



Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Sluppen
7468 TRONDHEIM

Vår referanse: 16/00447-1
Arkivkode: 0
Saksbehandler: Siri Klevstrand
Deres referanse:
Dato: 29.02.2016

Svar på høring - Forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene - om vold om trusler i arbeidslivet.

Det vises til høringsbrev om forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene – vold og trussel om vold på arbeidsplassen sendt 27.11.2015, med høringsfrist 1.3.2016.

Innledning

KS anerkjenner at vold og trusler om vold er en arbeidsmiljøutfordring i enkelte bransjer og at dette er en utfordring som systematisk må forebygges og håndteres i virksomhetene. Innenfor kommunal sektor er det flere områder hvor dette er en risiko, blant annet innenfor helse- og sosialsektoren.

Alle arbeidstakere har i medhold av arbeidsmiljøloven krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Vold og trusler om vold reguleres uttrykkelig av arbeidsmiljøloven og omfattes av internkontrollforskriftens regler om systematisk HMS-arbeid. Det skal også vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten.

KS mener dagens regelverks utforming er dekkende, og at informasjon og veiledning vil være tilstrekkelige og effektive virkemidler for å synliggjøre vold og trusler som arbeidsmiljøutfordring. Det må alltid foretas en nærmere vurdering av om det er behov for detaljerte forskriftsbestemmelser som skal erstatte arbeidsmiljølovens risikokrav og internkontrollforskriftens metode og oppfølgingssystematikk. KS savnet en overordnet strategisk drøftelse av dette.

Når det likevel foreslås å fastsette bestemmelser om vold og trusler om vold i forskrift, er ikke KS avvisende til mer detaljerte og utfyllende forskriftsbestemmelser som skal utfylle lovens krav. KS oppfatter at forslaget til forskriftsbestemmelser utfyller og klargjør innholdet av gjeldende rett.

Forslaget til forskrift

Generelle kommentarer om behov for forskriftsregulering

Alle arbeidstakere har i medhold av arbeidsmiljøloven krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Vold og trusler om vold reguleres uttrykkelig av arbeidsmiljøloven § 4-3(4), og etter det generelle kravet til systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid i arbeidsmiljøloven § 3-1, er arbeidsgiver pålagt å kartlegge og vurdere risikoforhold på arbeidsplassen, utarbeide planer og iverksette tiltak

– herunder utfordringer knyttet til trusler og vold. Det skal også i dag vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. KS mener trusler og vold som arbeidsmiljøfaktor er tilstrekkelig dekket av dagens regelverk. Dette ga vi uttrykk for i kartleggingen utført av Arbeidstilsynet og partene gjennom Arbeidstilsynets regelverksforum. KS ga også uttrykk for at veiledning og informasjon vil være best egnet til å synliggjøre vold og trusler om vold som arbeidsmiljøfaktor, men avviste likevel ikke en synliggjøring i regelverket.

Kjemiske og fysiske arbeidsmiljøfaktorer som ergonomi, arbeid i høyden, håndtering av kjemikalier m.m. er synliggjort i regelverket med egne forskriftstekster. Trusler og vold er en alvorlig arbeidsmiljøutfordring, og regelverket i dag gir i mindre grad anvisning på hvilke faktorer som må tas hensyn til i arbeidet med vold og trusler om vold i virksomhetene. KS ønsker å bemerke at når det gjelder de mer tradisjonelle arbeidsmiljøfaktorene som Arbeidstilsynet har vist til i høringsbrevet, og som det er gitt utfyllende krav til, er disse arbeidsmiljøfaktorer som det i stor grad er mulig og ønskelig å gi en ensartet og detaljert regulering av. Vold og trusler om vold adskiller seg i stor grad fra disse rent fysiske arbeidsmiljøfaktorene, og egner seg mindre for en ensartet og detaljert regulering.

KS ønsker å presisere at kartlegging av risiko for vold og trusler om vold, plan for å forebygge risiko og prioritering og iverksetting av tiltak i stor grad må individuelt tilpasses det aktuelle arbeidsområde, samt også det individuelle arbeidssted. Det bør ikke gis detaljerte reguleringer, men i større grad være opp til den enkelte virksomhet å vurdere hva som er riktig og formålstjenlig. Det er således viktig at bestemmelsene i en eventuell forskrift hensyntar dette, og ikke gjøres for detaljerte. Forslaget til forskrift ivaretar i hovedsak dette, men KS ønsker å knytte særlige merknader til enkelte problemstillinger, jfr. redegjørelse nedenfor.

