

parat

Arbeidsmiljøloven

- en vernelov

Trinn2

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte

Hovedtemaer

1. Innledende bestemmelser
2. Plikter etter loven
3. Krav til arbeidsmiljøet

Tema 1

Innledende bestemmelser



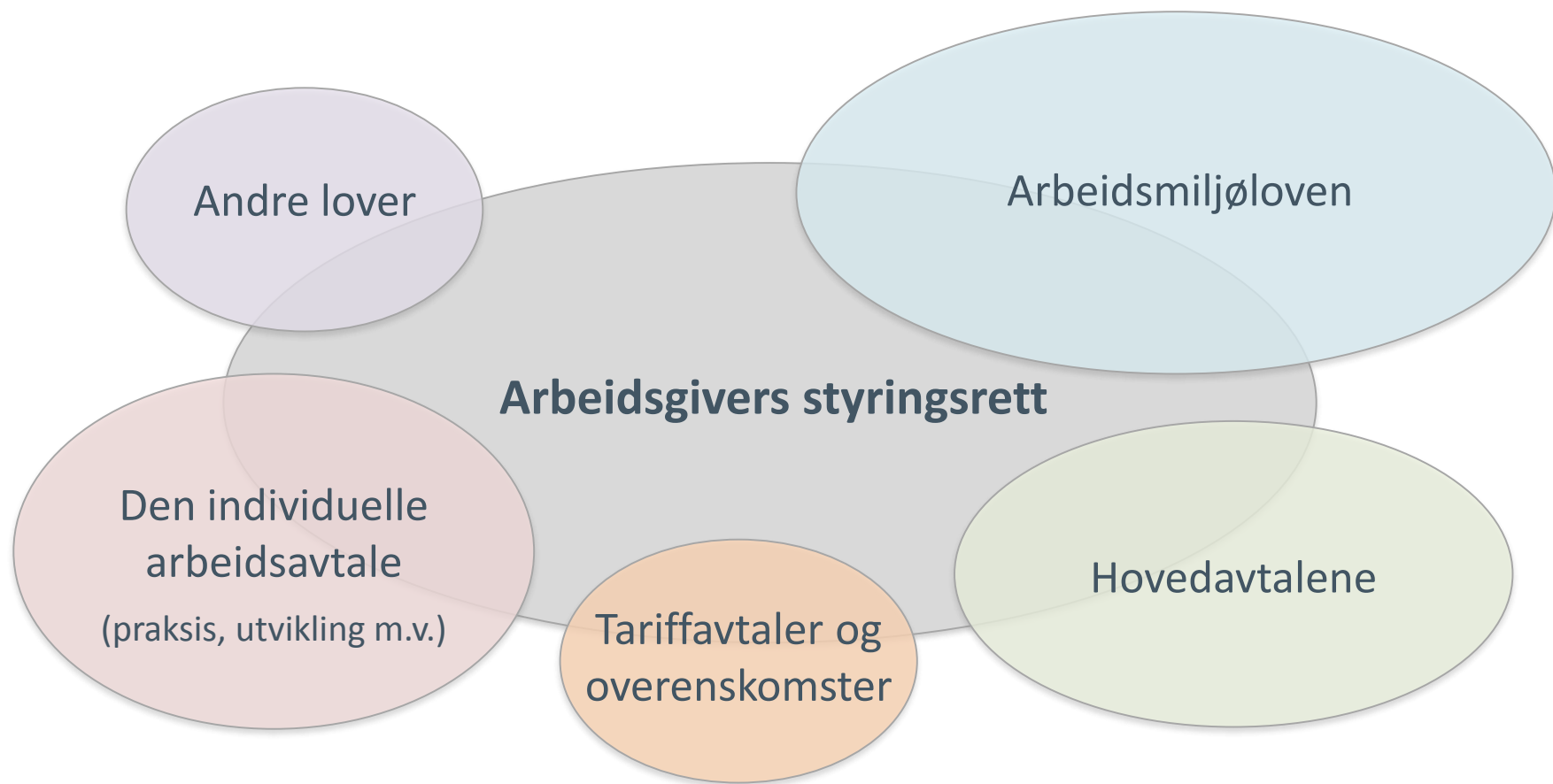


§ 1-1. Lovens formål

Lovens formål er:

- a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Begrensninger i styringsretten



Innledende bestemmelser

- Lovens omfatter:
 - Virksomheter som sysselsetter arbeidstakere
 - Unntak for sjø- og luftfart
- Men: Statsansatteloven gjelder i staten for
 - Ansettelse
 - Oppsigelse



Aml §§ 1-1, 1-2

Innledende bestemmelser

- Loven er ufravikelig!
- Kan avtale bedre rettigheter
- Avtale til ugunst må ha egen hjemmel



Aml § 1-9



1. Hvorfor har vi en arbeidsmiljølov?
2. Hvem er omfattet av loven?
3. Kan du avtale noe annet enn det som følger av loven?

