



# ARBEIDSMILJØ

## SAMMENDRAG

Her finner du informasjon om viktige sider ved arbeidsmiljøet og hvem som har ansvar for det.

## Innhold

Arbetsmiljø .....	2
Arbeidstakerne skal medvirke .....	2
Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet .....	2
Krav til det fysiske arbeidsmiljøet .....	2
Verneombudets rolle .....	2
Tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne .....	2
Arbetsmiljøutvalg .....	3
Arbeidstilsynet .....	3

## Arbeidsmiljø

Et av arbeidsmiljølovens hovedformål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.

Arbeidsgiver er gjennom reglene arbeidsmiljøloven hovedansvarlig for arbeidsmiljøet. Arbeidstakerne skal involveres gjennom sine tillitsvalgte, eller direkte i saker som angår den enkelte. NFFs tillitsvalgte får opplæring i tariffavtalene og i relevante oppgaver for tillitsvalgte.

Det stilles et generelt krav om at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være «fullt forsvarlig». Dette begrepet er en rettslig standard som presiseres og utfylles gjennom de mer konkrete bestemmelsene i loven.

### **Arbeidstakerne skal medvirke**

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke og holdes løpende informert om gjennomføring av arbeidsmiljøarbeidet. Dette er spesielt viktig i omstillingsprosesser. Da skal arbeidsgiver sørge for at det gis tilstrekkelig informasjon, mulighet for medvirkning, og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

### **Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet**

Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakerne sikres et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. I dette ligger det at arbeidstakernes integritet og verdighet skal ivaretas. Det er også spesifisert i denne bestemmelsen at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnløtelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

### **Krav til det fysiske arbeidsmiljøet**

Det stilles også krav til det fysiske arbeidsmiljøet. Kravene knytter seg hovedsakelig til utforming av arbeidsplassen og tekniske innretninger og utstyr. Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som inn klima, lysforhold, støy og lignende skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet. Nødvendige hjelpemidler skal stilles til arbeidstakers disposisjon, slik som riktig arbeidsstol, bord som kan heves og senkes, løfteanordninger, spesialtilpasset utstyr osv.

### **Verneombudets rolle**

Verneombudet skal ivareta arbeidstakerens interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet har en spesielt viktig rolle i kravene som stilles til det fysiske arbeidsmiljøet, og skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført slik at arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd blir ivaretatt. Verneombudet har rett til å stanse arbeidet dersom det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse.

### **Tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne**

Det stilles et særlig krav om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Så langt det er praktisk mulig, skal arbeidsgiver iverksette nødvendig tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Bestemmelsen tar særlig sikte på tilbakeføring av sykmeldte arbeidstakere, og gir

arbeidsgiver en tilretteleggingsplikt når arbeidstaker underveis i arbeidsforholdet får redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende.

Arbeidsevnen kan ha blitt redusert på grunn av fysiske, psykiske eller sosiale forhold, og bestemmelsen gjelder uavhengig av om endringen i helsetilstand har sammenheng med arbeidsforholdene eller ikke. Tilretteleggingsplikten er langtrekkende, men ikke absolutt. Det skal legges til rette «så langt det er mulig». Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre.

Dersom det viser seg ikke å være mulig å tilrettelegge slik at arbeidstaker kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering til annet arbeid. Arbeidsgivers plikt går ikke så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstaker, men dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal den tilbys arbeidstakeren hvis vedkommende ellers er kvalifisert for stillingen.

## **Arbeidsmiljøutvalg**

Alle virksomheter med minst 50 ansatte har plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg. Hvis en av partene krever det, skal også virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte ha et arbeidsmiljøutvalg. I tillegg kan også Arbeidstilsynet beslutte at det skal være et arbeidsmiljøutvalg i virksomheten.

Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og følge nøye med på utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Utvalgets lovpålagte oppgaver er listet opp i [arbeidsmiljøloven § 7-2 annet ledd](#). Dersom utvalget mener det er nødvendig for å verne liv og helse, kan det kreves at arbeidsgiveren gjennomfører konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. For å finne ut om det foreligger helsefare, kan utvalget kreve at arbeidsgiver gjennomfører målinger eller andre undersøkelser av arbeidsmiljøet.

## **Arbeidstilsynet**

Gjennom arbeidsmiljøloven har Arbeidstilsynet ansvar for å følge opp loven og føre tilsyn. På [Arbeidstilsynets nettsider](#) kan du lese mer om tilsynets arbeid og finne mye god informasjon om forskjellige tema om arbeidsmiljø.