



⌈Vår dato:
19.12.2024

⌈Vår ref.:
2024/45387

⌈Saksbehandler:
Arbeidsgiveravdelingen

Hørings svar til forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 4-3 mm.

Det vises til Arbeidstilsynets høring om endringer i aml. § 4-3 om psykososialt arbeidsmiljø, med høringsfrist 19.12.24. Hovedorganisasjonen KA leverer med dette vårt hørings svar.

Hovedorganisasjonen KA har over 450 medlemsvirksomheter, deriblant alle arbeidsgiverne i Den norske kirke. For øvrig består vår medlemsmasse av en rekke organisasjoner, barnehager etc. med kirkelig og ideell tilknytning.

Formålet med de foreslåtte endringene opplyses å være å redusere sykefravær som skyldes psykososiale forhold på arbeidsplassen. Hovedorganisasjonen KA mener det er svært viktig å gjøre målrettede tiltak for å redusere sykefravær som skyldes det psykososiale arbeidsmiljøet, og at en tydeliggjøring av kravene vil kunne bistå alle parter i vurderingen av hvordan bestemmelsenenes formål best kan oppnå. Vår vurdering er imidlertid at det kan stilles spørsmål ved om forslaget til endring vil treffe etter sin hensikt.

Forslaget slik det er utformet er i større grad egnet som en formålsbestemmelse, da ordlyden i bestemmelsen i liten grad gir anvisning på hvilke konkrete krav som påligger arbeidsgiver. Ordlyden i bestemmelsen vil gi begrenset veiledning, og gi lite forutberegnelighet både for arbeidsgiver og arbeidstaker. En bestemmelse om psykososialt arbeidsmiljø bør etter vår vurdering i større grad konkretiseres.

En ytterligere bekymring knyttet til lovforslaget er at noe av den foreslåtte reguleringen går direkte inn i kjernen av det som er arbeidsgivers styringsrett, og at en slik bestemmelse kan bli utfordrende både å praktisere, men også å kontrollere om blir fulgt.

KA er enig med synet fra flere arbeidsgiverorganisasjoner som departementet mottok i forkant av utferdigelse av høringsnotatet, om en skepsis til at psykososiale arbeidsmiljøfaktorer skal kunne tolkes til å omhandle subjektive opplevelser hos den enkelte arbeidstaker. Dette gjelder særlig den foreslåtte § 4-3 (2).

Bestemmelsen vil kunne forstås som at det er opp til arbeidstakers subjektive vurderinger hva som anses som brudd. Dette vil kunne øke konfliktnivået på arbeidsplassene. Eksempelvis vil arbeidstakere kunne mene at det foreligger brudd på det psykososiale arbeidsmiljøet dersom arbeidstaker har et ønske om å ha en høyere kvalitet på leveransen enn hva arbeidsgiver har behov eller økonomisk rom for.



Allerede i dag kan reguleringen om trakassering i arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd være utfordrende da ordlyden i bestemmelsen angir at det i stor grad er den enkeltes subjektive opplevelse som skal legges til grunn for om det foreligger trakassering. Rettspraksis på området viser at domstolen har innfortolket at det må legges til grunn en viss objektiv norm for om det foreligger trakassering etter bestemmelsen. Nytt regelverk bør derfor tilstrebe i så stor grad som mulig å ha objektive kriterier for at regelverket kan følges og kontrolleres på en hensiktsmessig måte.

§ 4-3 (2) c slik den er formulert vil også kunne sies å uthule styringsretten. Det er ikke slik som beskrevet i høringsnotatet at den foreslåtte bestemmelsen allerede rommes i aml. § 4-2 (2) c. Arbeidsgivers behov for effektivitet og produksjon for å kunne ha en virksomhet som går i økonomisk balanse, og arbeidsgivers myndighet til å velge vekk høyere kvalitet til fordel for større effektivitet, er av grunnleggende betydning.

Når det gjelder tydeliggjøring i forskrift om arbeidsgivers ansvar for risikovurdering, forebygging og igangsetting av tiltak, så er dette allerede inntatt i lovverket for arbeidsmiljøet generelt. Hovedorganisasjonen KA mener at veiledningsarbeid her vil være mer hensiktsmessig enn inntakelse av bestemmelser om dette i lovs eller i forskrifts form.

Hovedorganisasjonen KA vil til slutt kommentere at det bør vurderes nærmere om regelverket kan utformes mer konkret, samtidig vil vi også påpeke at de plikter som påligger arbeidsgiver, arbeidstaker og lege i forbindelse med sykemelding bør evalueres. Vår vurdering er at tidlig dialog og plikter mellom de tre nevnte parter har stor betydning for om et sykefravær blir langvarig. En tydeligere regulering knyttet til dette, vil kunne ha betydning for en reduksjon i sykefravær som skyldes forhold på arbeidsplassen.

Vennlig hilsen
Hovedorganisasjonen KA

Ingrid B. Tenfjord
direktør, arbeidsgiveravdelingen

Bente Vangdal Espenes
advokat