

Svar på høring om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrift for å tydeliggjøre reglene om psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet sendte 1. oktober 2024 ut forslag til endringer i arbeidsmiljøregelverkets krav til det psykososiale arbeidsmiljøet på høring. Høringen gjelder mer spesifikt forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3 og endringer i forskrift om utførelse av arbeid og innebærer en tydeligere regulering av psykososialt arbeidsmiljø.

Hovedverneombudene ved Universitetet i Bergen, Universitetet i Stavanger, Universitetet i Oslo, OsloMet, UiT Norges arktiske universitet, NTNU, NMBU, Universitetet i Sørøst-Norge, Universitetssenteret på Svalbard, Universitetet i Innlandet og Nord universitet sender herved inn våre samlede innspill til høringen.

Universitetenes hovedverneombud har utarbeidet et detaljert høringssvar, der vi i korte trekk

- foreslår å etablere en egen forskrift for psykososialt arbeidsmiljø, i stedet for å integrere dette i eksisterende forskrifter.
- ønsker at verneombudenes rolle bør nevnes spesifikt. Vår erfaring er at lovens formål knyttet til verneombudenes rolle og medvirkning ikke tolkes likt av alle aktørene i det systematiske HMS-arbeidet.
- anbefaler at arbeidsgivers ansvar for å sikre psykologisk trygghet tas inn i loven, og videre at integritet og verdighet inkluderes i listen over psykososiale faktorer i forskriften.
- etterlyser en sterkere presisering av arbeidsgivers ansvar for oppfølging og støtte til ansatte og arbeidsmiljøer i saker der det er behov for å gjenopprette et fullt trygt og helsefremmende arbeidsmiljø.
- Ønsker at arbeidstilsynet utarbeider en detaljert veileder som beskriver hvordan arbeidsgivere skal etterleve de nye kravene, inkludert tiltak ved avvik og oppfølging av ansatte.

Kommentar til endringer i §4-3 i Arbeidsmiljøloven

Vi støtter Arbeidstilsynets forslag om å styrke og tydeliggjøre kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet i arbeidsmiljøloven § 4-3. Forslagene vil bidra til å sikre en helhetlig tilnærming til arbeidsmiljøarbeidet og bedre ivareta arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd. Nedenfor følger våre innspill til de sentrale punktene i høringsnotatet:

1. Tydeliggjøring av forsvarlighetskravet

Det er svært positivt at forslaget til ny lovtekst vil vise koblingen mellom det organisatoriske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Denne presiseringen speiler allerede gjeldende prinsipper i § 4-1, men vil gjøre loven mer pedagogisk og enklere å forstå for virksomhetene. Å sidestille strukturen i § 4-3 med § 4-4 om det fysiske arbeidsmiljøet, styrker forståelsen av at det psykososiale arbeidsmiljøet er like viktig. En

eksplisitt kobling til arbeidsgivers plikt til å planlegge og organisere arbeidet vil bidra til at utfordringer i det psykososiale arbeidsmiljøet adresseres på et strukturelt nivå.

Vi mener imidlertid at formuleringen i lovteksten bør styrkes ved å endres til: **"et fullt forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø."** Dette vil understreke at arbeidsgivere også har et ansvar for å jobbe proaktivt med helsefremmende tiltak, ikke bare sikre at miljøet er fritt for risiko.

2. Utvidet liste over psykososiale faktorer

Den foreslåtte oppregningen av fremtredende psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, slik som uklare krav, emosjonelle belastninger, arbeidsmengde og tidspress, samt støtte og hjelp i arbeidet, er svært viktige tillegg. Dette vil gjøre det enklere for virksomhetene å identifisere konkrete risikofaktorer og implementere målrettede tiltak. Samtidig er det positivt at listen ikke er uttømmende, men heller fungerer som en veiledning. Dette vil gi rom for skjønn og situasjonstilpasninger.

Det er også svært bra at forslaget til ny lovtekst og tilhørende forskrifter også inkluderer beskyttende faktorer, som sosial støtte og autonomi, for å fremme helsefremmende sider ved arbeidsmiljøet. Dette vil oppmuntre virksomhetene til å jobbe proaktivt, og ikke bare reaktivt, med psykososiale utfordringer.

