



Direktoratet for Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Sluppen
7468 TRONDHEIM

Att:

Deres ref.

Vår ref.
15/2573-18 440.01/MASV

Dato:
Oslo, 07.03.2016

Høring av forslag til endringer i arbeidsmiljølovforskriftene - vold og trusler om vold på arbeidsplassenskriv tittel her

Landsorganisasjonen i Norge (LO) viser til Arbeidstilsynets brev av 27.11.15 angående ovennevnte.

LO støtter forslaget, men har likevel en del kommentarer og tilleggforslag.

LO ønsket i utgangspunktet en egen forskrift på området. Vi er likevel fornøyd med at det foreslås et eget samlekapittel i forskrift om utførelse av arbeid samt egne bestemmelser i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning og i arbeidsplassforskriften. Samtidig er vi opptatt av at den nye reguleringen skal være lett tilgjengelig og pedagogisk tilrettelagt for partene i virksomheten. For å unngå at reguleringen blir bortgjemt i en større forskriftsstruktur, foreslår vi derfor at de nye bestemmelsene med kommentarer gis ut som særtrykk i en egen publikasjon.

Dagens forskrifter regulerer i hovedsak tradisjonelle risikoforhold, ofte knyttet til mannsdominerte arbeidsplasser, som for eksempel arbeid i høyden, dykking og håndtering av kjemikalier, mens det mangler regulering av forhold som også i større grad er knyttet til kvinnedominerte arbeidsplasser og til psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. LO er derfor fornøyd med at forslaget bidrar til å rette opp noe av denne ubalansen. Samtidig registrerer vi at forslaget som omhandler trusler kun er avgrenset til å omfatte trusler om vold. Vi mener at forslaget også burde omfatte andre typer trusler eller annen utilbørlig opptreden som kan identifiseres som helse- og arbeidsmiljørisiko. For eksempel kan det gjelde nettsjikane og uthenging i sosiale medier.

LO savner en definisjon av vold og trusler om vold samt alenearbeid i forslaget.

Når det gjelder AML § 4-3 (4) "beskyttelse mot vold m.m. som følge av kontakt med andre", innebærer "andre" kunder, brukere, klienter, pasienter, elever ol. Jfr forarbeidene til bestemmelsen. LO mener dette bør tas inn i reguleringen. Det vil tydeliggjøre at risikovurdering og planlegging av arbeidet gjelder for eksempel forholdet til kunder, slik som innenfor persontransportsektoren.

Tilleggsforslag i (*kursiv*):

Forskrift om utførelse av arbeid

§23A-1 Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold eller trusler om vold.

LO mener det er uklart når en slik vurdering skal skje, og foreslår derfor tillegg i første ledd: "Arbeidsgiver skal *kontinuerlig* kartlegge og vurdere mv."

LOs medlemmer erfarer at medbestemmelse fra arbeidstakersiden i risikovurderingen ofte utelates. Vi mener det ikke er nok at det er generelle regler om dette i arbeidsmiljøloven og i annen forskrift. Vi foreslår derfor nytt annet ledd: *Risikovurderingen skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter*. Dette er i samsvar med forarbeidene til AML § 4-3 (4), der verneombudet er spesielt nevnt som en viktig samarbeidspart for arbeidsgiver. Tillitsvalgtes og verneombudets rolle i det forebyggende arbeidet er også omtalt i Arbeidstilsynets egen veiledning best.nr.597, om tema.

LO mener at forslaget om risikovurderingen knyttet til alenearbeid ikke er konkret nok. Vi foreslår derfor et nytt tredje ledd: *Dersom risikovurdering viser uakseptabel arbeidsmiljøbelastning, og den ikke kan løses med andre tiltak enn bemanning, er alenearbeid ikke tillatt*. Dette er i samsvar med departementets rettslige betraktninger i Ot.pop.nr.49 (2004-2005).

LO mener at i forslag i ny §§23A - 2 og 23A -3, henholdsvis om opplæring og informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for vold og trusler om vold, bør det tydeliggjøres når slik opplæring og informasjon bør gis. Vi foreslår derfor følgende tillegg i begge bestemmelser: *Opplæring og informasjon skal gis første gang ved nyansettelse og deretter årlig. Vi foreslår at 23A-3 bytter plass med 23A-2 da det er naturlig at informasjon kommer før opplæring*.

§23A-4 Tiltak mot volds- eller trusselhendelser

LO mener at både informasjon, opplæring og veiledning bør inngå i bestemmelsen. Det er viktig at temaet er en del av veiledningen som gis til arbeidstaker. Det i seg selv kan være med på å redusere risiko.

§23A-5 Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker utsatt for vold og trussel om vold. LO mener at forslaget er for generelt, og at "nødvendig oppfølging" bør utdypes. Vi foreslår derfor tillegg i første ledd: *Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som har vært utsatt for vold eller trusler om vold, umiddelbart etter hendelsen, får tilbud om samtaler og hjelp fra kvalifisert helsepersonell*. Med kvalifisert helsepersonell menes personell som har kompetanse til å gi hjelp i akutte situasjoner, traumer og lignende. Det kan for eksempel være BHT, men også andre innenfor helsetjenesten. Vi foreslår at det siste innarbeides i kommentarer til forskriften.

LO savner tiltak for videre oppfølging når det gjelder volds- og trusselhendelser i forslaget. Vi foreslår derfor nytt sjettede ledd: *Arbeidsgiver skal varsle Arbeidstilsynet og politiet ved alvorlige hendelser og vurdere om hendelsen skal anmeldes*. Dette er i samsvar med Arbeidstilsynets egen veiledning om tema.

LO savner også tiltak når det gjelder rapportering og av volds- og trusselhendelser. Vi mener at slike hendelser bør rapporteres til Arbeidstilsynet og inngå i tilsynets årsrapport.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

LO foreslår følgende tillegg til i §§ 7-3, 8-2, 9-2: *fra kunder, brukere, klienter, pasienter, elever ol.* Videre foreslår vi følgende tillegg § 10-1: *eller annen utilbørlig opptreden.*

Arbeidsplassforskriften

LO mener at forslag til ny bestemmelse i arbeidsplassforskriften bør utdypes når det gjelder tilgang på alarm ved risikosituasjoner. Vi foreslår derfor et tillegg i sjette ledd: *Arbeidstaker skal utstyres med alarm når arbeidet medfører risiko for vold eller trusler om vold.*

LO ønsker å ta opp to problemstillinger avslutningsvis. Den ene at LOs medlemmer innenfor persontransportsektoren gir uttrykk for at deres arbeidsplass faller utenom forslaget fordi buss, taxi og tog ikke regnes som arbeidslokale. Vi ber om avklaring og tilbakemelding på dette.

Den andre er at tredjepart/oppdragsgiver ofte bestemmer arbeidsvilkårene for arbeidstakere, for eksempel i vekterbransjen. Etter vårt syn, bør oppdragsgiver derfor ha et særlig ansvar for utformingen av en sikker arbeidsplass, men dette ansvaret er ikke tydeliggjort.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Marianne Svensli

(sign.)

Marianne Svensli

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.