



Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Torgard
7468 TRONDHEIM

Vår referanse: 24/02940-2
Arkivkode: ---
Saksbehandler: Amna Veledar
Deres referanse: 2024/45387
Dato: 05.12.2024

KS sitt høringsvar: Høring av forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrift for å tydeliggjøre reglene om psykososialt arbeidsmiljø

Innledning

KS gir med dette sitt svar på høringen av Arbeidstilsynets forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrift for å tydeliggjøre reglene om psykososialt arbeidsmiljø, med høringsfrist 19. desember 2024.

KS takker for muligheten til å gi høringsinnspill. Vi ønsker å understreke betydningen av et godt psykososialt arbeidsmiljø, og vi anerkjenner behovet for et løft på dette området i norsk arbeidsliv. Samtidig er vi sterkt imot de foreslåtte regelverksendringene, da vi mener at dette ikke er den riktige tilnærmingen.

Vi mener prosessen som har ledet frem til dette forslaget er kritikkverdig. Arbeidsgivers synspunkter har i liten grad blitt tatt til følge eller reflektert i det endelige forslaget, til tross for vår aktive deltakelse. Det kan gi inntrykk av at Arbeidstilsynet har vært fastlåst på forskriftsendringer, uten å ta tilstrekkelig hensyn til arbeidsgivers reelle behov og utfordringer.

KS har følgende synspunkter og vurderinger:

- KS støtter opp om et regelverk som bidrar til et arbeidsliv der arbeidstakers fysiske og psykososiale arbeidsmiljø er fullt forsvarlig. Dette er viktig at regelverket understøtter arbeidsgiveres systematiske arbeid for å sikre et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.
- Norge har et arbeidsliv i verdenstoppen når det gjelder arbeidsmiljø. Behovet ligger i styrket veiledning og kompetanseheving, ikke flere og mer detaljerte lov- og forskriftskrav. De foreslåtte endringene skaper usikkerhet, øker kompleksiteten og vil kunne undergrave systematisk arbeidsmiljøarbeid.
- Virksomheter trenger bransje- og virksomhetsspesifikk veiledning og kompetanseheving – ikke flere lov- og forskriftskrav. Arbeidsgiversiden har gjentatte ganger uttrykt at utfordringene knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet i stor grad handler om manglende forståelse for hvordan dette arbeidet skal gjennomføres i praksis uten at dette gjenspeiles i forslaget.
- Arbeidstilsynet hevder at de foreslåtte endringene hovedsakelig er en presisering og samling av gjeldende rett. Dette er vi uenige i. Endringene innebærer en klar forskyvning av ansvar fra organisasjonsnivå til individnivå, noe som vil kunne svekke arbeidsgivers styringsrett og gjøre det psykososiale arbeidsmiljøet vanskeligere å håndtere helhetlig.

- Regelverket må være klart, praktisk og enkelt å implementere for arbeidsgivere. Basert på tilbakemeldinger fra våre medlemmer, finner vi at de foreslåtte endringene verken er forståelige eller praktisk anvendelige. Dette skaper usikkerhet og risiko for uforutsigbarhet i oppfølgingen av regelverket.
- Vi mener at det foreslåtte regelverket mangler en balansert tilnærming, da det ikke tilstrekkelig fremhever arbeidstakers medvirkning og ansvar. Dette er helt avgjørende for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø, spesielt når kravene som stilles til arbeidsgiver økes betydelig og i stor grad handler om subjektive opplevelser hos den ansatte.
- Vi mener at kunnskapsgrunnlaget er mangelfullt. Forskningen som presenteres, er for ensidig og problemorientert. Positive sider og det som fungerer godt i norsk arbeidsliv, har ikke fått tilsvarende oppmerksomhet. I tillegg har det ikke blitt tilstrekkelig vurdert hvorfor forskriftsendringer skulle være en bedre løsning enn å styrke veiledning og kompetanseheving.
- KS mener at sanksjonsmulighetene i de foreslåtte forskriftsendringene er problematiske. I Danmark prioriteres veiledning og støtte før sanksjoner, med klare begrensninger på de strengeste tiltakene. Arbeidsgiversiden har flere ganger etterlyst en tilsvarende tilnærming i Norge. Vi frykter at norske arbeidsgivere vil bli sanksjonert på bakgrunn av et uklart regelverk uten tilstrekkelig veiledning og forutsigbarhet.
- De foreslåtte lovendringene i og i medhold av kapittel 4 må sees i sammenheng med varslingsreglene i kapittel 2 A, idet en vesentlig andel varslings saker gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver bør først og fremst bruke ressurser på systemnivå, og ikke på subjektivt opplevde lovbrudd som forslaget legger opp til.

