

Arbeidsmiljøet, del 1

Arbeidsmiljøundersøkelsen i apoteksektoren har fått stor oppmerksomhet den siste tiden. I denne og i neste utgave av NFT vil vi gå nærmere inn på hvilke krav som stilles til arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøarbeidet gjennom lovverket, og hva vi selv kan bidra med for å utvikle og bedre miljøet på vår egen arbeidsplass.

TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

HVA SIER LOVVERKET?

Det er arbeidsmiljøloven (med tilhørende forskrifter) som regulerer hvilke krav som kan stilles til arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet. Her heter det i aml. § 4-1 at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig slik at arbeidstakerne ikke skal utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og at arbeidet må være organisert og tilrettelagt slik at sikkerhetshensyn ivretas. Det er arbeidsgiver som plikter å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, men arbeidstakerne har en medvirkningsplikt til å gjennomføre tiltak som blir iverksatt i denne sammenheng, jf. arbeidsmiljøloven § 2-3.

HVA ER ET «FULLT FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ»?

Begrepet fullt forsvarlig er en såkalt rettslig standard som skal tolkes og anvendes i tråd med samfunnsutviklingen. Det betyr at det som var forsvarlig for fem år siden, ikke nødvendigvis er det i dag. Det objektive innholdet i begrepet fastsettes gjennom Arbeidstilsynets utarbeidelse av regelverk, veiledninger og orienteringer og gjennom konkret tilsynspraksis.

Å ha et «forsvarlig arbeidsmiljø» er ikke nødvendigvis ensbetydende med et «godt» arbeidsmiljø. Med forsvarlig i lovens forstand menes at arbeidet skal innrettes og organiseres på en slik måte at arbeidstakerne er sikret mot skader på liv og helse, så langt dette rent praktisk lar seg gjennomføre. Dette vil ikke si at alle arbeidstakerne på alle arbeidsplasser vil få like godt arbeidsmiljø. For eksempel kan arbeidsmiljøet i et jernstøperi eller en gruvedrift vanskelig sammenliknes med miljøet i en kontorbedrift. Utgangspunktet er imidlertid klart. Er helsemessige skader eller faren for ulykker en påregnelig følge, kan ikke arbeidet tillates. Arbeidsmiljøet kan i slike tilfeller ikke sies å være fullt forsvarlig.

«Fullt forsvarlig» angir en minimumsstandard for arbeidsmiljøet som ikke kan fravikes på grunn av økonomi. Arbeidsgivers økonomi vil i prinsippet bare få betydning når det er snakk om å gjennomføre tiltak som går utover de minstekrav som blir stilt i og i medhold av loven, eller når det gjelder rene velferdstiltak.

UHELDIGE FYSISKE OG PSYKISKE BELASTNINGER

Arbeidstakerne skal ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, da vil forsvarlighetskravet være overtrådt. En skal merke seg at det bare er de «uheldige» belastningene som rammes av regelverket. Mennesket er i stand til å motstå en rekke belastninger på en slik måte at de ikke får uheldige virkninger, verken umiddelbart eller på sikt. Slike belastninger forbyes ikke av arbeidsmiljøloven.

Fysiske belastninger

Arbeidsplassen skal innredes og utformes slik at arbeidstaker unngår uheldige belastninger. Nødvendige hjelpemidler skal stilles til arbeidstakers disposisjon og det skal legges til rette for variasjon i arbeidet og for å unngå tunge løft og ensformig gjentakelsesarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 4-4. Nærmere bestemmelser om variasjon i arbeidet og om tungt arbeid og ensformig gjentakelsesarbeid er gitt i ergonomiforskriften og i dataskjermforskriften. Dårlig ergonomi på arbeidsplassen kan føre til alvorlige muskel- og skjelettlidelser.