Over hovedavtalen ligger alt av lover og forskrifter,
for eksempel arbeidsmiljøloven

Lov

Hovedavtale:
NHO
Virke
Staten, osv

Hovedavtale

Tariffavtaler (overenskomster):
Funksjonæravtalen,
Verkstedsoverenskomsten,
Hovedtariffavtalen i staten, osv

Overenskomst

Særavtaler:
Reiser,
Flexitid, osv

Særavtale

Din arbeidsavtale

Individuell arbeidsavtale



CASE

Bedriften du jobber for har økonomiske problemer. Sjefen foreslår derfor at dere i en periode ikke lenger skal ta pauser. Han regner med at den økte produktiviteten kan redde bedriften fra konkurs.

Du som tillitsvalgt blir bedt om å signere på en avtale som tar bort alle pauser (også lunsjpauser) i 6 måneder. Du husker at det sto noe om pauser i kapittel 10 i arbeidsmiljøloven, men kan du signere på denne avtalen for å redde bedriften?





Oppsummering tema 1

Innledende bestemmelser

- En vernelov
- Omfatter i praksis alle arbeidstakere
- Viktige bestemmelser også i tjenestemannsloven for de som jobber i staten
- Ufravikelig

Tema 2

Plikter etter loven



Arbeidsgivers plikter

- Arbeidsgiver har plikt til å overholde loven



Aml §§ 2-1 og 2-2

Arbeidstakers medvirkningsplikt

- Arbeidstaker skal medvirke til HMS arbeidet
- Arbeidstaker skal:
 - Bruke verneutstyr
 - Avbryte eller underrette om farlig arbeid
 - Underrette om arbeidsrelaterte skader/sykdom
 - Melde fra om trakassering eller diskriminering
 - Medvirke ved gjennomføring og utarbeiding av oppfølgingsplaner
 - Delta i dialogmøter



Aml §§ 2-3

Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

- Arbeidsgiver skal sørge for systematisk HMS-arbeid,
- Skal gjøres i samarbeid med de tillitsvalgte, jf. § 2-3
- Bedriftshelsetjeneste når risikoforholdene tilsier det
- Bedriftshelsetjenesten har uavhengig stilling



Aml §§ 3-1, 3-3

CASE

Verneutstyr

Flere medlemmer har kommet til deg og klaget over at arbeidsgiver påbyr dem å bruke verneutstyr som de opplever som tungvint å bruke. De vil at du ber arbeidsgiver om fritak for bruk av verneutstyr, for ansatte med lang erfaring og gode rutiner. De mener selv at de er fullt ut i stand til selv å vurdere risikoer i sitt arbeid.

Hva gjør du? Hvem har ansvar for risikovurdering?



Photograph © Paul Shambrone



Oppsummering tema 2

Plikter etter loven

- Arbeidsgiver har hovedansvaret
- Arbeidstakers medvirkningsplikt
- Systematisk HMS arbeid
- Bedriftshelsetjenestens uavhengige stilling



Spørsmål til kap. 2-4 i arbeidsmiljøloven

1. Har arbeidsgiver plikter etter loven? (kap.2)
2. Har du som ansatt noen plikter? (kap. 2)
3. Hva mener lovgiver er det viktigste virkemiddel for et godt arbeidsmiljø? (kap.3)
4. Må alle ha bedriftshelsetjeneste og hvilke oppgaver har den? (kap.3)
5. Kan arbeidsgiver tvinge sine ansatte til sirkeltrening i lunsjpausen? (kap. 3)
6. Hvilke generelle krav stiller arbeidsmiljøloven til arbeidsmiljøet? (kap. 4)
7. Hva skal du som tillitsvalgt bidra til et godt arbeidsmiljø? (kap.4)
8. Hva kan du forvente av det psykososiale miljøet? (kap. 4)
9. Hva kan du forvente av det fysiske miljøet? (kap. 4)
10. Hva kan du forvente av din arbeidsgiver hvis du får redusert arbeidsevne? (kap. 4)

Tema 3

Krav til arbeidsmiljøet



Generelle krav til arbeidsmiljøet

- Fullt ut forsvarlig
- Forebygge skader og sykdommer
- Tilpasset begge kjønn
- Tilpasset nedsatt funksjonsevne



Aml § 4-1

Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

- Planlegging og gjennomføring av arbeid skal gjøres systematisk
- Arbeidstaker og tillitsvalgte holdes løpende oppdatert
- Arbeidstaker og tillitsvalgte skal medvirke ved utformingen



Aml § 4-2

Arbeidsmiljø

- Psykososialt arbeidsmiljø:
 - Integritet og verdighet
 - Kontakt og kommunikasjon
 - Trakassering
 - Vold og trusler
- Fysisk arbeidsmiljø:
 - Fullt forsvarlig
 - Uheldige fysiske belastninger
 - Vern mot skader



