

Til Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Varsling om kritikkverdige arbeidsforhold i Arbeidstilsynet

§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

(2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære.

- a. fare for liv og helse
- e. uforsvarlig arbeidsmiljø

Som ansatte i Arbeidstilsynet med sentrale verv i etaten, henvender vi oss til departementet vårt for å varsle om kritikkverdige forhold i egen etat. Etter mange vurderinger over flere år har vi kommet til den konklusjon at vi ikke har noe annet valg enn å varsle eksternt, da vi mener vi har forsøkt alle aktuelle virkemidler for å bli hørt og tatt på alvor av vår arbeidsgiver.

Vi tok senest opp forholdet i AMU i juni i år, med fremlegg av sak: «*Rammebetingelsene for å utføre verv som arbeidstakerrepresentanter i Arbeidsmiljøutvalget.*»

Se Sak 28/2023 saksfremlegg til AMU 22. juni 2023 (vedlegg) Dette var for øvrig en sak fra arbeidstakerrepresentantene som arbeidsgiver i første omgang, nektet oss å ta inn i AMU møtet.

Den 19.12.2023 har alle nåværende hovedrepresentanter fra arbeidstakerne og en vara representant meldt at vi ikke tar gjenvalg til vervet. Den eneste som står igjen og bidrar med kontinuitet er det nåværende hovedverneombudet.

Arbeidsmiljøet til ansatte i etaten og rammebetingelsene i AMU

Vi har mottatt bekymringsmeldinger både i vernetjenesten og som arbeidstakerrepresentanter i AMU angående arbeidsmiljøsituasjonen i etaten, blant annet er det flere avviksmeldinger som gjelder mangel på systematisk HMS-arbeid.

Ett av flere HMS-tema er knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, som ikke har blitt kartlagt/risikovurdert på tross av flere meldinger om slike utfordringer på flere kontorer/lokasjoner/seksjoner.

Vi er alvorlig bekymret for arbeidsmiljøsituasjonen i vår etat, som vi mener er kritikkverdig og helseskadelig. Vi har på ulik måte meldt fra om vår bekymring til AMU gjennom flere år, spesielt etter og i tilknytning til den siste omorganiseringen vår 2020.

Rammebetingelsene for å utføre verv som AMU representanter er kritikkverdige, hvor vi som representanter i over 4 år, blir møtt med mistillit.

Etter tallrike initiativer fra arbeidstakerrepresentantene, har arbeidssituasjonen ikke forbedret seg. Tvert imot opplever vi økende organisatoriske tiltak fra arbeidsgiver, som vanskeliggjør ivaretagelse av vervet. Vi vurderer at arbeidssituasjonen i AMU også speiler arbeidsmiljøsituasjonen i store deler av etaten, med frykttkultur, uro, kognitiv dissonans, stress og resignasjon.

Vi viser til AML § 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

Hva betyr dette?

Med arbeidsmiljølovens begrep «kritikkverdig forhold» menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer eller etiske normer, som det er bred tilslutning til i samfunnet.

I vårt tilfelle gjelder varslet, faktiske brudd på Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter.

Eksempler

Seksjonsledernes arbeidsmiljø

Bekymring for seksjonsledernes arbeidsmiljø har vært tatt opp gjentatte ganger. (Se vedlagte referater fra årene 2022 og 2023)

I det første AMU- møtet (23.02.2022) i perioden 2022-2024, ble bekymring for seksjonslederne i avdeling A-krim tatt opp i AMU (sak 12/2022).

- *«Det oppleves bekymring rundt seksjonsledere med stort arbeidspress i Avdeling A-krim. Alle lederne innen A-krim har sluttet etter 1.01.2020.*
- *Det er mange jurister som har sluttet i Avdeling A-krim. Det tar tid å lære opp nye ansatte.»*

I AMU- møtet den 09.05.2022, ble bekymring rundt seksjonslederne (generelt) tatt opp (sak 33/2022).