KS oppfordrer Arbeidstilsynet til å revurdere disse forslagene og heller vurdere alternative tilnærminger som gir arbeidsgivere bedre støtte i arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø, uten at forskrifter blir en unødvendig byrde eller skaper uforutsigbarhet. Vi mener at en slik tilnærming vil kunne sikre et bedre og mer positivt utgangspunkt for arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø i norsk arbeidsliv.

Vi vil i det følgende utdype våre vurderinger og kommentere høringsnotatet i samsvar med dets struktur.

Kapittel 1 og 2 Innledning og Bakgrunn

Høringsnotatet bygger sitt kunnskapsgrunnlag hovedsakelig på Arbeidstilsynets rapport fra 2023 og annen relevant forskning. KS ønsker å understreke at selv om det finnes utfordringer knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet i norsk arbeidsliv, er fremstillingen i høringsnotatet ensidig og problemorientert.

Forskning viser at mange norske virksomheter allerede prioriterer det psykososiale arbeidsmiljøet høyt, og at omtrent halvparten jobber systematisk med dette. Det er imidlertid fortsatt behov for utvikling, men utfordringene handler i stor grad om manglende kompetanse, behov for bedre veiledning og mer støtte fra myndighetene – ikke om fravær av regelverk. SINTEF-rapporten fra 2023 som det henvises til i høringsnotatet, fremhever at "norsk arbeidsliv har noen udekkede behov for bistand fra myndighetene i sitt arbeid med psykososialt arbeidsmiljø." KS mener dette tydelig peker på behovet for en mer målrettet satsing på veiledning og støtte, fremfor å innføre nye forskriftskrav som kan skape unødvendige byrder og uforutsigbarhet for arbeidsgivere.

Vi stiller derfor spørsmål ved Arbeidstilsynets tolkning av den tilgjengelige forskningen og deres vurdering av behovene i norsk arbeidsliv. Etter vår oppfatning gir ikke dette grunnlag for de foreslåtte, detaljerte lov- og forskriftsendringene. Vi savner en tydelig begrunnelse for hvorfor ytterligere reguleringer anses som nødvendig, fremfor å prioritere økt satsing på kompetanseheving og veiledning

Kapittel 3 Gjeldende rett

I høringsnotatet beskriver Arbeidstilsynet hvordan psykososialt arbeidsmiljø er lov- og forskriftsregulert i de nordiske landene, og gir en nyttig sammenligning av likheter og ulikheter mellom tilnærmingene. KS mener imidlertid at viktige aspekter er utelatt i redegjørelsen knyttet til hvordan reguleringen praktiseres i våre naboland.

En vesentlig forskjell er hvordan tilsynsmyndighetene i de respektive landene håndhever regelverket og hvilke virkemidler de har til rådighet. I Danmark har man for eksempel en ordning som gir virksomheter i fare for å bryte forskriften mulighet til å inngå en avtale med Arbeidstilsynet om utvidet veiledning. Dette innebærer at arbeidsgivere får støtte og veiledning for å sikre etterlevelse, med et tydelig mål om å hjelpe snarere enn å straffe. Videre inneholder det danske regelverket begrensninger på bruk av de strengeste sanksjonsformene. I Sverige er forskriftsfokuset på hva arbeidsgivere aktivt skal gjøre for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø, fremfor kun å definere hva arbeidstakere ikke skal oppleve.

KS ser et paradoks i at Arbeidstilsynet ikke har inkludert disse sentrale elementene fra Danmark og Sverige – elementer som ville gjort det enklere for norske arbeidsgivere å jobbe systematisk og effektivt med psykososialt arbeidsmiljø. Den danske forskriften tok mer enn et tiår å utvikle og ble fremforhandlet med eierskap fra partene på høyeste nivå, noe som er helt fraværende i den norske prosessen. Vi er langt unna det utgangspunktet Danmark hadde da de innførte sin forskrift. Før tilsvarende reguleringer kan vurderes her, må det legges mer vekt på veiledning, kompetanseheving og utvikling av praksis slik at grunnlaget for en forskrift blir solid.