3. Ny bokstav om psykologisk trygghet

Vi foreslår at § 4-3 bør inkludere en ny bokstav som tydeliggjør arbeidsgivers ansvar for å sikre at arbeidstaker opplever psykologisk trygghet på jobben. Psykologisk trygghet er en grunnleggende faktor for et godt psykososialt arbeidsmiljø, og er tett knyttet til arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidsgivers plikt til å legge til rette for et godt ytringsklima. Å inkludere psykologisk trygghet i lovteksten vil forsterke (leder)fokuset og ansvaret for å skape en kultur der ansatte våger å uttrykke seg og hvor dette kan skje uten frykt for negative konsekvenser.

4. Konkrete justeringer

Vi støtter forslaget om å flytte reguleringen av "uheldige belastninger som følge av kontakt med andre" til nytt andre ledd. Denne endringen tydeliggjør strukturen i § 4-3 og gjør bestemmelsen mer oversiktlig.

Vektlegging av arbeidsgivers ansvar for beskyttelse aml § 4-4

Det er viktig at det i lovforarbeidene tydeliggjøres at arbeidsgivers ansvar for å beskytte arbeidstakere mot trusler og vold strekker seg langt. Dette innebærer ikke bare å

forebygge situasjoner der trusler og vold kan oppstå, men også å ivareta de ansatte som utsettes for slike belastninger. Forarbeidene bør inneholde en grundig utredning av hva dette ansvaret innebærer, herunder at beskyttelse også omfatter tiltak for oppfølging, støtte og rehabilitering av berørte arbeidstakere.

5. Pedagogisk tilnærming og implementering

Arbeidstilsynets fokus på pedagogiske grep for å gjøre regelverket mer tilgjengelig er svært viktig og etterlengtet. Det vil være hensiktsmessig å utarbeide praktiske veiledere og eksempler som kan støtte virksomhetene i arbeidet med å forstå og implementere de foreslåtte endringene.

Kommentarer til forslag om å forskriftsfeste krav til psykososialt arbeidsmiljø (kap. 6)

Til 6.3. og 6.4. Plassering av bestemmelser om krav til psykososialt arbeidsmiljø og endringer i arbeidsmiljøforskriftene

Arbeidstilsynet har vurdert om forskriftsbestemmelsene mest hensiktsmessig bør inntas i en egen forskrift eller innpasses i det eksisterende forskriftsverket. Arbeidstilsynet foreslår derfor at bestemmelsene om krav til psykososialt arbeidsmiljø inntas som en ny del i forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) og å endre forskriftens navn til «Forskrift om utførelse av arbeid, *psykososialt arbeidsmiljø*, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav».

Forslagene vil også nødvendiggjøre endringer i både formålsbestemmelse og virkeområdebestemmelse i forskrift om utførelse av arbeid, slik at disse hensyntar psykososialt arbeidsmiljø. Forslagene innebærer også at henvisninger i andre forskrifter må tilpasses eventuelle endringer i forskrift om utførelse av arbeid.

Våre kommentarer:

Vi mener at de nye bestemmelsene om psykososialt arbeidsmiljø først og fremst bør inntas i en separat «forskrift om psykososialt arbeidsmiljø». Her bør vi se til lovgivningen i Danmark og Sverige. FUA 23A bør da overflyttes hit.

Forskrift om utførelse av arbeid har i dag primært fokus på fysiske arbeidsmiljøfaktorer, og vi tror det er mest hensiktsmessig å skille mellom psykososialt arbeidsmiljø og fysisk arbeidsmiljø i separate forskrifter.

Utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr, osv. henger sammen, men det virker lite logisk at psykososialt arbeidsmiljø flettes inn her. Forskriftene skal være verktøy for ledere og

verneombud, og tradisjonelt er forskrift om utførelse av arbeid mer oppfattet som vernebestemmelser i tradisjonell forstand

I henhold til formålene med forskrift om utførelse av arbeid og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning ivaretas ikke perspektivene som fremmes i de nye psykososiale bestemmelsene. Dersom Arbeidstilsynet allikevel vurderer det som mest hensiktsmessig at de nye bestemmelsene inntas i forskrift om utførelse av arbeid, må også formålet med forskriften justeres.