- *«HVO ga uttrykk for bekymring for seksjonsledernes arbeidspress. Dette er også formidlet av HVO i HTV og på ledersamlingen i mai. HVO opplever at seksjonsledere gir uttrykk for at det ikke lar seg gjøre å utføre oppgavene innenfor ordinær arbeidstid.»*

I AMU- møtet den 23.11.2022, ble bekymring rundt seksjonslederne tatt opp (sak 54/2022).

Orientering fra HVO:

- *«Ansatte/verneombud og arbeidstakerrepresentantene er bekymret for seksjonsledernes arbeidsbyrde. HVO opplever å ha tatt opp dette temaet i ulike sammenhenger/møtefora og påpeker at det må følges opp som en arbeidsmiljøutfordring.»*

Innspill fra AMU:

- *«Vedvarende stor arbeidsbelastning for seksjonsledere kommer ifølge avdelingsdirektør for Tilsyn ikke frem i utviklingssamtalene han har med seksjonslederne. Høye jobbkrev er kommet frem i medarbeiderundersøkelsen og vil derfor inngå i oppfølgingen av denne.»*

I AMU- møtet den 16.02.2023, ble bekymring rundt seksjonslederne og det psykososiale arbeidsmiljø på kontorene og i seksjonene tatt opp (sak 10/2023).

Hovedverneombudet (HVO) orienterte om saker/tema som er meldt til HVO:

- *«Utfordringer med ansvar for arbeidsmiljø på kontorlokasjon*
- *Hvordan skal vi få til arbeidet med «Ett lag». Det meldes at ansatte opplever økt avstand mellom ansatte og ledelse.*
- *Det meldes bekymringer fra ansatte knyttet til høy turnover og fra enkelte seksjoner rapporteres det om frustrasjon knyttet til detaljstyring og kontroll.*
- *Frustrasjon i avdeling A-krim rundt samarbeid med andre etater.*

- HVO er bekymret for arbeidsmiljøet i avdeling a-krim. Det er utfordringer på ulike nivå.
- Stor arbeidsmengde for seksjonslederne
- HVO opplever at det er behov for en bedre oppfølging av saker/tema som han bringer inn til AMU.»

I AMU- møtet den 22.11.2023 ble følgende tatt opp av HVO, men hvor referat ikke er godkjent 18.12.

- *Arbeidsgiver ba folk om å oppføre seg i sist allmøte, det er ikke tilstrekkelig for å løse konflikter. HVO informerte om at arbeidsgiver må gjennomføre tiltak der det er konflikter.*
- *Nok en gang ble seksjonsledernes arbeidssituasjon tatt opp. HVO kan ikke se at det er satt i gang tiltak for å bedre arbeidssituasjon til seksjonslederne.*

Underveisevaluering Menon rapport (vedlegg)

Kapittel 10

Medbestemmelse, deltakelse og samarbeid – Side 63.

«I figur 10-2 så vi at seks av ti tillitsvalgte svarer at deres innflytelse over organiseringen av virksomheten er blitt mindre de siste to til tre år. Dette kan ses i sammenheng med funnene i figur 10-4. Det er en sterk sammenheng mellom hvordan tillitsvalgte vurderer tilliten til sin ledelse og vurdering av egen innflytelse. De som vurderer sin egen innflytelse som redusert, har også svart at de har lavere grad av tillit til sin leder og motsatt. Sammenhengen mellom tillit og innflytelse er verd å merke seg. Tillit betraktes som en viktig bestanddel i den norske modellen på virksomhetsnivå.»

Kapittel 11 Vernetjenesten

Vi viser til kapittel 11 side 72 i underveisevaluering Menon:

«I AML § 6-1 (2) fremgår det at «Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte». Spørsmålet er om verneområdene er inndelt slik at dette kravet imøtekommes.»

«Blant våre verneombuds- og tillitsvalgtinformanter er det flere som er eller har vært inspektører. Vi har spurt hvordan de selv ville reagert, dersom de hadde gjennomførte tilsyn i en virksomhet med tilsvarende verneområdeinndeling som Arbeidstilsynet. «Det ville fort ha resultert i pålegg» oppsummerer majoriteten av svarene.»