Bygning- og utstyrsmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy, stråling og liknende skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd. Det er gitt utfyllende bestemmelser om utforming og innretning av arbeidsplassen i den såkalte «arbeidsplassforskriften». Forskriften er generell og

gjelder alle arbeidsplasser. Her finnes det blant annet bestemmelser om personalrom, krav om toaletter og om pauserom. Når det gjelder inneklima, har Arbeidstilsynet fastsatt normverdier for enkelte klimafaktorer, og inneklimaet anses ikke for fullt forsvarlig dersom normverdiene i veiledningen fravikes. Veiledningen omhandler blant annet luftkvalitet, byggematerialer og ventilasjon. Når det gjelder temperatur finnes det ingen lovfestede faste temperaturgrenser, men Arbeidstilsynet anbefaler at temperaturen holdes under 22°C ved fysisk lett innarbeid i perioder med oppvarmingsbehov. Temperatur under 19°C eller over 26°C skal unngås. Støy reguleres av en egen forskrift; Støyforskriften. Forskriften fastsetter grenser for støy, krav til hørselsvern og hørselskontroll, samt planlegging av tiltak og informasjon. Stråling reguleres av strålingsforskriften. Arbeidstilsynet har laget en egen veiledning om risikovurdering og iverksetting av tiltak overfor arbeidstakere som er gravide, nylig har født eller ammer.

Hvorvidt fysiske belastninger gjør at det kan oppstå fare for uheldige belastninger beror på en vurdering av arbeidets faregrad sett opp mot hvilke sikkerhetsforanstaltninger som er tatt og hvordan arbeidet ellers er tilrettelagt. Arbeidstakerens alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger vil også være momenter av betydning i denne vurderingen.

Psykiske belastninger

Når det gjelder psykiske belastninger, inneholder dette et subjektivt element. Alle mennesker er ulike og reagerer ulikt på forskjellige typer belastninger. Det er derfor bare arbeidstakeren selv som kan ha en formening om hvorvidt det foreligger en psykisk belastning eller ikke. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig alene at det

Utdrag fra arbeidsmiljøloven

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt

(1) Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått attføring e.l.

§ 6-2. Verneombudets oppgaver

(1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.

§ 7-2. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

(1) Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

foreligger en opplevd belastning av denne typen for at det skal utløse et tilretteleggingskrav overfor arbeidsgiver. I tillegg må det foretas en objektiv vurdering av faktum i saken, og trekkes en grense mot de belastninger som må anses å være en påregnelig konsekvens av arbeidsforholdet.

Økt arbeidsbelastning – stress

Hvis for eksempel arbeidstakerne som følge av omorganisering eller effektivisering får flere arbeidsoppgaver og noen av dem opplever det økte arbeidspresset som psykisk belastende, må det foretas en vurdering av arbeidsoppgavenes omfang og intensitet sett opp mot hva som normalt bør kunne forventes i det aktuelle arbeidsforholdet. Relevante momenter i denne vurderingen er blant annet hva som er påregnelig arbeidsbelastning i sammenliknbare yrker. Hvis arbeidsbelastningen over tid anses å ligge over det som er påregnelig, plikter arbeidsgiver å iverksette tilstrekkelige tiltak for å redusere faren for helseskader til et akseptabelt nivå.

Konflikter

Hvis en arbeidstaker er i konflikt med kolleger eller ledere på arbeidsplassen, er det ikke uvanlig at arbeidstakeren opplever uheldige psykiske belastninger på grunn av dette. Når arbeidsgiver oppdager eller får melding om konflikter på arbeidsplassen har vedkommende en plikt til å undersøke forholdet nærmere. Hvilke tilretteleggingsgrep som deretter er nødvendige, vil variere. Noen ganger dreier det seg om bagatellmessige forhold eller misforståelser som lett lar seg løse ved en prat, andre ganger om konflikter hvor situasjonen synes fastlåst. I sistnevnte tilfelle vil arbeidsgiver ha plikt til å ta mer aktive grep. Det kan for eksempel dreie seg om å kalle partene inn til et møte og legge føringer for hvordan partene skal opptre overfor hverandre, og hvilke konsekvenser det vil få dersom dette ikke gjøres. Arbeidsgiver har plikt til å tilkalle sakkyndig bistand i konflikter han selv ikke er kompetent til å håndtere. I praksis vil ofte bedriftshelsetjenesten kobles inn i slike saker.