Aml §§ 4-3, 4-4

Redusert arbeidsevne – passende arbeid

- Passende arbeid
- Fortrinnsvis sitt vanlige arbeid
- Ved mulig endring skal arbeidstaker og tillitsvalgte med på råd



Aml § 4-6

Redusert arbeidsevne – oppfølging og dialog

- Oppfølgingsplan for tilbakeføring
- Så tidlig som mulig, senest innen 4 uker
- Dialogmøte innen 7 uker, bedriftshelsetjenesten og sykemelder er med på møte



Aml § 4-6

CASE

Stress

Flere medlemmer kommer til deg og klager på at det er blitt mer stress på arbeidsplassen.

Hvem har ansvar for å ta tak i dette? Hva tror du kan bidra til å redusere stress?



Skader og sykdommer på arbeidsplassen

- Arbeidsgiver har ansvar for registrering av skader og sykdom
- Alvorlige arbeidsulykker skal varsles Arbeidstilsynet
- **Verneombud skal vite om registrering og varsel**
- Leger har selvstendig rapporteringsplikt til Arbeidstilsynet, men ingen informasjon til verneombud



Aml §§ 5-1, 5-3

Verneombud

- Verneombud i alle virksomheter
- Kan avtale annen ordning hvis under 10 ansatte
- Vanligvis ett verneombud per avdeling/skift
- Hovedverneombud dersom mer enn et verneombud
- Valg og valgeregler i egen forskrift
- Oppgave å vareta arbeidsmiljøet/HMS
- **Kan stanse farlig arbeid**



Aml §§ 6-1, 6-2, 6-3, 6-5

CASE

I kantina en dag kommer et medlem bort til Tina og spør om de har verneombud i Alfa. Det må Tina svare nei til, men spørsmålet setter henne på sporet, så hun går til sjefen og sier: "Vi ansatte må vel se å få valgt et verneombud snart?". Dette mener sjefen ikke er nødvendig. Det har jo aldri vært ulykker i Alfa, og det er jo bare store bedrifter som er lovpålagt å ha verneombud. Dessuten er jo viseadministrerende utdannet sykepleier, og sørger til enhver tid for at alt er i orden.

Har sjefen rett?





Er det en fordel at den tillitsvalgte også er verneombud?

Arbeidsmiljøutvalg

- AMU i virksomheter med mer enn 50 ansatte
- AMU også i virksomheter med mer enn 20 ansatte, dersom en av partene krever
- AMU ser på HMS og andre arbeidsmiljørelaterte spørsmål
- Arbeidstakers representanter kan «tvinge» gjennom vedtak



Aml §§ 7-1, 7-2

Medbestemmelse i AML

- Med over 50 ansatte skal bedriften drøfte spørsmål av betydning med tillitsvalgte
- Økonomi, bemanningssituasjon og organisering
- Skal drøftes så tidlig som mulig
- Fortrolige opplysninger og taushetsplikt

Aml §§ 8-1, 8-2, 8-3

Konkrete krav til drøftelser

(ikke krav om over 50 ansatte)

- Arbeidsplaner aml. § 10-3
- Bruken av overtid aml. § 10-6 jf. § 10-7
- Bruk av nattarbeid aml. § 10-11
- Bruk av deltid aml. § 14-1a/ Gjelder for statsansatte
- Bruk av midlertidighet aml. § 14-9/ statsansatteloven § 9
- Bruk av innleie aml. § 14-12/ statsansatteloven 12
- Ved virksomhetsoverdragelse aml. § 16-5/ gjelder for statsansatte jf. personalhåndboken punkt 2.7.2



Oppsummering tema 3

Krav til arbeidsmiljøet

- Arbeidsmiljøet skal være fullt ut forsvarlig
- Verneombudet har tilgang på informasjon og kan stanse arbeid
- Arbeidsmiljøutvalget kan vedta konkrete tiltak og ledes vekselvis av arbeidsgiver og arbeidstaker



Innledende spørsmål til kap. 5-8 i arbeidsmiljøloven

1. Skal skader og ulykker på arbeidsplassen registreres? (kap. 5)
2. Må alle bedrifter ha verneombud? (kap. 6)
3. Kan et verneombud stanse arbeid som ikke er i henhold til din stillingsbeskrivelse? (kap. 6)
4. Hvem betaler for opplæring av verneombud? (kap. 6)
5. Må alle bedrifter ha arbeidsmiljøutvalg? (kap. 7)
6. Hva er hovedoppgavene for et arbeidsmiljøutvalg? (kap. 7)
7. Hva må ledelsen drøfte med de tillitsvalgte i større bedrifter? (kap. 8)
8. Hvor mye tid får den tillitsvalgte til forberedelse? (kap.8)