

Høring AML § 4.3 med forskrift

FYK 4324 HTV/LLL



Arbeidsmiljøloven § 4-3

- **8.1. Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet**
- **I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) foreslås følgende endringer:**
- § 4-3 nytt første og andre ledd skal lyde:
 1. Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.
 2. Et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø innebærer blant annet at:
 - a) arbeidstaker beskyttes mot uheldige belastninger som følge av:
 - krav og forventninger i arbeidet som er uklare eller motstridende
 - emosjonelle krav i arbeid med mennesker
 - arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og tiden som er til rådighet
 - b) arbeidstaker får forsvarlig støtte og hjelp i arbeidet
 - c) arbeidstaker så langt som mulig får mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten
 - d) arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

- Gjeldende tredje, fjerde og femte ledd videreføres slik:

3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold og trusler.

5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

- Hvilke krav og forventninger i arbeidet kan være uklare eller motstridende for våre medlemmer?
- Hvordan kan arbeidstakere beskyttes mot de uheldige belastningene som kan oppstå?

Gi konkrete eksempler.

- Hvilke tiltak kan iverksettes for å sikre våre medlemmer et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø?

Forskrift

KAPITTEL 1A Generelle bestemmelser

- **§ 1A-1 Fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø**
- **§ 1A-2 Kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten**
- **§ 1A-3 Risikovurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet**
- **§ 1A-4 Tiltak**
- **§ 1A-5 Informasjon og opplæring**

Forskrift

KAPITTEL 2A Særlige bestemmelser om trakassering og annen utilbørlig opptreden

- **§ 2A-1 Trakassering og annen utilbørlig opptreden**
- **§ 2A-2 Definisjon**
- **§ 2A-3 Kartlegging og vurdering av risiko for å bli utsatt for trakassering**
- **§ 2A-4 Tiltak mot trakassering**
- **§ 2A-5 Oppfølging av arbeidstakere som har blitt utsatt for trakassering**

Forskrift

KAPITTEL 3A Særlige bestemmelser om vold og trusler

- § 3A-1 Vold og trusler
- § 3A-2 Definisjoner
- § 3A-3 Kartlegging og vurdering av risiko for vold og trusler
- § 3A-4 Tiltak mot vold og trusler
- § 3A-5 Informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trusler
- § 3A-6 Opplæring ved arbeid som innebærer risiko for å bli utsatt for vold og trusler
- § 3A-7 Oppfølging av arbeidstakere som har blitt utsatt for vold eller trusler

Forskrift

- **I forskrift av 12. juni 2011 nr. 1357 om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) foreslås følgende endringer:**
- Forskrift om utførelse av arbeid, psykososialt arbeidsmiljø, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav
- **Andre del Krav til psykososialt arbeidsmiljø**
- **Kapittel 1A Generelle bestemmelser**

§ 1A-1 Fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø

- Arbeidsgiveren skal sørge for at det psykososiale arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.
- Med psykososialt arbeidsmiljø menes i denne forskriften samspillet mellom psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som følger av arbeidets organisering, planlegging og gjennomføring, eller av mellommenneskelig kontakt og samhandling i arbeidet.
- Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er blant annet:
 - a. krav og forventninger i arbeidet som er uklare eller motstridende
 - b. emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker
 - c. arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet
 - d. nødvendig støtte og hjelp i arbeidet
 - e. mulighet til å ha innflytelse over betingelser for arbeidet og hvordan arbeidet skal utføres
 - f. mulighet til kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten
 - g. trakassering, inkludert mobbing og seksuell trakassering
 - h. vold og trusler

§ 1A-2 Kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten

- Arbeidsgiveren skal kartlegge psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirke arbeidstakernes helse, sikkerhet eller velferd på kort og lang sikt.
- Kartleggingen skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.
- Kartleggingen skal gjentas regelmessig og ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene i virksomheten.
- Kartleggingen skal dokumenteres og inngå i virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

§ 1A-3 Risikovurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet

- På grunnlag av kartleggingen skal arbeidsgiveren vurdere risikoen for skadelig påvirkning på arbeidstakernes helse, sikkerhet eller velferd på kort og lang sikt.
- I risikovurderingen av de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene skal arbeidsgiveren særlig ta hensyn til
 - a. hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført
 - b. faktorenes karakter og omfang, det vil si alvorlighet, hyppighet, varighet mv.
 - c. effekten av allerede iverksatte tiltak
- Risikovurderingen skal omfatte de enkelte faktorene hver for seg, hvordan de påvirker hverandre, og om de samlet utgjør en risiko.
- Risikovurderingen skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.
- Risikovurderingen skal gjentas regelmessig og ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene i virksomheten.
- Risikovurderingen skal dokumenteres og inngå i virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

- Hvor ofte risikovurdes det?
- Hvordan inkluderes psykososialt arbeid i dagens vurderinger?
- Hva slags verktøy brukes i dag, og trenger man nye?

