

Direktoratet for arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torggård
7468 Trondheim

Oslo, 22.09.2017

Vår ref.
77078/HS50

Høring – Forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene

Arbeidsgiverforeningen Spekter viser til tilsendt høringsbrev datert 29.mai 2017 med forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene. Spekter har i epost til Arbeidstilsynet 7. september 2017 bedt om utsatt svarfrist til 22.september, noe som ble imøtekommet i epost samme dag.

Spekter ønsker å komme med synspunkter på endringene som foreslås i forskrift av 6. desember 2011 om organisering, ledelse og medvirkning hvor det foreslås å forskriftsfeste en presisering av begrepet «alvorlig skade» i en ny § 14-8.

Øvrige forslag til endringer i ovennevnte forskrift, samt forslag til endringer i forskrift av 6. desember 2011 om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav og forskrift av 6. desember 2011 nr. 1360 om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område, vil ikke bli kommentert.

Arbeidsgivers varslings og meldeplikt følger i dag av aml § 5-2 hvor det fremkommer at arbeidsgiver skal varsle hvis arbeidstaker blir *alvorlig skadet*. Det er svært viktig at varslingsplikten ved arbeidsulykker oppfylles i tråd med reglene i arbeidsmiljøloven. Spekter er imidlertid av den oppfatning at å forskriftsfeste en eksempelliste ikke vil bidra til å oppfylle eller å klargjøre varslingsplikten.

Spekter har i flere år arbeidet for å få til forenklinger i arbeidsmiljøregelverket. En ytterligere forskriftsfesting av veilederen vil etter Spekters syn være et skritt i feil retning i det forenklingsarbeidet som gjøres. I 2011 fikk vi til store endringer med en reduksjon fra 48 til 6 forskrifter på arbeidsmiljøområdet. Fra 2011 og fremover har det imidlertid vært en tendens til at flere og flere reguleringer legges inn i lovverket, til dels også på svært detaljert

nivå. Som det fremgår mener vi i tillegg at endringene kan bidra til større klarhet og vanskeligheter med å oppfylle kravene i lov og forskrift

Utgangspunktet for denne listens innhold er Arbeidstilsynets 20 år gamle nipunktliste, med enkelte endringer, herunder tillegget om at psykisk skade er foreslått oppført i et eget punkt på listen.

Arbeidstilsynet definerer at formålet med forslaget om forskriftsfesting av eksempellisten er å *"tydeliggjøre arbeidsgivers meldeplikt ved arbeidsulykker"*. Bakgrunnen for forslaget er Arbeidstilsynets antakelse om at det skjer en betydelig underrapportering av slike skader. Det fremkommer av høringsbrevet at Arbeidstilsynet mener at årsaken til underrapporteringen delvis er manglende kjennskap til at det foreligger en varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven, og delvis at arbeidsgivere er usikre på når en skade kvalifiserer til å være alvorlig.

Etter Spekters syn vil en forskriftsfesting som foreslått ikke være en hensiktsmessig måte å tydeliggjøre varslingsplikten på. Selve den ovennevnte nipunktlisten har vært godt tilgjengelig i årevis sammen med lovbestemmelsen på Rettsdata og på Arbeidstilsynets hjemmesider. Å ta denne inn i forskriften vil etter vårt syn ikke bidra til økt rapportering. Tilsynet viser til at få kjenner til nipunktlisten, at få forstår den og at den ikke er uttømmende. Disse innvendingene vil i hovedsak gjelde også ved forskriftsfesting av en eksempelliste.

Det er viktig at nye reguleringer faktisk fyller et reguleringsbehov, og ikke et informasjonsbehov. Dersom begrunnelsen er at forskriften skal fylle et informasjonsbehov og gi oppmerksomhet til et betydningsfylt område, mener vi at veiledning og andre opplæringsaktiviteter er bedre virkemidler enn reguleringer.

Når det gjelder formålet om å tydeliggjøre i hvilke tilfeller det foreligger en varslingsplikt så er det gjort få endringer i den eksisterende ni punktlisten. Det er i dette forslaget vanskelig å se hvordan en forskriftsfesting i seg selv vil gjøre eksempellisten særlig mer forståelig eller oppklarende for dem som skal anvende reglene.

Det følger av høringsbrevet at Arbeidstilsynet legger til grunn at *"så lenge skaden er positivt nevnt i bestemmelsen, er skaden så alvorlig at den alltid vil være varslingspliktig"*. Dette vil etter vårt syn kunne føre til en automatisering av beslutningene som kan føre til både en under- og overrapportering, siden flere av punktene uansett vil bero på skjønsmessige vurderinger. Både i punkt a) *poliklinisk vurdering*, og punkt f) *nedkjøling* er eksempler på beskrivelser som utfordrer kompliserte skjønsmessige vurderinger for å fastslå den enkelte skades omfang og alvorlighetsgrad. En forskriftsfesting av listen kan av arbeidsgiverne lett også oppfattes å være absolutt, og bør også av den grunn unngås.

Det foreslås også å forskriftsfeste «*psykiske skader*». Forslaget til tekst fremstår slik at det omfatter all psykisk skade og inkluderer også dem som har vært vitne til såkalte dramatiske hendelser. Dette er slik Spekter oppfatter det en utvidelse av varslingsplikten som vil være svært vanskelig å praktisere og som neppe er i tråd med formålet bak plikten slik den er utformet i arbeidsmiljøloven. Varslingsplikten skal være forbeholdt de mest alvorlige skadetilfellene.

Å fastslå hva som er årsaken til psykisk skade kan også by på store utfordringer da det ikke kan utelukkes at en psykisk skade må sees i sammenheng med andre bakenforliggende livshendelser. Å foreta en slik vurdering vil være en krevende oppgave for mange arbeidsgivere.

Oppsummert er Spekters oppfatning at å forskriftsfeste eksempellisten ikke er en god måte å tydeliggjøre varslingsplikten på da dette verken vil tydeliggjøre plikten eller øke antall innmeldinger. Vi støtter derfor ikke forslaget på dette området.

Med vennlig hilsen
Arbeidsgiverforeningen Spekter



Olav Wendelbo Kvam
Fagsjef