Kapittel 13 – anbefalinger

- Styrke partssamarbeidet, medbestemmelsen og vernetjenesten.
- Behov for bedre kommunikasjon.
- Det bør legges bedre til rette for fysiske møter der det vurderes som hensiktsmessig.
- Behov for å forbedre samarbeidsforholdene i AMU.

Systematisk HMS-arbeid (vedlegg)

Avviksmelding 9.11.2022 og 9.11.2023 *«Mangler og svakheter i etatens eget systematiske HMS-arbeid. På noen områder tilfredsstiller vi antakeligvis ikke en rekke grunnleggende regelverkskrav.»*

Rammebetingelser for utførelse av arbeid i AMU (vedlegg)

Arbeidstakerrepresentantene meldte sak til AMU i juni møte 2023. Sak28/2023.

«Arbeidsmiljøutvalget skal fremme intensjonene i Arbeidsmiljøloven, sørge for helsefremmede arbeidsplasser og forebyggende aktivitet.»

«Vi ønsker at forholdene for å utøve vervene blir bedre. Over tid har det vært krevende. Vi forventer at arbeidsgiver i Arbeidstilsynet legger til rette for god medvirkning og at vi står bak vår målsetting om å styrke og utvikle arbeidsmiljøet i en positiv retning.»

Reiseregninger (vedlegg)

- Vi har i 16 år hatt aksept for å møtes fysisk for å forberede oss til det kommende AMU-møtet, med henblikk på å kunne gi direktøren best mulig råd. Arbeidsgiver har tidligere dekket disse kostnadene. Etter arbeidsgivers forslag om nye føringer på grunn av dårlig økonomi. Har man valgt å legge føringer for å avholde formøter på teams. Det er i e-post fra organisasjonsdirektør gitt opplysninger, om at fysiske formøter ikke vil bli dekket av arbeidsgiver.
- Den dokumentasjonen som følger sakene, og som skal tas opp i AMU, er omfattende og blir utsendt til arbeidstakerrepresentantene 4-7 dager før selve AMU-møtet. Dette er ikke i henhold til vår egen rutine som sier at dokumentasjonen, skal sendes ut 14 dager før AMU-møte.
- Etter innsendelse av reiseregning for møtet i AMU i 22-23 november i år, har deltakere på formøtet fått reiseregning i retur. De føringene som er gitt av er heller ikke hjemlet i loven. I henhold til § 6-5 i Arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver dekke utgifter i forbindelse med utøvelse av våre verv.
- Arbeidsgiver har i epost sendt likelydende epost 13.03.2023 til HTV deltakerne og AMU representantene om reiseregninger. For hovedtillitsvalgte er reiseutgifter regulert av Hovedavtalen. For AMU representanter er dette lovregulert.

Høy turnover

Vi har siden siste omorganisering 2020 hatt høy turnover. Dette har vi tatt opp i AMU gjentatte ganger uten at tiltak er iverksatt. Vi er ca 140 nye ansatte i etaten etter omorganiseringen, som skal ivaretas og læres opp.

Konkret sluttet alle lederne i avd A-krim i løpet av 2020, inklusiv avdelingsdirektøren.

I A-krim Oslo og A-krim Sør har det vært høy turnover over tid. Følgene er store utfordringer i arbeidsmiljøet for de gjenværende ansatte. Eksempelvis opplever vi arbeidssituasjonen for gjenværende jurister i avd A-krim som svært krevende over tid.

Vi har fått opplyst at det var 60% turnover blant nyansatte i Oslo, som har sluttet i løpet av de siste 3 årene. Dette medfører at både inspektører og gjenværende jurister stadig må ta ansvar for opplæring av nye kolleger, noe som medfører et stort arbeidspress og deretter en krevende arbeidsmiljøsituasjon, på et viktig satsingsområde for etatens samfunnsoppdrag.