- Hvordan kan vi bidra til økt bevissthet om psykososiale arbeidsmiljøfaktorer?

§ 1A-4 Tiltak

- På grunnlag av risikovurderingen skal arbeidsgiveren utarbeide nødvendige planer og iverksette nødvendige forebyggende tiltak. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

§ 1A-5 Informasjon og opplæring

- Arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakere, verneombud og tillitsvalgte får løpende informasjon om risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet og om iverksatte tiltak og rutiner.
- Arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakerne får nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon.

- Hvilken opplæring trenger ledere og tillitsvalgte for å kunne følge opp ny lov og forskrifter?

Hvordan kan AMU og HMS-team brukes til å følge opp endringene dersom de blir vedtatt?

Kapittel 2A Særlige bestemmelser om trakassering og annen utilbørlig opptreden

§ 2A-1 Trakassering og annen utilbørlig opptreden

- Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at arbeidstakerne ikke utsettes for trakassering, inkludert mobbing og seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden.

§ 2A-2 Definisjon

- Med trakassering menes i denne forskrift handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.
- Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

§ 2A-3 Kartlegging og vurdering av risiko for å bli utsatt for trakassering

- Arbeidsgiveren skal kartlegge forhold ved arbeidet og arbeidsmiljøet som kan medføre at arbeidstakere blir utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
- På grunnlag av kartleggingen skal arbeidsgiveren vurdere forholdene som kan innebære risiko for at arbeidstakere blir utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Forholdene skal vurderes både samlet og hver for seg.
- I risikovurderingen skal arbeidsgiveren særlig ta hensyn til
 - a. hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført
 - b. hvor, når og i hvilke situasjoner trakassering kan skje
 - c. effekten av allerede iverksatte tiltak.
- Risikovurderingen skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

§ 2A-4 Tiltak mot trakassering

- På grunnlag av risikovurderingen, skal arbeidsgiveren utarbeide nødvendige planer og iverksette nødvendige tiltak for å hindre at arbeidstakere utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Dette skal skje i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

§ 2A-5 Oppfølging av arbeidstakere som har blitt utsatt for trakassering

- Arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakere som har blitt utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden får nødvendig oppfølging med hensyn til belastningen som trakasseringen kan ha medført.

Kapittel 3A Særlige bestemmelser om vold og trusler

§ 3A-1 Vold og trusler

- Arbeidet skal organiseres, planlegges og gjennomføres slik at arbeidstakerne, så langt det er mulig, beskyttes mot vold og trusler.

§ 3A-2 Definisjoner

- Med vold og trusler menes i denne forskriften hendelser hvor arbeidstakere blir angrepet i situasjoner forbundet med deres arbeid. Angrepet kan være for eksempel fysisk eller verbalt og må innebære en åpenlys eller antydnet trussel mot arbeidstakerens helse, sikkerhet eller velferd.

§ 3A-3 Kartlegging og vurdering av risiko for vold og trusler

- Arbeidsgiveren skal kartlegge forhold ved arbeidet og arbeidsmiljøet som kan medføre at arbeidstakere blir utsatt for vold og trusler.
- På grunnlag av kartleggingen skal arbeidsgiveren vurdere forhold som kan innebære risiko for at arbeidstakere blir utsatt for vold og trusler. Forholdene skal vurderes både samlet og hver for seg.
- I risikovurderingen skal arbeidsgiveren særlig ta hensyn til
 - a. hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført
 - b. hvordan arbeidslokalene og tekniske løsninger er utformet
 - c. hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstakere kan bli utsatt for vold og trusler
 - d. hvordan arbeidstiden er plassert og organisert
 - e. alenearbeid
 - f. bemanning
 - g. kompetanse
 - h. effekten av allerede iverksatte tiltak.
- Risikovurderingen skal foretas i samarbeid med arbeidstakernes og deres representanter.

§ 3A-4 Tiltak mot vold og trusler

- På grunnlag av risikovurderingen skal arbeidsgiveren utarbeide nødvendige planer og iverksette nødvendige tiltak for, så langt det er mulig, å fjerne eller redusere risikoen for vold og trusler. Dette skal skje i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.
- Arbeidsgiveren skal vurdere tiltak knyttet til blant annet
 - a. organisering av arbeidet
 - b. utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen
 - c. systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr, for eksempel alarmutstyr
 - d. muligheter for å tilkalle hjelp
 - e. bemanning, inkludert bruk av alenearbeid.