Til 6.5. Ny andre del om krav til psykososialt arbeidsmiljø

Utfyllende krav til psykososialt arbeidsmiljø foreslås inntatt som en ny andre del i forskrift om utførelse av arbeid. For å unngå å måtte endre paragrafenes nummerering gjennomgående i forskriften, foreslår Arbeidstilsynet at kapitlene under den nye andre delen benevnes med A, slik at kapitlene nummeres med 1A, 2A og 3A, og bestemmelsene som §§ 1A-1, § 1A-2, 2A-1 osv. Dagens andre til sjette del vil da endres til tredje til sjuende del av forskriften.

Ny andre del om «krav til psykososialt arbeidsmiljø» foreslås inndelt i tre kapitler. Kapittel 1 med generelle bestemmelser som krav til kartlegging, risikovurdering, tiltak og informasjon og opplæring. Kapittel 2 og 3 inneholder i forslaget særlige bestemmelser om trakassering og vold og trusler. Det foreslås også separate kapitler for å kunne gi mer detaljerte og målrettede bestemmelser om disse faktorene, som kan bidra til å sikre en mer systematisk og effektiv håndtering av eventuell risiko på disse områdene.

Våre kommentarer:

Vi støtter forslaget om separate kapitler. Vi synes dog at inndelingen Arbeidstilsynet foreslår blir lite brukervennlig, og hele forskriften, dersom den ikke blir en separat forskrift, bør deles inn på nytt, med nye kapitler og forskrifter. Det blir rotete med A1-2 osv.

Vi ønsker også at det vurderes et kapittel om internkontroll. Hvordan skal leder og verneombud påse at bestemmelsene overholdes? Dette er omtalt i 3-1 om systematisk hms-arbeid, og i kapitlet om kartlegging og risikovurdering, men vi ser at det kan være behov for særskilt kravet til å «rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov» (§4-1 (2) e. Forøvrig må det vises til internkontrollforskriften.

Til 6.6.1. Fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø – ny § 1A-1

Arbeidstilsynet foreslår å ta inn en bestemmelse om krav til et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø i ny § 1A-1 i forskrift om utførelse av arbeid. Dette er ment som en utdyping og konkretisering av plikten som allerede følger av § 4-1 i arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet forslår følgende ordlyd i ny § 1A-1:

Arbeidsgiveren skal sørge for at det psykososiale arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

Videre foreslås det i § 1A-1 presiseringer av hva som menes med psykososialt arbeidsmiljø og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i denne forskriften, før det gis eksempler på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

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, herunder mobbing og seksuell trakassering eller annen utilbørlig opptreden*
- h. vold og trusler*

Integritet og verdighet foreslås ikke nevnt i listen over eksempler på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i § 1A-1. At arbeidsgiver skal sørge for å ivareta arbeidstakernes integritet og verdighet vil fremgå av arbeidsmiljøloven § 4-3 og det generelle kravet til arbeidsmiljøet i lovens § 4-1. De øvrige faktorene som nevnes i dagens § 4-3 foreslås som eksempler.

Våre kommentarer:

Integritet og verdighet er en relevant risikofaktor som også bør gjentas i forskriften.

Bestemmelsen innebærer et generelt krav om respekt for arbeidstakers egenverd. Loven krever at arbeidstaker skal respekteres og ikke utsettes for krenkelser. Lovens beskyttelse har også fått en digital side: overvåkning av epost og via kamera er eksempler på situasjoner der vi finner motsetninger mellom arbeidsgivers behov for

kontroll og styringsrett på den ene siden, og mulige inngrep i arbeidstakers integritet på den annen side.

Integritet og verdighet er også relevant i saker hvor ansatte mottar hets og trusler som følge av ytringer i samfunnsdebatten.

Til 6.6.2. Krav til kartlegging og risikovurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten – ny §§ 1A-2 og 1A-3

Krav til kartlegging og risikovurdering følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften § 5. Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering følger også av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.

6.6.2.1. Krav til kartlegging

Arbeidstilsynet foreslår en egen bestemmelse, i ny § 1A-2 i forskrift om utførelse av arbeid, om krav til kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten:

Arbeidsgiveren skal kartlegge psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirke arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd på kort og lang sikt.

