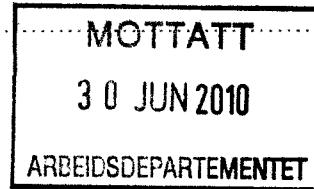




Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO



Deres ref: 201001331 -/STG

Vår ref: 10/3911 - 2

Vår dato: 29.06.2010

Hørings svar - NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Vi viser til oversendelse av 12.april 2010.

Slik vi leser utredningen har den mindre praktisk betydning for innretningen av medbestemmelsesordningen i staten, som allerede er meget omfattende og godt befestet.

Vi støtter utvalgets generelle påpeking av at et godt samarbeid mellom partene, ikke minst innenfor statlig sektor, skal bidra til økt effektivitet og omstillingsevne – noe som også er tydelig nedfelt i Hovedavtalens § 1.

Vi er enig i at det bør legges større vekt og innsats på at ledere og tillitsvalgte i virksomhetene får økt kunnskap om formålet og hensikten bak medbestemmelse, slik dette er godt beskrevet i Hovedavtalens intensjonale del.

Samtidig er det viktig at partene innenfor den enkelte virksomhet finner fram til effektive arbeidsmåter, som innebærer at også den interne samhandlingen i seg selv får god ressursutnyttelse og måloppnåelse.

I det videre er våre kommentarer knyttet til utvalgets drøftinger av verneapparatets funksjon og rolle.

Arbeids- og velferdsdirektoratet er både på generell basis, og ut fra egne erfaringer, enig i at det er viktig å få til

- høyere status og mer synlighet for verneapparatet

- større kunnskaper om verneordningene og deres effekt og funksjon i arbeidslivet, koblet med økt forskningsinnsats på området
- styrket samarbeid generelt mellom partene i arbeidslivet og Arbeidstilsynet
- større fokus på forbyggende arbeid og sykefraværs- og tilretteleggingsarbeid i HMS-opplæringen for øverste leder, vernetjenesten, linjeledelsen og tillitsvalgte
- synliggjøring/tidlig involvering av verneapparatet når det gjelder fokus på arbeidsmiljøkonsekvenser som følge av omstillinger og innføring av kontrolltiltak
- etablering av praktiske fellesløsninger mht. verneapparat der det opptrer flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass (jf. NAV-kontor
- styrket opplæring om medbestemmelses- og medvirkningssystemet ute i virksomhetene – både i et praktisk, demokratisk og forvaltningspolitisk perspektiv

Noen utfyllende kommentarer

Arbeids- og velferdsetaten har bl.a. på bakgrunn av en gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse for tiden flere tiltak i gang for å gjøre vernetjenestens og arbeidsmiljøutvalgenes rolle viktigere, og mer tydelig etterspurt i etaten.

Resultater fra denne undersøkelsen viser f. eks. at en for stor andel av ledere med personalansvar, verneombud, tillitsvalgte og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg opplever at de ikke har tilstrekkelig kompetanse til å ivareta sine oppgaver og roller på HMS-området

God HMS-kompetanse er selvsagt et basis-virkemiddel for økt trygghet og mestring når ledelse og verneapparat skal utføre sine oppgaver. At leder og verneapparat har god kompetanse, bidrar også naturlig til en bedre synliggjøring og hevet status for vernetjenesten og arbeidsmiljøutvalgene.

For å få til et godt arbeidsmiljø, er det spesielt viktig at lederen vet hva som skal til for å få gode resultater innenfor medbestemmelses- og arbeidsmiljøordningene. Dette er et tema som bør inngå i lederutviklingsprogrammer og resultat-/lederevaluering i virksomhetene.

Innstillingens pkt 10.4.3.1 tar opp verneombudets og arbeidsmiljøutvalgenes oppgaver. Det foreslås at verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets rolle når det gjelder de sosiale og

psykiske sider av arbeidsmiljøet, synliggjøres og fremheves i regelverk og veiledninger. Dette skal ikke fortrenge fokuset på det fysiske arbeidsmiljøet.

Det er behov for bedre å synliggjøre verneapparatets oppgaver i forhold til andre sider ved arbeidsmiljøet enn bare de fysiske. Til eksempel viste arbeidsmiljøundersøkelsen i etaten at mange arbeidsmiljøutfordringer er knyttet opp til nettopp psykososiale og organisatoriske forhold.