TILRETTELEGGING FOR ARBEIDSTAKERE MED REDUSERT ARBEIDSEVNE

En viktig del av arbeidsmiljøarbeidet er å forhindre utstøting av arbeidslivet. Her spiller arbeidsmiljøloven § 4-6 om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne en viktig rolle. Arbeidsgiver har etter denne bestemmelsen plikt til å iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde arbeidet sitt. Det kan være tale om tilrettelegge arbeidstiden, kjøpe inn nødvendige tekniske hjelpemidler, gjøre endringer i lokalene/-

adkomstmulighetene eller justere arbeidsmetoder eller arbeidsoppgaver. Dersom den reduserte arbeidsevnen har utspring i diskriminering, trakassering eller en konflikt i arbeidsforholdet, må arbeidsgiver ta tak i det underliggende forholdet. Tilretteleggingsarbeidet er avhengig av samarbeid mellom arbeidsgiver og den aktuelle arbeidstakeren. Arbeidstaker plikter å medvirke for å få til en hensiktsmessig tilrettelegging av arbeidet.

ARBEIDSMILJØET PÅ DAGSORDEN

Et godt arbeidsmiljø gir økt arbeidsglede og trivsel på arbeidsplassen, det fører til lavere sykefravær, uføre- og tidligpensjonering og bidrar til at virksomheten får et godt omdømme. Arbeidsmiljøarbeid er derfor i aller høyeste grad i arbeidsgivers interesse. Arbeidsmiljøet må settes på dagsordenen, og det må skapes arenaer hvor det er rom for meningsutveksling om hvordan man har det, eller bør ha det på jobb. Slike arenaer kan for eksempel være arbeidsmiljøutvalg/samarbeidsutvalg eller personalmøter.

VERNEOMBUD OG ARBEIDSMILJØUTVALG

Ett av arbeidsmiljølovens mål er å sikre at arbeidstakerne selv deltar i og har innflytelse på utformingen av sitt eget arbeidsmiljø. Dette søkes blant annet oppnådd gjennom bestemmelser om verneombud og om arbeidsmiljøutvalg.

Verneombudet er en ansatt ved virksomheten som er utpekt eller valgt av de øvrige ansatte til å ivareta deres interesser i saker som gjelder arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Verneombudet representerer alle ansatte, uavhengig av fagforeningsmedlemskap. Verneombudet skal først og fremst overvåke at arbeidsgiver overholder de krav som stilles i arbeidsmiljøloven når det gjelder arbeidsmiljøet, og plikter å si fra om så ikke er tilfelle. Dersom verneombudet mener at det er fare for liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, har verneombudet myndighet til å stanse arbeidet eller de arbeidsprosesser som faren knytter seg til, jf. arbeidsmiljøloven § 6-3.

Alle virksomheter skal i utgangspunktet ha et verneombud. I virksomheter med færre enn ti ansatte kan arbeidsgiver og arbeidstakerne imidlertid bli enige om en annen ordning, herunder at det ikke skal være noe verneombud. Dersom de ansatte og arbeidsgiver blir enige om en annen ordning, må dette eventuelt avtales skriftlig. Det er en forutsetning at den ordningen som erstatter verneombudet, likevel ivaretar verneombudets funksjon på en tilfredsstillende måte. I større virksomheter har man gjerne flere verneombud, som hver har

§ Aktuelt i arbeidslivet

ansvar for sine avgrensede verneområder, for eksempel for én avdeling eller ett skift.

Arbeidsmiljøloven kap. 7 pålegger virksomheter med mer enn 50 ansatte å opprette et arbeidsmiljøutvalg som skal fungere som forum for samarbeid og medvirkning i virksomhetenes arbeid med helse, miljø og sikkerhet. Dersom én av partene krever det, skal det også opprettes et arbeidsmiljøutvalg i virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte. Utvalget skal dels virke som en støtte for arbeidsgiveren i vernearbeidet, samtidig skal det sikre arbeidstakerne innflytelse og kontroll når det gjelder gjennomføringen av vernearbeidet.

Arbeidsmiljøutvalgets og verneombudets oppgaver er nærmere definert i Forskrift 29. april 1977 nr. 7 om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

KRAV TIL SYSTEMATISK HMS-ARBEID

Etter arbeidsmiljøloven § 3-1 plikter arbeidsgiver å utføre et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. Hensikten med systemet er å sikre at problemer oppdages og tas hånd om i tide. Internkontroll er kvalitetssikring. Selve gjennomføringen av tiltakene er selvfølgelig den viktigste delen av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, men deler av bedriftens HMS-arbeid skal være dokumentert skriftlig. Her skal det gå klart frem når og hvordan ulike forhold kartlegges og kontrolleres, og hvordan dere skal forebygge, avdekke og rette opp feil. Det skal også være tydelig hvem som har ansvaret for alle ledd i sikringsarbeidet. Det kan medføre straffansvar etter arbeidsmiljøloven dersom virksomheten ikke utfører plikten til systematisk HMS-arbeid.

