



Inngangsdører til arbeidsmiljø

Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell

Arbeidstilsynet



Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell samler og synliggjør hvilke krav arbeidsmiljøloven stiller til virksomhetenes arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet fører tilsyn med hvordan virksomhetene ivaretar kravene, med utgangspunkt i intensjonen med loven og hensikten med kravene. Arbeidstilsynet gir også veiledning i krav som stilles og hvordan virksomhetene kan oppfylle disse kravene. Arbeidsmiljølovens krav er «et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.»

Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell (se side 2) er utarbeidet til hjelp for virksomhetene og etatens inspektører – og viser de kravene arbeidsmiljøloven stiller. Loven stiller krav både til virksomhetenes arbeidsmiljø og til virksomhetenes arbeidsmiljøarbeid. Det er disse kravene Arbeidstilsynet har mandat til å føre tilsyn med. Tabell 1 viser hvilke paragrafer i loven de enkelte kravene er hjemlet i.

De tre inngangsdørene til arbeidsmiljøet

1. Arbeidsbetingelser (oransje boks)

Arbeidsgiver må i samarbeid med sine ansatte sikre forsvarlige arbeidsbetingelser i virksomheten. For å tydeliggjøre dette har vi valgt å bruke formuleringen «lovens krav til arbeidsbetingelser», i stedet for «lovens krav til arbeidsmiljøet».

Arbeidsbetingelsene utgjør den viktigste delen av arbeidsmiljøet i en virksomhet. Det er arbeidsbetingelsene som representerer mulige helsefarlige eksponeringer. Det er her tiltakene må settes inn for å forebygge eventuelle negative helsekonsekvenser både på kort og lang sikt.

Som vist i modellen, stiller arbeidsmiljøloven krav til arbeidsmiljøet på organisatorisk, psykososialt, ergonomisk, fysisk, kjemisk og biologisk område. Loven spesifiserer hvilke temaer som må vurderes og ivaretas innenfor hvert av disse områdene.

De organisatoriske arbeidsbetingelsene – i loven kalt generelle krav til arbeidsmiljøet – er i modellen gitt en sentral plassering. Dette er gjort fordi det organisatoriske påvirker virksomhetens muligheter for å ivareta arbeidsbetingelsene på de andre områdene. For eksempel vil høye krav til tempo, som er en organisatorisk betingelse, kunne gjøre det vanskeligere å ivareta sikkerhetskrav eller krav til

opplæring i bruk av kjemikalier og ergonomiske hjelpemidler samt vanskeliggjøre kontakt og kommunikasjon med andre.

Hvor mange og hvilke arbeidsbetingelser Arbeidstilsynet skal gå inn på i det enkelte tilsyn, vil kunne variere ut i fra tema for tilsynet og tilsynsform. Valg av tema i tilsyn og veiledning baseres på kunnskap om hvilke arbeidsbetingelser som er de mest belastende i den enkelte bransje, yrke eller virksomhet og hva som er formålet med tilsynet. Den samme kunnskapen må virksomhetene bruke i deres eget arbeidsmiljøarbeid.

Modellen viser hvilke lovkrav som stilles til arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet og som derfor må vurderes. Modellen er ikke tenkt som en sjekklister der inspektøren bare krysser av for om det enkelte krav anses som ivaretatt eller ikke. Både virksomhetene og inspektørene må foreta en vurdering av om lovkravene enkeltvis og samlet er oppfylt. Inspektørene må foreta denne vurderingen i forbindelse med tilsynet og virksomhetene i sitt daglige arbeid. Begges vurdering må skje med utgangspunkt i virksomhetens art og størrelse, og i hensikten med det enkelte krav.

2. Arbeidsmiljøarbeidet (blå boks)

Arbeidsmiljøet i en virksomhet omfatter også virksomhetens arbeidsmiljøarbeid. Det vil si måten virksomheten arbeider med å sikre forsvarlige arbeidsbetingelser. Loven stiller krav til hvordan dette arbeidet skal organiseres, til at lederne skal ha arbeidsmiljøopplæring og til hvordan arbeidsmiljøarbeidet skal gjennomføres.

Arbeidsmiljøarbeidet er med andre ord et virkemiddel for å sikre forsvarlige arbeidsbetingelser i virksomheten.

3. Andre komponenter (lilla boks)

En virksomhets arbeidsmiljø omfatter imidlertid mer enn hvordan virksomheten møter lovens krav.

Arbeidstakernes og arbeidsgivers beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet er også komponenter i virksomhetens arbeidsmiljø.

Helse- og velferdsmessige registreringer som sykefravær, uhelse og skader er også en del av virksomhetens arbeidsmiljø. Dette gjelder også arbeidsstokkens sammensetning – for eksempel vil en arbeidsplass med mange unge arbeidstakere kunne gi et annet arbeidsmiljø enn en virksomhet med mange eldre arbeidstakere.