§ 3A-5 Informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trusler


- Arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte får nødvendig informasjon om
 - a. risikofaktorer knyttet til vold og trusler
 - b. iverksatte tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner
 - c. rutiner for varsling og rapportering av vold og trusler

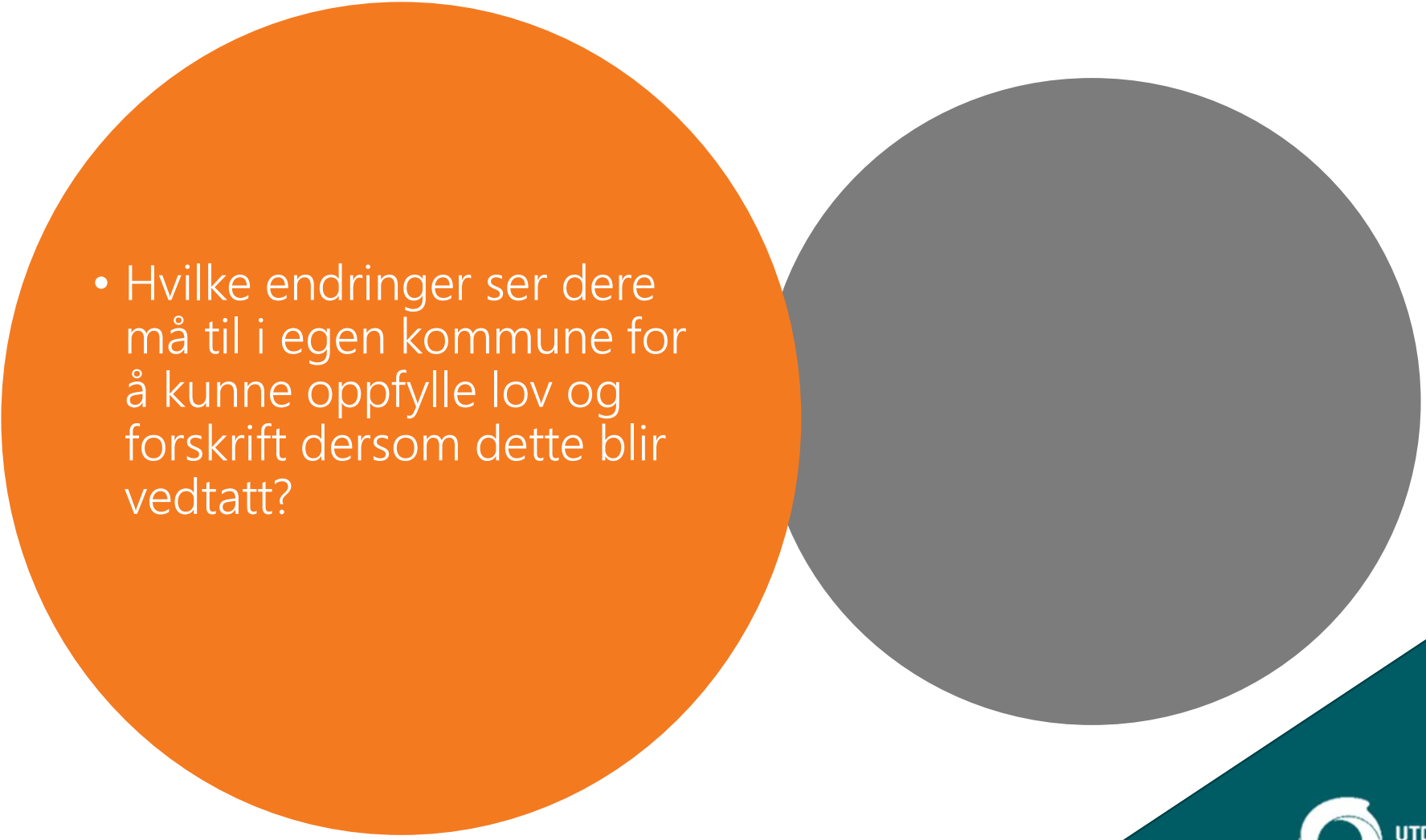
§ 3A-6 Opplæring ved arbeid som innebærer risiko for å bli utsatt for vold og trusler

- Ved arbeid som innebærer risiko for å bli utsatt for vold og trusler, skal arbeidsgiveren sørge for å gi arbeidstakerne nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av volds- og trusselsituasjoner, og i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr.
- Arbeidsgiveren skal sørge for at opplæring og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

§ 3A-7 Oppfølging av arbeidstakere som har blitt utsatt for vold eller trusler

- Arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakere som har blitt utsatt for vold og trusler, får nødvendig oppfølging. Oppfølgingen skal omfatte både den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.

- 
- Hvilken rolle skal vi som tillitsvalgte ta i forhold til å følge opp medlemmer som blir utsatt for
 - uhendige belastninger?
 - trakassering?
 - vold og trusler?

- 
- Hvilke endringer ser dere må til i egen kommune for å kunne oppfylle lov og forskrift dersom dette blir vedtatt?

Lenke til høringsnotatet

- [Høringsnotat – Høring om endringer i arbeidsmiljøloven og forskrift om utførelse av arbeid for å tydeliggjøre regelverket om psykososialt arbeidsmiljø](#)

Kontaktinformasjon

Utdanningsforbundet Østfold
Hjalmar Wessels vei 10
1721 Sarpsborg