Videre vil vi påpeke at Arbeidstilsynet i høringsnotatet hevder at overtredelsesgebyr "sjelden gis" i saker som gjelder psykososialt arbeidsmiljø. Dette står i kontrast til funn etter innsyn i Arbeidstilsynets vedtak fra 2021 til april 2024 som avdekket en langt hyppigere bruk av overtredelsesgebyr enn det som fremgår av høringsnotatet. Dette reiser spørsmål ved Arbeidstilsynets konklusjoner, og KS er bekymret for økningen i bruk av strenge reaksjonsformer på et område som krever samarbeid og tillit mellom tilsynsmyndighetene og arbeidsgivere.

Kapittel 4 Overordnede vurderinger

Arbeidstilsynet argumenterer i kapittel 4 for at "et tydeligere regelverk vil bidra til å gjøre tilsyn på det psykososiale området både enklere for Arbeidstilsynets inspektører, og mer forutsigbart for virksomhetene." KS vil understreke at lov- og forskriftskrav rettet mot arbeidsgivere medfører økonomiske, administrative og personellmessige forpliktelser. Målet med regelverk bør ikke være å gjøre tilsynsarbeidet enklere for Arbeidstilsynet, men å sikre at kravene som stilles i et regelverk er hensiktsmessige, forståelige og praktisk anvendelige for arbeidsgivere.

Arbeidstilsynet har påpekt at regelverket må være lett forståelig for arbeidsgivere for å ha ønsket effekt. Gjennom partssamarbeidet i utredningsprosessen har arbeidsgiversiden innhentet tilbakemeldinger fra våre medlemmer, som vil være ansvarlige for å etterleve forskriftsbestemmelsene. Tilbakemeldingene var entydige: utkastet til bestemmelsene oppleves som enda mer forvirrende enn dagens regelverk. Våre medlemmer uttrykker bekymring for hvordan de nye kravene skal håndteres i praksis og frykter implikasjonene. De peker på uklare forventninger og økt risiko for konflikter, noe som kan svekke muligheten til å jobbe systematisk med psykososialt arbeidsmiljø.

Kapittel 5 Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3

KS støtter forslaget om å innta et nytt første ledd i arbeidsmiljøloven § 4-3, som presiserer at det psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig. Vi mener dette er en viktig presisering som kan bidra til å styrke fokus på et trygt og helhetlig arbeidsmiljø.

KS er derimot uenig i forslaget til nytt andre ledd i § 4-3r. Etter vårt syn er forslagets ordlyd formulert på en måte som vil bidra til å individualisere arbeidsmiljøet, ved at det ensidig vektlegger hvorvidt den enkelte arbeidstaker opplever uheldige belastninger. Dette kan føre til at arbeidstaker får "definisjonsmakten", og at subjektive vurderinger blir avgjørende for hvorvidt det foreligger lovbrudd. Vi frykter at dette vil senke terskelen for hva som anses som brudd på loven, øke konfliktnivået på arbeidsplassene og gjøre arbeidsgivers rolle unødig krevende.

Det følger av forslaget at et forsvarlig psykososialt arbeid innebærer blant annet at arbeidstaker skal beskyttes mot uheldige belastninger som følge av "krav og forventninger som er uklare eller motstridende". For mange vil det i en normal arbeidshverdag være et spenn mellom krav og forventninger, og det er også uklart når disse er *uheldige* og således utgjør et lovbrudd. På samme måte vil det være svært uklart når emosjonelle krav i arbeidet med mennesker utgjør *uheldige* belastninger. Det samme gjelder "arbeidsmengde og tidspress" som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og tiden som er til rådighet. Det er normalen i kommuner å stå i tidspress, for eksempel innenfor helsesektoren eller skolene, og det bør klargjøres når dette innebærer en "ubalanse".