ARBEIDSTILSYNETS ARBEIDSMILJØMODELL – INNGANGSDØRER TIL VURDERING AV ARBEIDSMILJØ

ARBEIDSMILJØET I VIRKSOMHETEN

YTRE PÅVIRKNINGER

- Samfunnsmessige påvirkninger og endringer i disse:
- Lov/avtaleverk
- Arbeidsliv
- Arbeidsmarked

Menneskets psykiske og fysiske muligheter og begrensninger

ARBEIDSMILJØLOVEN STILLER KRAV TIL FORSVARLIGE ARBEIDSBETINGELSER PÅ FØLGENDE OMRÅDER

FYSISKE

- Bygnings- og utstyrsmessige forhold
- Innemiljø
- Lystforhold
- Støy
- Stråling
- Maskiner og annet arbeidsutstyr
- Innkvartering

ORGANISATORISKE

- Arbeidets organisering
- Tilrettelegging og ledelse
- Teknologi
- Styrgs- og planleggingsystemer
- Kontrolltiltak
- Omstillinger
- Medvirkning
- Informasjon
- Opplæring
- Arbeidstilknøyting
- Arbeidsavtaler
- Arbeidsstidsordninger
- Lønnsystemer
- Faglig og personlig utvikling
- Selvbestemmelse
- Variasjon

KJEMISKE OG BIOLOGISKE

- Tilrettelegging ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale
- Erstatte kjemikalier/biologisk materiale eller prosess hvis mulig ved helsefare
- Rutiner og utstyr for å hindre/motvirke helseskader
- Stoffkartotek

PSYKOSOSIALE

- Ivaretakelse av integritet og verdighet
- Mulighet for kontakt og kommunikasjon
- Ikke utsettes for trakassering eller utilbørlig oppptreden
- Beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som resultat av kontakt med andre

ARBEIDSMILJØLOVEN STILLER KRAV TIL SYSTEMATISK ARBEIDSMILJØARBEID (INTERNKONTROLL)

ORGANISERING

- Arbeidsgiver har ansvaret
- Arbeidstakere og deres representanter(verneombud og fagforening stillitsvalgte) skal medvirke
- Arbeidsmiljøutvalg for virksomheter over 50 ansatte
- Bedriftshelsetjeneste for utvalgte bransjer

ARBEIDSMILJØOPPLÆRING

- For leder, mellomledere, verneombud og arbeidsmiljøutvalgets medlemmer

GLENNOMFØRING

- Arbeidsgiver skal i samarbeid med arbeidstakerne:
- kartlegge virksomhetsfarer og problemer
- risikovurdere
- iverksette tiltak for å redusere risikoen

ANDRE KOMPONENTER

Arbeidstakernes og arbeidsgivers beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet

Informasjon fra helse- og velferdsmessige registreringer

Egenskaper ved arbeidstørkens sammensetning

Sammenhengene i modellen

Modellen viser at arbeidsmiljøet i en virksomhet er summen av og samspillet mellom innholdet i den oransje, den blå og den lilla boksen. Modellen illustrerer også at virksomhetens arbeidsmiljø blir påvirket av samfunns-messige forhold som endringer i lov- og avtaleverk, i arbeidslivet og i arbeidsmarkedet. Den oransje, blå og lilla boksen kan også ses som inngangsdører for innhenting av informasjon og vurdering av arbeidsmiljøet i en virksomhet.

Arbeidstilsynet og virksomhetene kan i sine kontroller vurdere om virksomheten ivaretar arbeidsmiljølovens krav gjennom:

- dokumentgjennomgang – det å lese
- intervju – det å høre
- observasjon – det å se

Før mer utfyllende informasjon vises det til rapporten «Arbeidsmiljømodellen – Arbeidsmiljøloven som veiviser til et godt arbeidsmiljø»

Tabell 1

ARBEIDSBETINGELSER OG ARBEIDSMILJØARBEID	ARBEIDSMILJØLOVEN OG FORSKRIFTER
· Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse	§ 4-1 (2) og § 4-2 (2)
· Teknologi, planleggings- og styringssystemer og kontrolltiltak	§ 4-1 (2), § 4-2 (1) og kapittel 9
· Endring, omstillingsprosesser, vesentlig endring	§ 4-2 (3) og kapittel 8 § 4-2 (1) bokstav e, § 3-1 (1) og (2) bokstav d § 6-2 (4) § 7-2 (2) bokstav d
· Medvirkning	§§ 3-1(1), 4-2, 9-2, kapittel 6, 7 og 8 og forskrift om organisering ledelse og medvirkning
Arbeidstilknytning og tilsetting	
· Drøfte bruk av deltid	§ 14-1a
· Drøfte bruk av midlertidig ansettelse	§ 14-9 (1)
· Drøfte bruk av innleid arbeidskraft, herunder praktisering av kravet om likebehandling	§ 14-12 (3)
· Arbeidsavtaler	§ 14-5 og § 14-6
· Arbeidstidsordninger	§ 4 -1 (2), § 10-2 (1) og kapittel 10
· Lønnssystemer	§ 4 -1 (2)
· Krav til systematisk arbeidsmiljøarbeid	§ 3-1, forskrift om helse, miljø og sikkerhet i virksomheter § 5 og arbeidsmiljøforskriftene
· Organisering	
· Opplæring av arbeidsgiver i arbeidsmiljøarbeid	§ 3-5
· Opplæring av ledere	§ 2-3 (3) og 3-2 (1)
· Bedriftshelsetjeneste	§ 3-3 og forskrift om organisering ledelse og medvirkning kapitel 13
· Krav til verneombud og AMU	Kapittel 6 og 7 og forskrift om organisering ledelse og medvirkning kapitel 3
· Helse- og velferdsmessige konsekvenser	§ 4-1 (1) og (2)
o Registreringer av skader og sykdommer	§ 5-1
o Virksomhetens egne vurderinger av sikkerhet og helserisiko	§ 3-1 og Forskrift om helse, miljø og sikkerhet i virksomheter § 5