Ulike metoder kan benyttes for å kartlegge, og få et helhetlig bilde av det psykososiale arbeidsmiljøet. Spørreundersøkelser, intervjuer eller fokusgrupper, vernerunder eller observasjoner kan være eksempler på kartleggingsverktøy som kan benyttes.

Kartleggingen skal også ta hensyn til eventuelle risikogrupper av arbeidstakere som kan være spesielt utsatt for psykososiale belastninger.

Våre kommentarer:

Det bør presiseres at verneombudet skal delta. Jf. aml. § 6-2 skal verneombudet tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3- 1. Jf. revidert aml 6-2, påpekes det at verneombudet særskilt skal påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt.

Vår erfaring er at begrepet «tillitsvalgt» som brukes i den offentligrettslige delen av arbeidsmiljøloven er forvirrende for arbeidsgiver, og at verneombudet ikke blir involvert slik de skal etter kap. 6. Derfor bør alle bestemmelsene i denne forskriften som omtaler arbeidstakerne og deres representanter omtales på samme måte som premissene som ligger i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, §2-1:

Planlegging og vurdering av arbeidsmiljøet og gjennomføring av nødvendige og forebyggende tiltak skal skje i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Fordi verneombudets rolle bør synliggjøres bedre, fremmer vi to forslag til justering av dette konkrete punktet §1A-2:

1: Kartleggingen skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og verneombud

Eventuelt:

2. Kartleggingen skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte

Verneombudet er den eneste arbeidstakerrepresentantrollen som har en lovpålagt rolle for å ivareta ansattes interesser i arbeidsmiljø saker (bl.a. 6-2 (1), 6-2 (2) e og 6-2 (4)), og som har lovpålagt opplæring i HMS. Verneombudet er også ansattrepresentant for alle ansatte, mens de tillitsvalgte er representanter for sine medlemmer, og har som nevnt en særskilt plikt til å påse at arbeidstakerne psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt. Vi undrer oss derfor over at Arbeidstilsynet har valgt å bruke den uklare benevnelsen «arbeidstakerne og deres representanter». Dette er det behov for å presisere.

Med nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven, med innføring av revidert §6-1 (1) om at virksomheter med 5 ansatte eller mer skal velge verneombud, vil bestemmelsene i forskriften gjelde majoriteten av arbeidsplasser i Norge. De virksomheter som har færre en fem medarbeider og ikke plikt til å velge verneombud, bør i utgangspunktet enkelt kunne involvere alle arbeidstakerne.

Jf. oppsummeringen til Arbeidstilsynet, vises det til at engasjerte ledere, verneombud og tillitsvalgte er et suksesskriterium for å utvikle et godt psykososialt arbeidsmiljø.

I høringsnotatets punkt 2.4 trekkes det frem hvordan virksomhetene arbeider med det psykososiale arbeidsmiljøet, og det understrekes at det forebyggende arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet er viktig for å forhindre blant annet helseplager, sykdom og sykefravær. Arbeidstilsynet påpeker videre at virksomheter som har et godt samarbeid og arbeidstakermedvirkning gjennom verneombud og tillitsvalgte er de som lykkes i dette arbeidet. Forskriften og dennes presiseringer skal være til hjelp for alle roller for arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø. Disse bestemmelsene omhandler psykososialt arbeidsmiljø, hvor verneombudet som nevnt har en lovpålagt oppgave, som ikke andre arbeidstakerrepresentanter har!

I lys av dette, og i lys av at det fra 1.1.2024 kom inn et nytt punkt i lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) som presiserer verneombudets rolle i å påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt finner vi det uheldig at

verneombudets viktige rolle ikke er mer fremtredende i de foreslåtte forskriftsbestemmelsene.

Vi anbefaler også at det utarbeides en veileder til de nye bestemmelsene, hvor blant annet Arbeidstilsynets kommentarer til Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kap. 2 må løftes opp for å forplikte arbeidsgiver til å involvere **verneombudet**.

NB: Våre merknader til synliggjøring av verneombudets medvirkningsrolle gjelder ALLE paragrafene hvor «arbeidstakerne og deres representanter» nevnes i forskriften. beskrevet.