Hvis bestemmelsen i § 4-3 annet ledd skal innføres, mener KS at den må fokusere på å tydelig spesifisere hva arbeidsgivere skal gjøre for å forebygge og forbedre arbeidsmiljøet for alle ansatte, i stedet for å begrense seg til enkelte arbeidsmiljøfaktorer. Dette vil være mer i tråd med Arbeidstilsynets egen "arbeidsmiljømodell", som vektlegger forbedring av arbeidsbetingelsene for flertallet fremfor individuell tilrettelegging. Å inkludere kun enkelte arbeidsmiljøfaktorer kan også skape en misforståelse om at disse er uttømmende, noe som kan føre til feilaktige prioriteringer. Siden arbeidsmiljøfaktorer varierer mellom ulike virksomheter og over tid, er en fleksibel veiledning bedre egnet til å sikre at arbeidsgivere får nødvendig støtte til å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Kapittel 6 Forslag om å forskriftsfeste krav til psykososialt arbeidsmiljø

KS er uenig med Arbeidstilsynets vurdering av de foreslåtte forskriftsendringene. Arbeidstilsynet hevder at endringene hovedsakelig utgjør en oppsamling og presisering av gjeldende rett, men vi mener tvert imot at dette representerer reelle og omfattende endringer i kravene til arbeidsmiljøet. Endringene forskyver fokus fra et organisatorisk nivå – hvor arbeidsgiver har ansvar for å sikre et godt arbeidsmiljø gjennom systemer og strukturer – til individnivået, hvor den enkelte arbeidstakers subjektive opplevelser står i sentrum. Dette vil i praksis gjøre det vanskeligere for arbeidsgivere å ivareta arbeidsmiljøet på en helhetlig og systematisk måte.

Det er også et paradoks at Arbeidstilsynet, som ønsker å samle og tydeliggjøre krav, utelater arbeidstakers medvirkningsplikt, som er en helt sentral del av arbeidsmiljøarbeidet. For å balansere de økte kravene til arbeidsgiver og det subjektive elementet i de foreslåtte forskriftsendringene, mener vi at det er helt nødvendig å stille tydeligere krav til arbeidstakers medvirkning. I motsetning til det fysiske arbeidsmiljøet, hvor elementene i stor grad er under arbeidsgivers kontroll, er psykososiale arbeidsmiljøfaktorer ofte avhengige av arbeidstakers egen atferd og opplevelse. Derfor må arbeidstakers plikt til å medvirke komme klart og tydelig frem, slik at det er en felles forståelse for at også arbeidstakeren har ansvar for å bidra til et godt psykososialt arbeidsmiljø. Dette er avgjørende for å oppnå en helhetlig og systematisk tilnærming til psykososialt arbeidsmiljø, der alle parter er ansvarlige og bidrar aktivt.

Dersom det likevel blir besluttet å forskriftsfeste krav på dette området, mener KS at arbeidstakers medvirkningsplikt må inkluderes og konkretiseres.

Generelle bestemmelser – nytt kapittel 1 A

KS anerkjenner betydningen av et godt psykososialt arbeidsmiljø som en del av helhetlig arbeidsmiljøarbeid, og vi er derfor opptatt av å finne løsninger som faktisk bidrar til å ivareta dette. Vi mener imidlertid at det foreliggende forslaget ikke representerer en god eller hensiktsmessig løsning.

De foreslåtte forskriftsbestemmelsene omhandler arbeidsmiljøfaktorer som i stor grad er individrettede, slik som uklare eller motstridende krav i arbeidet, emosjonelle krav og belastninger, samt arbeidsmengde og tidspress. Disse faktorene påvirkes ofte av subjektive opplevelser og individuelle preferanser, noe som gjør det utfordrende for arbeidsgivere å etablere klare og objektive standarder.

Emosjonelle krav og arbeidsmengde er dessuten grunnleggende aspekter ved mange yrker. Det reiser spørsmål om hvordan disse faktorene kan reguleres gjennom forskrift uten å skape urealistiske forventninger til arbeidsgivere. Særlig i sektorer med høyt tidspress og begrensede ressurser vil slike forskriftskrav være krevende å praktisere. Regelverket må være realistisk og reflektere de faktiske forholdene som preger ulike sektorer, og vi mener forslaget ikke tar tilstrekkelig høyde for dette.

Her kan det også være verdt å merke seg at det pågår et arbeid i EU knyttet til «Right to disconnect», som har relevans for hvordan man kan regulere arbeidsmiljøspørsmål knyttet til tidspress og balanse mellom jobb og fritid. Det kunne vært hensiktsmessig å avvente utfallet av dette arbeidet før det innføres nasjonale reguleringer som potensielt er i utakt med europeisk utvikling.

