



Arbeids- og inkluderingsdepartementet - AID

Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår referanse: 21/00641-9
Arkivkode: 065
Saksbehandler: Amna Veledar
Deres referanse: 22/1212
Dato: 01.06.2022

Høringsuttalelse om ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 - Avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, og om endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering

Det vises til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høring om ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, og om endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering. Høringsfristen er satt til 8. juni 2022.

Generelt

KS støtter forslaget om å ratifisere ILO-konvensjonen nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet. KS er enig i departementets vurdering om at en ratifisering i hovedsak ikke krever endringer i norsk rett. KS mener likevel det er positivt at myndighetene ønsker å innta en definisjon av trakassering og seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven, som tilsvarer definisjonene som er inntatt i likestillings- og diskrimineringsloven. En slik presisering og klargjøring vil ha en pedagogisk og symbolsk verdi.

Departementet ber om tilbakemelding på om det bør lov- eller forskriftsfestes en plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen. KS mener at en plikt for arbeidsgiver ikke bør lov- og forskriftsfestes da en slik plikt allerede er dekket av gjeldende regler som oppfyller konvensjonens krav på dette punkt.

KS mener videre det er positivt at myndighetene ønsker å presisere i arbeidsmiljøloven § 6-2 at verneombudene også skal ha et ansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet, og vil styrke den etablerte forståelsen av verneombudets virkeområde.

Departementet ber om tilbakemelding på om det bør forskriftsfestes at verneombudene skal få opplæring i trakassering og seksuell trakassering. KS mener at et slik krav heller bør presiseres i veiledningen mv. til forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18. KS mener at kravet til opplæring slik det er inntatt i bestemmelsen for øvrig må forstås slik at opplæring om vold og trakassering blir et krav der dette er nødvendig, for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på arbeidsplassen.

KS vil i det følgende kommentere på de punktene departementet har bedt høringsinstansene om å ta stilling til.

Tydeliggjøring av arbeidsmiljølovens vern mot trakassering og seksuell trakassering

Departementets vurdering er at norsk rett oppfyller konvensjonens krav og at det ikke er behov for lovendringer for å ratifisere konvensjonen. Departementet foreslår at Norge ratifiserer ILO-konvensjon nr. 190, og ber om høringsinstansenes syn på dette.

Selv om Norge oppfyller konvensjonens krav, vurderer departementet det som formålstjenlig å innta formuleringer for å tydeliggjøre at arbeidsmiljølovens vern mot trakassering også omfatter seksuell trakassering, samt innta definisjoner av trakassering og seksuell trakassering. Definisjonene er foreslått lik som de som er inntatt i diskriminerings- og likestillingsloven.

KS er enig i denne vurderingen. De temaene konvensjonen stiller krav til, er gjennomgående ivaretatt i bestemmelser i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter og/eller likestillings- og diskrimineringsloven.

Å innta definisjonene vil ikke endre gjeldende rett, men vil virke opplysende ved at arbeidsmiljøloven blir mer klar i forståelsen.

KS støtter derfor forslaget.

Lov- eller forskriftsfesting av plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen

Departementet ber om tilbakemelding på om det bør lov- eller forskriftsfestes en plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Det er et generelt krav i arbeidsmiljøloven § 3-1 (2) bokstav e om at arbeidsgiver skal iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av loven. I tillegg til denne bestemmelsen er det gitt krav i lov eller forskrift om utarbeidelse av rutiner for ulike konkrete områder, som vold og trusler, varsling, kontroll og vedlikehold av sikkerhetsutstyr mv.

KS ønsker å presisere at kartlegging av risiko for trakassering og seksuell trakassering, 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 lov- og forskriftsbestemmelser hensyntar dette, og ikke gjøres for detaljerte

KS ønsker å understreke at en generell plikt til å utarbeide rutiner på trakassering og seksuell trakassering vil påføre arbeidsgivere unødvendig store byrder, da trakassering og seksuell trakassering i de aller fleste tilfeller vil være dekket av arbeidsgivers gjeldende plikter for å ha rutiner for andre lignende forhold. Samtidig er det etablert i lov- og regelverksutformingene at det kan stilles almene krav til utarbeidelse av rutiner på spesifikke områder.

KS mener at hovedbestemmelsen i loven er dekkende, og at konkrete krav til rutiner bør begrenses.

KS støtter ikke dette forslaget.

Tydeliggjøring av verneombudets oppgaver når det gjelder arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø

Departementet ber om tilbakemelding på å tydeliggjøre verneombudets oppgaver også når det gjelder arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø.

Det foreslåtte tillegget i arbeidsmiljøloven § 6-2 vil presisere at verneombudene også har et ansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet. KS mener at et slik tillegg vil styrke opp under det KS antar er en etablert forståelse av verneombudets virkeområde i kommunal sektor.

KS støtter forslaget.

Forskriftsfesting av at verneombudene skal få opplæring i vold og trakassering

Departementet ber om tilbakemelding på om det bør forskriftsfestes at verneombudene skal få opplæring i vold og trakassering/seksuell trakassering

Opplæring av verneombud er regulert bl.a. i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18. Det foreslås å legge til et krav i denne bestemmelsen om at verneombud skal få opplæring i vold og trakassering. Det argumenteres for at verneombudet kan være mottaker av varsler om trakassering, og at trakassering og vold er relevante på de fleste arbeidsplasser.

De øvrige punktene i krav om opplæring i forskriftens § 3-18 er mer overordnede og/eller mer generelle. Et konkret krav til opplæring konkret om vold og trakassering vil bryte noe med bestemmelsen oppbygging.

KS anerkjenner at vold og trakassering er en alvorlig 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. Selv om vold og trakassering er utbredt, viser tilgjengelig statistikk at dette er ulikt fordelt mellom næringer, bransjer og yrker. Krav til kunnskap på området vil derfor variere.

KS er skeptisk til å innføre opplæring av verneombudene om vold og trakassering som et generelt krav, og mener at det heller kan presiseres i veiledning mv. at kravet til opplæring slik det er inntatt i nevnte forskrift § 3-18 for øvrig må forstås slik at opplæring i vold og trakassering blir et krav der dette er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på arbeidsplassen.

Avsluttende bemerkninger

KS mener i utgangspunktet at dagens regelverk er dekkende for bekjempelse av vold og trakassering/seksuell trakassering i arbeidslivet. Formålet med å innføre nye plikter for arbeidsgiver er å øke bevisstheten og kompetansen for å forebygge vold og trakassering/seksuell trakassering. KS mener at en slik regelverksmetode ikke alltid er hensiktsmessig og at informasjon og veiledning kan være minst like egnede tiltak.

Med hilsen

Tor Arne Gangsø
Områdedirektør Arbeidsliv