Til 6.6.2.2. Krav til risikovurdering

Arbeidstilsynet foreslår at kravet til risikovurdering presiseres i forskriften knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet forslår følgende første ledd i ny §1A-3:

På grunnlag av kartleggingen, skal arbeidsgiveren vurdere risikoen for uheldig påvirkning på arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

Ny bestemmelse om risikovurdering er en presisering og utdyping av dagens regulering, og innebærer således ingen nye krav. Arbeidstilsynet foreslår at det tas inn som et ledd i nytt ledd i § 1A-3 i forskrift om utførelse av arbeid, som sier noe om hva arbeidsgiver særlig skal ta hensyn til ved risikovurdering av de faktorene som kartleggingen identifiserte i andre ledd:

I risikovurderingen av en psykososial arbeidsmiljøfaktor skal arbeidsgiveren særlig ta hensyn til

- a. hvordan arbeidet er organisert, planlagt og gjennomført*
- b. faktorens karakter og omfang, det vil si dens alvorlighet, hyppighet, varighet mv.*
- c. effekten av allerede iverksatte tiltak*

Arbeidstilsynet foreslår at dette presiseres i forskriften og foreslår følgende tredje ledd i ny § 1A-3:

Risikovurderingen skal omfatte de enkelte faktorene hver for seg, hvordan de påvirker hverandre, og om de samlet utgjør en risiko.

Våre kommentarer:

Vi viser til merknaden vår over om at begrepet «deres representanter» blir erstattet med en av følgende foreslåtte formuleringer

1: Kartleggingen skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og verneombud

Eventuelt:

2. Kartleggingen skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte

Det blir vesentlig med god opplæring for ledere og verneombud for å kunne gjennomføre en risikovurdering med bakgrunn i «objektive» forhold, forskning, fakta, osv.

Det er gode presiseringer som fremmes her, og vi ønsker at dette beskrives, eksemplifiseres og konkretiseres ytterligere i en veileder.

Til 6.6.2.3. Krav til samarbeid

Kartleggingen og risikovurderingen skal foretas i samarbeid med arbeidstakere og deres representanter (f.eks. verneombud og tillitsvalgte for de som har det). Arbeidstilsynet foreslår at krav til samarbeid tas inn i bestemmelsene om kartlegging og risikovurdering med følgende ordlyd:

Kartleggingen/Risikovurderingen skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Våre kommentarer:

Verneombud nevnes spesifikt, jf. over.

Her bør det henvises til kap. 6 i Arbeidsmiljøloven og beskrivelsen av VOs rolle i HMS-arbeidet.

Til 6.6.2.4. Krav til gjentakelse av risikovurderingen

Arbeidstilsynet foreslår derfor at også dette kravet presiseres knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet:

Kartleggingen/Risikovurderingen skal gjentas regelmessig og ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene i virksomheten.

Våre kommentarer:

Det er veldig bra at det stilles krav om kontinuerlig arbeid.

Til 6.6.2.5. Krav til dokumentasjon

Resultatene fra kartleggingen og risikovurderingen skal dokumenteres og inngå i virksomhetenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Det følger av internkontrollforskriften § 5 pkt. 6. Arbeidstilsynet foreslår at kravet inntas i forskriften som følger:

Kartleggingen/Risikovurderingen skal dokumenteres og inngå i virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Våre kommentarer:

Støttes av oss.

Til 6.6.3. Tiltak på det psykososiale området – ny § 1A-4

Arbeidstilsynet foreslår at også krav til tiltak presiseres i forskriften. Krav om tiltak er en utdyping av arbeidsmiljøloven § 3-1 (særlig andre ledd bokstav c), og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 10-1. Arbeidstilsynet foreslår følgende ordlyd i ny § 1A-4:

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-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.

Våre kommentarer:

Igjen: verneombudets rolle bør presiseres. Vi støtter utover dette forslaget, men ønsker presiseringer knyttet til gjenopprettende tiltak (dersom det avdekkes avvik knyttet til psykososiale forhold), herunder ivaretagelse og oppfølging av medarbeidere, både på individnivå/kollektivt arbeidsmiljø. Her henviser vi til internkontrollforskriften, og foreslår at dette gjerne omtales i en veileder til forskriften.