KS mener at forskriftsfesting av arbeidsmiljøfaktorer som emosjonelle krav, tidspress og uklare forventninger ikke er en egnet løsning. Dette egner seg bedre for veiledning og sektorbaserte tiltak som kan tilpasses de konkrete forholdene i ulike virksomheter.

Vi oppfordrer Arbeidstilsynet til å revurdere forslaget og heller prioritere alternative tilnæringer som gir arbeidsgivere bedre støtte i arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø. Veiledning og bransjetilpassede tiltak vil være mer fleksible, oppdaterbare og effektive.

Krav til kartlegging

Arbeidstilsynet foreslår en ny bestemmelse i § 1A-2 i forskrift om utførelse av arbeid, som lyder:

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

KS mener at denne formuleringen er for vid og uklar. Å pålegge arbeidsgivere å kartlegge alle faktorer som "kan påvirke" arbeidstakernes helse, innebærer et svært bredt spekter av mulige påvirkninger. Dette kan resultere i at arbeidsgivere må bruke betydelige ressurser på å kartlegge faktorer som ikke utgjør en faktisk risiko, noe som reduserer fokus og innsats der de mest kritiske utfordringene ligger.

I stedet bør en slik bestemmelsen avgrenses til å kartlegge de faktorene som "kan utgjøre en risiko" for arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd. Denne formuleringen vil gjøre kartleggingsarbeidet mer målrettet og effektivt, og sørge for at ressursene brukes der de har størst forebyggende effekt. Det vil også gjøre det lettere for arbeidsgivere å forstå hva som faktisk forventes av dem, og redusere risikoen for unødvendige konflikter.

Krav til risikovurdering

Arbeidstilsynet foreslår en ny bestemmelse i § 1A-3 i forskrift om utførelse av arbeid, som presiserer krav til risikovurdering av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Arbeidsgiver skal vurdere risikoen for uheldig påvirkning på arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd. Risikovurderingen skal blant annet ta hensyn til organiseringen av arbeidet, faktorens karakter og omfang, samt effekten av allerede iverksatte tiltak.

KS har flere innvendinger mot dette forslaget. Å pålegge arbeidsgivere så grundige risikovurderinger av psykososiale faktorer krever en omfattende forståelse av individuelle situasjoner. Dette utfordrer virksomhetenes mulighet til å opprettholde et systematisk og bærekraftig arbeidsmiljøarbeid, særlig i sektorer med begrensede ressurser og komplekse arbeidsforhold.

Videre er faktorer som stor arbeidsmengde og uklare krav subjektive og kan variere betydelig mellom arbeidstakere. Dette gjør det utfordrende å etablere objektive kriterier for hva som anses som forsvarlig. Samtidig berører slike faktorer som selvbestemmelse balansen mellom arbeidstakers autonomi og arbeidsgivers styringsrett, noe som kan føre til uklarhet og potensielle konflikter.

Nettopp på grunn av kravene til risikovurdering, mener vi at arbeidstakers medvirkningsplikt må komme tydeligere frem. Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er ofte avhengige av arbeidstakers egen atferd og opplevelse, noe som gjør det helt nødvendig at arbeidstakeren deltar aktivt i prosessen. En klar og konkret medvirkningsplikt vil bidra til bedre dialog, felles forståelse og et mer helhetlig arbeidsmiljøarbeid. Uten dette risikerer vi at ansvaret for arbeidsmiljøet blir uforholdsmessig ensidig plassert hos arbeidsgiver, til tross for at arbeidstakers medvirkning er avgjørende for å lykkes med systematiske tiltak.

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

KS finner det kritikkverdige at det er fremmet forslag til eget kapittel med betydelige endringer i regler om trakassering og annen utilbørlig opptreden uten at dette er tatt opp i regelverksforum i forkant.

KS mener det er uheldig at forskriftens § 2A-1 tar har en annen formulering av begrepet trakassering enn det som følger av definisjonen i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd og forskriftens § 2A-2. Det er uklart hvor begrepet defineres når det i § 2A-1 står at "arbeidstakerne ikke [skal] utsettes for trakassering, inkludert mobbing og seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden.

