

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

I de første vernebestemmelsene om et forsvarlig arbeidsmiljø var det det fokus på å sikre arbeidere et fysisk trygt arbeidsmiljø. Med det moderne arbeidslivet er det også kommet et større fokus på psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer. For den enkelte arbeidstaker vil de psykososiale forhold ofte være en minst like viktig helse- og trivselfaktor som det fysiske arbeidsmiljø.

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven 4-3 har som formål å løfte fram og understreke lovens krav rettet mot arbeidsmiljøproblemer av sosial/psykososial art, for eksempel trakassering, mobbing, sosial isolasjon med videre.

Bestemmelsen gir ikke noen fullstendig eller uttømmende beskrivelse av hvilke risikofaktorer som er knyttet til det psykososiale arbeidsmiljø, men peker på noen særlig sentrale forhold som er viktig, som blant annet hensynet itl prsonlig integritet og beskyttelse mot trakassering. Fra lovgiver er det presisert at også andre relevante arbeidsmiljøfaktorer er omfattet av lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, se også [§ 4-1](#).

Første ledd krever at arbeidsgiver skal tilrettelegge arbeidssituasjonen slik at den enkelte ansattes verdighet og integritet ivaretas. Loven krever at krever med andre ord at arbeidstaker skal respekteres og ikke utsettes for krenkelser. Bakgrunnen for at bestemmelsen kom inn var opprinnelig blant

annet for å forby toppløs servering.

I forarbeider til endringer i den gamle arbeidsloven, står det Innst. 0. nr. 2 (1994-1995) s 18, der det står:

Personale på serveringssted eller annen ervervsvirksomhet må ikke benytte påkledning som er kjønnsdiskriminerende, eller som gir inntrykk av nedsettende eller krenkende holdning. Toppløs servering er et eksempel på dette.

Lovens beskyttelse av den ansattes integritet omfatter i dag mange ulike situasjoner, og med den teknologiske utviklingen har den også fått en digital side. Kamerovervåkning, GPS-logging, og overvåkning av e-post er eksempler på situasjoner der vi finner motsetninger mellom arbeidsgivers ønske om kontroll og utøvelse av styngsrett på den ene siden, og mulige inngrep i arbeidstakers integritet på den annen side.

Andre ledd er en ny bestemmelse for å forebygge arbeidsmiljøproblemer knyttet til isolasjon i arbeidet. Det presiseres at arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt med andre arbeidstakere. Forslaget innebærer ikke en plikt til å ha flere arbeidstakere enn det saklig sett er behov for, og setter således heller ikke et forbud mot alenearbeid.

Tredje ledd presiserer at kravet til et forsvarlig arbeidsmiljø også omfatter forholdet til andre, det vil si ikke bare internt i virksomheten. Med «andre» skal forstås i prinsippet alle som kan representere en risiko for arbeidstakeren, for eksempel kunder, klienter, brukere, pasienter med videre. Hvilke tiltak som eventuelt skal iverksettes må vurderes konkret i det enkelte tilfelle. Det kan for eksempel dreie seg om opplæringstiltak, organisatoriske tiltak eller bruk av sikkerhetsutstyr, alt etter hvilket risikobilde som foreligger. Regelen angir en sikkerhets- og trygghetsstandard i arbeidslivet. Vurderingen

om i hvilken grad det er «mulig» å legge til rette, må derfor relatere seg til den risiko som foreligger. At det skal tilrettelegges «så langt som mulig» innebærer imidlertid ikke noen plikt til å iverksette et høyere sikkerhetsnivå enn det som følger av en slik konkret risikovurdering.

<