Til 6.6.4. Informasjon og opplæring – ny § 1A-5

Arbeidstilsynet foreslår på bakgrunn av dette en presisering av arbeidsgivers plikt til å gi løpende informasjon om risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet og til å sørge for nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon. Denne plikten følger allerede av arbeidsmiljøloven og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Presiseringen tydeliggjør at disse pliktene også gjelder psykososiale faktorer.

Våre kommentarer:

Foreslåtte bestemmelser bør suppleres av bestemmelser som beskriver plikter til opplæring (omfang og innhold) for arbeidsgiver, ledere med HMS-ansvar og ansatte som har til oppgave og lede/kontrollere andre.

Beskrivelsen av krav til opplæring for verneombud og AMU-medlemmer som gis i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-18 og 3-19, bør også gjelde arbeidsgivere, ledere med HMS-ansvar, osv.

Det bør være like store krav til arbeidsgiver som til verneombudet og AMU, de har tross alt ansvaret.

Flott at det her presiseres at kravet til informasjon gjelder både arbeidstakere, verneombud og tillitsvalgte.

Vi påpeker samtidig et ønske om justeringer av lovteksten i 6-2 (5) «Verneombudet skal gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler som er påvist.» Vi mener verneombudet skal gjøres kjent med arbeidsmiljøstatus innen sitt verneområde, og at dette bør presiseres. Bør det også omtales plikt til involvering, ikke kun informasjon?

Til 6.7. Særlige bestemmelser om trakassering og annen utilbørlig opptreden – nytt kapittel 2A

Arbeidstilsynet foreslår et eget kapittel med særlige utdypende bestemmelser om arbeid som innebærer risiko for trakassering og annen utilbørlig opptreden for å understøtte viktigheten av at arbeidsgiver aktivt forebygger, avdekker og håndterer slike forhold.

Forslaget starter med en overordnet pliktbestemmelse som tydeliggjør arbeidsgivers ansvar for å organisere, planlegge og gjennomføre arbeidet på en måte som beskytter arbeidstakere mot trakassering. Arbeidstilsynet foreslår videre at definisjoner av

trakassering og seksuell trakassering tas inn i forskriftene. Dette er definisjoner som allerede er tatt inn i arbeidsmiljøloven, og er kun en gjentakelse av bestemmelsen i lovens § 4-3.

Arbeidstilsynet foreslår at det tas inn bestemmelser om krav til kartlegging, risikovurdering og tiltak også i dette kapitlet. Det er ikke ment å utgjøre andre krav enn de som allerede følger av forskriftens kapittel 1A, men er ment som en presisering knyttet til arbeid som innebærer risiko for trakassering mv..

Arbeidstilsynet foreslår at krav til tiltak også tas inn i forskriften på samme måte som for vold og trusler. Eksempler på tiltak kan være:

- rutiner for informasjon
- rutiner for konflikthåndtering
- at arbeidsgiver setter tydelige grenser og reagerer ved uakseptabel oppførsel
- å utarbeide felles regler for oppførsel i arbeidet/på arbeidsplassen
- rutiner for varsling

Arbeidsgiver har et ansvar ikke bare for forebygging, men også for å håndtere ettervirkningene av trakassering. Arbeidstilsynet foreslår at dette presiseres i forskriften på samme måte som for vold og trusler.

Våre kommentarer:

Merknaden vår om presisering av verneombudets rolle gjelder også her.

Er eksempler for risikofaktorer utfyllende nok? Mer sannsynlig å bli utsatt for trakassering enn vold og trusler, og flere av punktene som nevnes der er relevante for trakassering (alenearbeid, bemanning, kompetanse, ref. 3-A 3).

Savner konkretisering og eksemplifisering av tiltak, slik det gjøres for vold og trusler.

I en veileder bør det eksemplifiseres hva «nødvendig oppfølging» innebærer, og arbeidsmiljøkonsekvenser for øvrige arbeidstakere ... (gjenopprettende fokus for det kollektive arbeidsmiljøet).

Til 6.8. Særlige bestemmelser om vold og trusler – nytt kapittel 3A

Særlige bestemmelser om arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold følger i dag av forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A.

Arbeidstilsynet foreslår at bestemmelsene videreføres i forslag til nytt kapittel 3A i samme forskrift.