Tillitsrefomen

Manglende arbeid med tillitsrefomen i etaten. Vi har etterspurt tillitsrefomen i flere møter over 2 år og har fått opplyst av arbeidsgiver, at dette ikke vil bli prioritert. Her viser arbeidsgiver til at reformen ikke er nevnt spesifikt i tildelingsbrevet til Arbeidstilsynet.

Store utfordringer i partssamarbeidet

Partssamarbeid er kjernen i det nordiske arbeidslivet og at partene blir hørt i slike sammenhenger, er viktig for å skape tillit i organisasjonen.

AML §4-3, Krav til psykososiale arbeidsmiljøet.

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Vi viser til kapittel 11 s. 72 i Underveisevalueringen Menon:

«Sett fra verneombudenes ståsted, er det flere som undrer på om mye bruk av hjemmekontor kan være en indikasjon på at man ikke har det så greit på jobb. I den forbindelse viser Medarbeiderundersøkelsen 2022⁹⁶ at i underkant av 6 prosent av respondentene rapporterte at de var blitt mobbet av kolleger i løpet av de siste 6 månedene.⁹⁷ I Arbeidstilsynet utgjør de 6 prosentene 36 personer og antallet har vakt bekymring blant tillitsvalgte. I undersøkelsen ble det også stilt spørsmål om man «har lagt merke til at ansatte blir behandlet ulikt på arbeidsstedet», 19 prosent svarte bekræftende. Det vil alltid kunne oppstå uønskede hendelser og kritikkverdige forhold i en organisasjon. Spørsmålet er imidlertid hvordan denne type forhold håndteres av ledere. Det vil blant annet bero på ledernes kjennskap til hva som foregår i egen organisasjon.»

Vi viser til kapittel 11 s. 70 i Underveisevalueringen Menon:

«Mens deltakerne i HTV-utvalget i all hovedsak vurderer dette som et godt fora å delta i, beskrives samarbeidsklimaet i AMU mer utfordrende. Informanter på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden viser til at forholdet mellom partene er krevende. Det er imidlertid ingen som knytter dette direkte til ny organisering. Men, informanter fremhever at gitt den store endringen Arbeidstilsynet har vært gjennom, er det særlig viktig med et velfungerende AMU.»

Vi opplever:

- krevende og krenkende ytringsklima de siste 4 – 5 årene
- krav om å redusere antall planlagte møter, som medfører uakseptabelt tids- og arbeidspress
- øking av antall ekstraordinære møter, som medfører uakseptabelt tids- og arbeidspress
- krav om at vi ikke får lov å forberede oss i fellesskap i formøter
- krav om at antall medlemmer bør reduseres, som vil medføre økt arbeidspress
- motstand mot opplæring for utvalgets medlemmer, hvor hensikten er å øke kompetanse og rolleforståelsen i utvalget
- en representant er blitt nektet fortsettelse av sin tilretteleggingsavtale som funksjonshemmet, mht overnatting før utenbys arbeidsoppgaver. (avtalen ble inngått 2010)

Vårt ønske for reaksjon på varsel

Vi ber om at Departementet bistår Arbeidstilsynet og undersøker de beskrevne forholdene, for å sikre:

- fullt forsvarlig arbeidsmiljø til alle ansatte i etaten. Se flerårig virksomhetsplan og strategisk målsetting for Arbeidstilsynet. *«Ha styrket og videreutviklet eget arbeidsmiljø i 2024 sammenlignet med resultatene som foreligger i 2022.»*
- at arbeidsgiver følger opp på sine plikter i henhold til AML (§2-1 arbeidsgivers plikter) og Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter.

Vi ber også om at Departementet vurderer hvordan Arbeidstilsynets ansatte skal få samme vernet som resten av arbeidslivet i Norge.

Vedlegg

1. Sak 28/2023 – Rammebetingelser for å utføre verv i AMU
2. Avviksmelding fra ansatt 2023
3. E-post avvisning av sak til AMU
4. Referater I perioden 2022 og 2023
5. Underveisevaluering fra Menon economics
6. Underveisevaluering fra Menon economics - Møteform og samarbeidsforhold
7. Kopi av e-poster knyttet til utførelse av AMU verv