
 - Teknologisk utvikling
 - Endrede arbeidsmønster
 - Økonomiske svingninger
 - Oppsplitting eller sammenslåing av organisasjoner eller avdelinger
 - Nedbemanning

Virksomhetsoverdragelse - AML § 16

Arbeidstakers rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

- Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen
 - Lønns og arbeidsvilkår følger med
 - Tariffavtaler som er inngått vil fortsette
 - Gjelder ikke pensjonsavtaler
 - Informasjon og drøfting med tillitsvalgte er påkrevd
 - Årsak
 - Dato for overtakelse
 - Følger av overtakelsen
 - Tariffavtaler
 - Reservasjon og fortrinnsrett

Informasjon og drøfting - AML § 8

- **For virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakers arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte**
 - Virksomhetens forventede utvikling og økonomiske situasjon
 - Bemanningssituasjonen inkludert eventuelle innskrenkninger
 - Endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold

Opphør av arbeidsforhold - AML § 15

- Før arbeidsgiver fattet beslutning om oppsigelse skal spørsmålet drøftes med arbeidstaker og arbeidstakernes tillitsvalgte
- Med masseoppsigelse menes oppsigelser av minst 10 arbeidstakere
- Oppsigelsesfristen følger arbeidsavtalen eller arbeidsmiljøloven
- Visse formkrav ved oppsigelse
 - Arbeidstaker har rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål
 - Rett til å stå i stillingen
- Vern mot usaklig oppsigelse
 - Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold

Vern mot diskriminering AML § 13

**Usaklig forskjellsbehandling er forbudt,
ikke all forskjellsbehandling er usaklig**

Usaklig forskjellsbehandling er forbudt hvis
det dreier seg om forskjellsbehandling
begrunnet i:

Kjønn – Graviditet – Omsorgsoppgaver
Fødsel eller adopsjon
Etnisitet – Hudfarge
Språk – Religion – Livssyn – Seksuell
orientering
Funksjonsnedsettelse – Deltidsansettelse
Alder
Politisk syn
Medlemskap i arbeidstakerorg.

Vern mot diskriminering

- **Forskjellsbehandling er tillatt dersom;**
 - Saklig formål
 - Nødvendig for å nå formålet
 - Ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles
- **Eksempler**
 - Alder og sikkerhetshensyn
 - Religion
 - Der hvor en spesifikk religion er særlig relevant i den aktuelle stillingen
 - mm

Mobbing – definisjon AML § 4-3

- Arbeidsmiljøloven benytter ikke **mobbing** som begrep
- Arbeidsmiljøloven bruker begrepene
 - **Trakassering, herunder seksuell trakassering**
 - **utilbørlig opptreden**
- I tillegg et særskilt vern mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (likestillings- og diskrimineringsloven § 13 jfr. § 6 første ledd)
- Arbeidsgivers plikt å forebygge dette
- *Les gjerne mere på nettsiden til [lovdata](#) & [arbeidstilsynet](#)*

Mobbing - konsekvenser

- Oppleveres vanligvis som **krenkende** og **isolerende**, og kan føre til alvorlige helsekonsekvenser i form av **psykiske** eller **fysiske plager**
- Psykiske plager
 - Søvnproblemer, irritabilitet, frykt/angst, konsentrasjonsproblemer, depresjoner
- Muskel- og skjelettplager
 - Stiv nakke, vonde skuldre, verk og smerter i rygg, verk og smerter i armer og bein
- Psykosomatiske plager
 - Magesmerter, diaré, forstoppelse, kvalme, hodeverk, hjerteklapp
- Konsekvenser for virksomhetens turnover, produktivitet og omdømme.

Varsling - AML § 2 A

- Når kritikkverdige forhold i bedriften avdekkes må dette varsles om!
- Hva menes med Kritikkverdige forhold?
 - Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i **strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer** som det er bred tilslutning til i samfunnet
- Ansatte har en lovfestet rett til å varsle
- Ansatte har plikt til å varsle i visse tilfeller
- Varslingsordningen er en del av ledelsens ansvarsområde
- *Les gjerne mere på nettsiden til [lovdata](#) & [arbeidstilsynet](#)*