I neste utgave av Aktuelt i arbeidslivet går vi nærmere inn på hva som kjennetegner et godt arbeidsmiljø, og hva man kan gjøre dersom arbeidsmiljøet ikke er så godt som det burde være.

Høgskolen i Oslo tilbyr:

Masterstudium i biomedisin

120 studiepoeng, heltid over 2 år

Studiet gir en ferdypning i biomedisinske fagområder med hovedvekt på biomedisinsk analyse.

Genomisk og proteomisk analyse i human medisin, molekylær cellebiologi, cellesignalering og kreftutvikling er sentrale temaer. Valgbare moduler er farmakogenetikk og statistikk, kvalitetskontroll og kvalitetssikring i medisinske laboratorier.

Det er også mulig å søke enkeltmoduler eller som deltidsstudium (3 år), med forbehold om godkjenning. Heltidsstudenter vil bli prioritert ved opptak.

Farmasøyer/reseptarer (Bachelor i farmasi) er velkommen til å søke. Mer informasjon om faginnhold, opptakskrav, enkeltmoduler, samt søknadsskjema finner du på våre nettsider: <http://www.hio.no/Studietilbud/Masterstudier/Masterstudium-i-biomedisin>

Søknadsfrister:

1. mars for søkere med utdanning fra utlandet og 15. april for søkere med utdanning fra Norge/Norden

høgskolen i oslo



www.hio.no

Lønnsstatistikk 2009

Lønnsstatistikken skal gi farmasøytene et bilde av lønnsnivået for utdanningsgruppene. Den er et viktig og nyttig verktøy for den enkelte farmasøyt eller tillitsvalgte i forbindelse med individuelle lønnsforhandlinger, for eksempel ved jobbskifte. Den er også meget viktig for NFFs forhandlingsutvalg i sentrale og virksomhetsvise forhandlinger, og for å kunne vurdere lønnsutviklingen i forhold til andre grupper.

GENERELT OM LØNNSSTATISTIKKEN

Statistikken er ikke ment å skulle være noen norm eller mal i forbindelse med lønnsfastsettelse for konkrete stillinger. Den er kun et hjelpemiddel. Ved en lønnsvurdering/sammenlikning må det tas hensyn til stillingens ansvars- og arbeidsområde, kvalifikasjoner og eventuelt andre relevante faktorer.

I lønnsstatistikken presenterer vi tabeller der informasjonen er delt opp etter utdanning, stilling og eksamensår. Det gis en oversikt over gjennomsnittlig lønnsnivå med tilnærmet samme inndeling som tidligere år.

STATISTIKKENS LØNNSBEGREP

Med månedslønn er ment den faste lønnen (før skatt) inkludert eventuelt funksjons-, kom-

petanse-, bestyrertillegg og/eller andre faste personlige tillegg for september. Lønnen kan være oppgitt for en senere måned, men dette skal normalt ikke ha noe å si for resultatene. Dette gjelder også tillegg for fast avtalt vakt-tjeneste og fast tillegg for ulempe. Lønnsbegrepet omfatter *ikke* godtgjørelse for merarbeid/overtid, verdi av fri telefon eller liknende, arbeidsgivers andel av pensjonsinnskudd eller frivillig pensjonsinnskudd. Eventuell bonus er heller ikke inkludert i den månedslønnen vi oppgir.

Lønnen for de som har deltidsstillinger er omregnet til 100 % stilling.

Statistikkundersøkelsen ble sendt ut på e-post. Hvis det er noen som ikke har fått e-post ber vi om at de melder korrekt e-postadresse til sekretariatet via endringsskjemaet på farmaceutene.no eller ved å sende e-post til nff@farmaceutene.no.

Undersøkelsen er ment å være anonym, men vi er klar over at det vil være mulig å identifisere enkelte farmasøyer ut fra de opplysningene vi ber om. Derfor blir opplysningene behandlet konfidensielt, og det er bare de som har behov for det som har tilgang til materialet som kommer inn. Når vi presenterer dataene prøver vi å gjøre det på en slik måte at det ikke skal være mulig å identifisere enkeltpersoner.