Arbeidstakers medvirkningsplikt fremgår av aml. § 2-3 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.»

Forslaget til forskrift slår ettertrykkelig fast arbeidsgivers ansvar hva gjelder systematisk arbeid for å forebygge og håndtere vold og trusler om vold. KS mener arbeidstakers medvirkningsplikt også bør synliggjøres i forskriften, for eksempel ved at arbeidstaker har plikt til å melde fra om tilfeller av vold eller trusler om vold.

Kommentarer knyttet til inndelingen i forslaget til forskrift

Risikovurdering og planlegging av arbeidet

KS har ingen særlige merknader til utformingen av Arbeidstilsynets forslag vedrørende innføring av bestemmelsene i § 23A-1.

Det er foreslått en ny bokstav n) i § 10-1 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, slik at det fremgår eksplisitt at arbeidet skal planlegges og gjennomføres på en slik måte at arbeidstakerne beskyttes mot vold og trusler om vold. KS ønsker å presisere at det etter vår forståelse ikke her er tilsiktet noen endring av gjeldende rett. Det vil ikke være mulig å beskytte arbeidstakere mot vold og trusler om vold til enhver tid, men det sentrale her må være at virksomheten planlegger og gjennomfører driften slik at arbeidstaker beskyttes *så langt det er mulig*, jf. ordlyden i aml. § 4-3 (3). Dette må hensyntas ved utforming av bestemmelsen.

Opplæring og informasjon

KS har ingen særlige merknader til utformingen av Arbeidstilsynets forslag vedrørende innføring av bestemmelsene i §§ 23A-2 og 23A-3.

Tiltak

Utgangspunktet i arbeidsmiljøregelverket er at arbeidsgiver skal vurdere hvilke konkrete tiltak det er mest hensiktsmessig å iverksette for å eliminere eller redusere risiko. Arbeidstilsynet har presisert at dette grunnleggende prinsippet også skal gjelde i forslaget til forskrift om vold og trusler om vold. KS ønsker å bemerke særskilt at det er arbeidsgiver som er nærmest til å vurdere hvilken risiko som foreligger og hvilke tiltak som det er mest hensiktsmessig å iverksette i virksomheten. I forskriften er det opplistet flere forhold som kan påvirke risikoen for vold eller trusselsituasjoner, og Arbeidstilsynet har presisert at dette er forhold som vil være relevante å vurdere for alle utsatte virksomheter. KS er ikke uenig i at det er forhold som bør *vurderes*, og man vil nødvendigvis måtte hensynta resultatene av denne vurderingen ved prioritering og iverksettelse av tiltak. KS ønsker imidlertid å presisere at vår forståelse er at Arbeidstilsynet ikke har ment å gjøre noen endringer i rettsstilstanden mht. hvilke tiltak som skal iverksettes, ei heller innskrenke arbeidsgivers kompetanse til å vurdere hvilke tiltak som er relevante og hensiktsmessige. Det bør vurderes en endring av forskriftsteksten eller presiseres i kommentarer hva som her er tilsiktet.

Oppfølging

KS har ingen særlige merknader til utformingen av Arbeidstilsynets forslag vedrørende innføring av bestemmelsene i §§ 23A-5. KS er enig i Arbeidstilsynets vurdering om at en detaljregulering ikke vil være hensiktsmessig.

Avsluttende bemerkninger

KS mener i utgangspunktet at dagens regelverk er dekkende for vold og trusler om vold. Målene med å ta inn ny forskriftstekst er å synliggjøre, øke bevisstheten og kompetansen for å forebygge vold og trusler om vold. KS mener at en slik regelverksmetode ikke alltid er hensiktsmessig og at informasjon og veiledning kan være minst like egnede tiltak.

I en eventuell forskrift ønsker KS presiseringer av arbeidstakers medvirkningsplikt og at arbeidsgivers kompetanse til vurdering og prioritering av tiltak er uinnskrenket i et nytt kapittel 23 A. Det må også presiseres at arbeidstakerne skal beskyttes *så langt det er mulig* i en ny bokstav n i § 10-1 i forskrift for ledelse organisering og medvirkning.

Med hilsen

Per Kristian Sundnes
Områdedirektør Arbeidsliv

Anne-Cathrine Hjertaas
Avdelingsdirektør

Mottaker	Adresse	Post	Kontaktperson
Arbeidstilsynet	Postboks 4720 Sluppen	7468 TRONDHEIM	