Begrepet "mobbing" fremgår verken av dagens lovtekst eller lovforslaget til ny § 4-3, og KS foreslår at begrepet tas ut av forskriften. Dette både for å få klare lovbestemmelser og for ikke å forvirre dem som skal anvende loven. Det bør også utredes om det er behov for en slik tilførsel i lovteksten.

I forslaget til forskriften § 2A-3 skal arbeidsgiver kartlegge forhold ved arbeidet som *kan* medføre at arbeidstakere blir utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Det er ut fra bestemmelsens ordlyd uklart når kartleggingsplikten inntre, idet en rekke forhold innebærer en viss mulighet for at det kan skje trakassering uten at det med det må kartlegges. En slik kartlegging kan også virke eskalerende idet det kan skape forventning om undersøkelsens innhold eller omfang. Det burde vært formulert som en aktivitetsplikt som brakte eventuell trakassering eller annen utilbørlig opptreden til opphør uten at det nødvendigvis skulle kartlegges.

Forholdet til varslingslovens regler

De foreslåtte lovendringene må sees i sammenheng med varslingsreglene i kapittel 2 A idet en vesentlig andel varslingssaker gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet i § 4-3. Varsling har blant annet medført betydelig ressursbruk, økt konfliktnivå i arbeidsmiljørelaterte saker, og tap av kompetanse.¹

Som vi har skrevet under kapittel 5 er vi bekymret for at forslaget til ny § 4-3 i praksis vil innebære en utvidelse av virkeområdet til bestemmelsen selv om Arbeidstilsynet fremholder at lovforslaget er en presisering av gjeldende rett. En slik utvidelse vil kunne medføre en stor økning av antall varslingssaker om det psykososiale arbeidsmiljøet. Undersøkelsesplikten etter § 2 A-3 inntre når varselet gjelder et mulig kritikkverdige forhold, som et brudd på lovbestemmelsen vil være. Selv om Arbeidstilsynet skriver at utgangspunktet vil være en objektiv forsvarlighetsnorm, og at ikke arbeidstakers behov og oppfatninger

¹ FoU-prosjekt Varsling i kommuner og fylkeskommuner, juni 2023, Deloitte

alene skal være avgjørende for om arbeidsmiljøet anses forsvarlig, vil varslings subjektive opplevelse være utgangspunkt i varslingsaken, og utløse aktivitetsplikt etter § 2 A-3. Vi stiller også spørsmål rundt hvordan arbeidsgiver skal avklare hva som er en objektiv norm med utgangspunkt i lovens ordlyd.

Varsler om brudd på AML. § 4-3 er ofte svært ressurskrevende å undersøke, og selve undersøkelsen virker ofte konfliktdrivende, blant annet på grunn av varslers forventning til oppfølging av varselet. Dette kan være varslers krav om ekstern granskning, involvering i undersøkelsen og forventinger om en konklusjon på spørsmålet om det foreligger lovbrudd. Slike forventninger, og lovregler som har et subjektivt fokus, kan virke konfliktdrivende i et arbeidsmiljø. Det krever et systematisk arbeid, å sikre det psykososiale arbeidsmiljøet til alle ansatte, og det bør fortrinnsvis undersøkes i et annet spor enn i varslingssporet.

Denne plikten kommer i mange tilfeller i tillegg til aktivitetsplikten etter § 2 A- 3. Det er uheldig med dobbelt regelsett som utløser plikt i slike tilfeller. KS mener det er viktig at regelsettene som innføres må sees i sammenheng slik at det ikke oppstår parallelle regelsett som ikke uten videre kan samordnes om de samme forholdene.

Avslutning

KS oppfordrer Arbeidstilsynet til å revurdere de foreslåtte endringene og i stedet prioritere veiledning og støtte som gir arbeidsgivere praktiske verktøy til å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø. Vi mener dette er en mer målrettet og bærekraftig tilnærming som vil bidra til å styrke norsk arbeidsliv.

KS vil ta opp saken med AID i et møte, i samarbeid med de øvrige arbeidsgiverorganisasjonene, for å diskutere hvordan vi sammen kan finne de beste løsningene for å fremme et helhetlig og forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø

Vennlig hilsen,
Tor Arne Gangsø
Områdedirektør Arbeidsliv

Tor Allstrin
Områdedirektør KS-Advokatene

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ingen signatur