Arbeidstilsynet foreslår at det også knyttet til vold og trusler tas inn en overordnet pliktbestemmelse som tydeliggjør arbeidsgivers ansvar for å organisere, planlegge og gjennomføre arbeidet på en måte som beskytter arbeidstakere mot vold og trusler, på samme måte som foreslått for trakassering.

Videre foreslår Arbeidstilsynet at en definisjon av vold og trusler tas inn i kapitlet. Definisjonen tar utgangspunkt i definisjonen som Arbeidstilsynet benytter per i dag, og omfatter hendelser hvor arbeidstakere blir angrepet i situasjoner *forbundet med deres arbeid*. Definisjonen omfatter dermed hendelser som kan skje utenfor både arbeidsstedet og arbeidstiden, så lenge volden eller truslene er relatert til arbeidet.

Våre kommentarer:

Vi viser til merknaden over om behov for presisering av verneombudets rolle.

Vi mener definisjonen ikke godt nok svarer ut det som skrives i høringsnotatet om i/utenfor arbeidstid:

«Videre foreslår Arbeidstilsynet at en definisjon av vold og trusler tas inn i kapitlet. Definisjonen tar utgangspunkt i definisjonen som Arbeidstilsynet benytter per i dag, og omfatter hendelser hvor arbeidstakere blir angrepet i situasjoner *forbundet med deres arbeid*. Definisjonen omfatter dermed hendelser som kan skje utenfor både arbeidsstedet og arbeidstiden, så lenge volden eller truslene er relatert til arbeidet.»

Dette er viktig; hets og trusler relatert til arbeidet skjer både i og utenfor arbeidstiden. Dette bør utdypes i en veileder.

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

I de nye forskriftsbestemmelsene som omhandler kartlegging og vurdering av risiko for å bli utsatt for trakassering og for vold og trusler har vi en generell kommentar om forskriftsbestemmelsene tydelig nok tar opp i seg distinksjonen mot det som kan komme som digital trakassering og trusler. I vår sektor i arbeidslivet ser vi en økning i at kommentarer på nett og i sosiale medier har innhold som kan gå inn under trakasseringsbestemmelser og bestemmelser om vold og trusler. Vi ber derfor Arbeidstilsynet om å vurdere om bestemmelsene i stor nok grad tydeliggjør at de også omfatter trakassering og trusler som skjer digitalt.

Øvrige merknader til regelverksarbeidet:

- Presiseringer av hva lovpålagt opplæring av ulike roller, herunder leder med personalansvar og ansatte som er satt til å lede og kontrollere andre, skal inneholde (tid og innhold)
- Presiseringer knyttet til VOs rolle i forskriftsbestemmelsene. Hva betyr det at VO «særsilt skal påse at ansattes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt»? Skal vi kun ha blikk for «hele arbeidsmiljøet», eller skal vi også påse at enkeltmedarbeidere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø?
- Hva betyr dette mtp. informasjon til og involvering av verneombudene? Opp mot varslingsaker? Opp mot beredskapsarbeid (S i HMS: safety vs security?)
- Bedre beskrivelse av hovedverneombudets rolle i arbeidsmiljøarbeidet herunder psykososialt arbeidsmiljø. Kontroll- og rådgivningsfunksjonen?
- Hvordan skal AMU følge opp de nye bestemmelsene?
- Savner koblingen mot varslingsregelverket
- BHT sin rolle er ikke beskrevet her. De blir ofte koblet på for sent, ikke brukt som rådgivende ekspertise i prosessen, og at gjerne overtar arbeidsgivers «aktivitetsplikt» i stedet for at leder tar tak i saken selv. Ikke brukt forebyggende, men reparerende.

Vi ønsker at det utarbeides en detaljert veileder som beskriver de nye bestemmelsene, metodealternativ, og ikke minst også hvordan arbeidsgiver skal følge opp/rette opp avvik på bestemmelsene knyttet til psykososialt arbeidsmiljø

Avslutning

De foreslåtte endringene vil bidra til å styrke arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø i norske virksomheter og sikre at dette området får den oppmerksomheten det fortjener. Samtidig er det avgjørende at implementeringen av endringene følges opp med tilstrekkelig veiledning og støtte til både arbeidsgivere og arbeidstakere.