Vi er derfor enig med utvalget i at det i en videreutvikling av arbeidsmiljøinnsatser er viktig å vektlegge psykososiale miljøfaktorer som jobbtilfredshet, motivasjon, samarbeid, mestring og læring, og at dette synliggjøres i regelverket. Disse faktorene er også sentrale i forhold til intensjonene i IA avtalen.

Samtidig er dette forhold som det ofte er krevende å ta tak i, og hvor mange verneombud føler at de ikke har tilstrekkelig kompetanse, f. eks. er tradisjonelle vernerunder lite egnet til å hanskens med psykososiale og organisatoriske problemstillinger.

Disse viktige sidene ved arbeidsmiljøet bør derfor ha en sentral plass innenfor en styrket HMS-opplæring, jf også innstillingens pkt 10.4.3.3.

Vedrørende innstillingens pkt 10.4.3 om omstillingsprosesser og pkt 10.4.3.4 om kontrolltiltak, viser erfaring fra etaten at verneombudet noen ganger kommer for sent - eller ikke tas inn i omstillingsprosesser som antas å ha betydning for arbeidsmiljøet.

Denne problemstillingen har vært tema i etatens sentrale arbeidsmiljøutvalg i bl.a. forbindelse med etableringen av NAV -kontorene. At verneombud trekkes inn i endringsprosessen på et tidlig tidspunkt, og at informasjonen til ansatte forøvrig er tilstrekkelig, er grunnleggende for at en prosess skal bli vellykket. Det samme gjelder for øvrig i minst like stor grad for medbestemelsesordningen.

Gode arenaer for samhandling mellom ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten er derfor et kritisk element i en godt fungerende organisasjon. Betydningen av dette trekant-samarbeidet mener vi med fordel kunne fremheves tydeligere også i Hovedavtalens § 1.

Arbeidsgivers drøftelsesplikt overfor verneombud og arbeidsmiljøutvalg i forhold til kontrolltiltak, ser vi som en naturlig innretning. Dette vil bidra til å sikre en bedre vurdering av mulige arbeidsmiljømessige konsekvenser av tiltaket.

Spesielt om verneapparatet i virksomheter med flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass

Innstillingens pkt 10.4.7.3 diskuterer hvordan et fullt forsvarlig arbeidsmiljø best kan ivaretas for alle ansatte på en arbeidsplass med flere arbeidsgivere.

I NAV-kontorene er det to arbeidsgivere, en statlig og en kommunal. Vernetjenesten i NAV-kontorene er organisert på bakgrunn av føringer fra Arbeidstilsynet. Måten kontorene er oppgavemessig organisert, med tilhørende utøvelse av arbeidsgiverfunksjonen, har ofte konsekvenser for organisering av vernetjenesten i kontorene.

Uansett om kontoret har felles leder eller ikke, vil det som regulært være hensiktsmessig med felles verneombud. Vi ser det som generelt grunnleggende at det i et reelt arbeidsfellesskap er slik at arbeidstakerne kan ta opp forhold rundt arbeidsmiljøet med sin faktiske leder, uavhengig av hvem som er deres formelle arbeidsgiver.

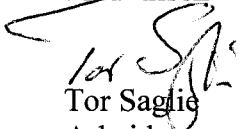
Den felles representanten/ombudet må selvsagt likevel forholde seg til to ulike regelsett, på samme måten og utstrekning som lederen må gjøre.

Her nevnes for sammenlikningens skyld at partene sentralt i stat og kommune har åpnet for at det i NAV-kontor med felles leder kan skje representasjon gjennom tillitsvalgte på tvers av sektorene.

Den praktiske samordningen av vernetjenesten i NAV-kontorene fungerer i hovedsak bra, men i noen tilfeller har hovedverneombudene problemer med i tilstrekkelig grad å ivareta de statlige ansatte i NAV – kontorene, særlig i de tilfeller verneombudet ikke er tilsatt i NAV slik det noen ganger forekommer på kommunal side.


Etaten tar sikte på at en praktisk og hensiktsmessig organisering av vernetjenesten i NAV-kontorene, alle steder blir sikret og tydeliggjort i samarbeidsavtalen mellom etaten og kommunen.

Med hilsen



Tor Saglie

Arbeids- og velferdsdirektør



Inger Johanne Stokke

HR-/Adm-direktør