

Forum for hovedverneombudene i helseforetakene

20.06.2010

Arbeidsdepartementet
Einar Gerhardsens plass 3
0030 Oslo

Høring - NOU 2010: 1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Forum for hovedverneombud i helseforetakene

Hovedverneombudene i helseforetakene har et tett samarbeid, organisert som "Forum for hovedverneombudene i helseforetakene". Helseforetakene har rundt 120.000 medarbeidere, og gjennomgående en godt organisert vernetjeneste – med lokale verneombud, verneombud på klinikknivå, hovedverneombud på foretaksnivå og konsernverneombud i de regionale helseforetakene. På denne bakgrunn ønsker vi å bidra til å utvikle arbeidslivet, og være en pådriver for utviklingen av arbeidsmiljøet både innenfor og utenfor helseforetakene.

Vi ser positivt på medbestemmelsesutvalget arbeid der det er pekt på mange vesentlige utfordringer i forhold til verneombudsrollen. Høringsuttalelsen dekker ikke alle deler av NOU-en, men kun de delene vi vurderer som viktigst for verneombudene og utviklingen av arbeidsmiljøet og HMS i virksomhetene.

10.4 Arbeidsmiljølovens regler om verneorganisasjonen

10.4.2 Når verneorganisasjonen skal etableres – antall ansatte

Plikten til å ha verneombud og arbeidsmiljøutvalg bør utvides slik mindretallet går inn for. Selv om man i mindre virksomheter der arbeidsgiver og ansatte har tett og daglig kontakt er behovet for formelle rammer like stort. Dette sikrer også et jevnt samarbeid som legger bedre til rette for å kunne håndtere vanskelige saker på en konstruktiv måte. Det sikrer også et minimum av HMS-kompetanse i virksomheten – denne opplæringen kan umulig være noen økonomisk belastning, snarere en lønnsom investering i et helsefremmende arbeidsmiljø.

10.4.3 Verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

10.4.3.2 Omstilling

Vernetjenestens manglende involvering i omstillinger ble også påpekt av Arbeidslivslovutvalget uten at det ga vesentlige forbedringer av regelverket på dette området. Regelverket i dag er for uoversiktlig og mange verneombud strever med å finne tydelig lovhjemmel for sin medvirkning, særlig i forhold til å komme med tidlig nok. Her

Forum for hovedverneombudene i helseforetakene

bør det både ses på tydeliggjøring av reglene i Aml. kapittel 6 og 7, men også ses i sammenheng med kapittel 8. En del detaljer vil nok være mest hensiktsmessig å regulere i "Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg" – for eksempel presisering av å komme med i prosessen fra starten av. Det bør også vurderes krav til å ha rutiner for omstilling.

10.4.3.3 Psykososiale/organisatoriske problemstillinger

Psykososiale jobbkraav er i utgangspunktet godt regulert i Aml § 4-3 på linje med andre forhold regulert i kapittel 4. Imidlertid gjenspeiles ikke dette i bestemmelsene om verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets oppgaver i §§ 6-2 og 7-2 og vernetjenestens oppgaver på dette området må tydeliggjøres i disse paragrafene.

10.4.3.4 Kontrolltiltak

Verneombudet har allerede en tydelig rolle i forhold til Aml § 9-2:

Prop. 104 L (2009-2010) – Endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.) – 6 Merknader til lovteksten

Når det gjelder begrepet «tillitsvalgte» legges samme forståelse til grunn som for arbeidsmiljøloven for øvrig, for eksempel i §§ 9-2 og 16-5, slik at også for eksempel verneombud og andre valgte tillitspersoner kan opptre som representanter for arbeidstakerne. Bestemmelsen vil således komme til anvendelse selv om virksomheten ikke har tillitsvalgte i tariffrettslig forstand.

I den grad dette ikke er tydelig er det arbeidsmiljølovens bruk av begrepet tillitsvalgt – det at hvem det gjelder må forstås ut fra den enkelte paragraf. En tydeliggjøring av dette bør gjøres i Aml. §§ 6-2 og 7-2.

10.4.3.5 Anbud/inngåelse av arbeidsoppdrag

Vi støtter at dette området må reguleres og at dette følges opp. Det er spesielt viktig at det er tid til å gjøre nødvendige risiko- og sårbarhetsanalyser og å iverksette nødvendige tiltak

10.4.3.6 Medvirkning fra tillitsvalgte og verneombud i forberedelsen av arbeidsmiljøundersøkelser

Det er ingen tvil om at verneombudet (og tillitsvalgte gjennom arbeidsmiljøutvalget) har en sterk rolle etter lov og forskrift. Arbeidsmiljøundersøkelser er en del av den systematiske kartleggingen av arbeidsmiljøet som i HMS-forskriftens § 5, 2. ledd nr 6 og Aml. § 3-1 (2) c. Verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets rolle er tydelig lovfestet i Aml. §§ 6-2 (1), 6-2 (4), 7-2 (1) og 7-2 (2) e. Dersom det ikke er medvirkning på dette området må dette skyldes manglende kunnskap om Aml. og HMS-forskriften.

Forum for hovedverneombudene i helseforetakene

10.4.4 Verneombudets oppgaver i virksomheter uten arbeidsmiljøutvalg

Det er i utgangspunktet naturlig at verneombudets rolle styrkes på denne måten, men å etablere arbeidsmiljøutvalg vil være en bedre løsning (jf. 10.4.2). Imidlertid vil dette være saker som vil være krevende å håndtere alene, og det vil uansett være en hjelp for verneombudet å konferere med Arbeidstilsynet.

10.4.5 Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til ytre miljø

Vårt forum hadde en omfattende diskusjon av dette temaet på vår årlige samling i 2009. Meningene er her delte. Det er bred enighet om å styrke medvirkningsrollen (hjemlet i Aml. og HMS-forskriften), men det er uenighet om ombudsrollen også skal omfatte ytre miljø. Imidlertid er engasjementet for temaet stort, bl.a. sier 66 % av verneombudene i Helse Vest seg enige i følgende påstand: "Jeg engasjerer meg i arbeid rundt ytre miljø" (spørreundersøkelse til alle verneombud i Helse Vest, 444 respondenter, 86 % svarte). Verneombudet rolle på dette området bør derfor uansett styrkes og tydeliggjøres.

10.4.6 Verneorganisasjonens mulige oppgaver knyttet til hele HMS-forskriftens virkeområde

Mindretallet peker her på vesentlige og viktige sammenhenger. Ettersom det er delte meninger blant oss i forhold til ytre miljø, gjør det samme seg gjeldende også her. Selv om man ikke går inn for at ombudsrollen utvides er det et betydelig behov for å se hele HMS-forskriftens virkeområde i sammenheng. Verneombudets medvirkning på hele HMS-området er avgjørende for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og regelverket bør uansett tydeliggjøre og styrke verneombudets rolle.

10.4.7 Verneorganisasjonen i konserner, virksomheter med flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass og i avtaleforhold

10.4.7.2 Verneorganisasjon i konsern

Skal medvirkningen fra verneombud være reell må det være medvirkning på alle beslutningsnivå. Konserner har ulik grad av eierstyring og det vil ha betydning for hvordan vernetjenesten organiseres og om det bør være arbeidsmiljøutvalg på konsernnivå. I helseforetakene er det konsernverneombud i alle regioner. Selv om samarbeidet med arbeidsgiversiden er godt og preget av tillit, er nok ordningen generelt sett for svakt fundamentert. Et verv som ikke er hjemlet i lov- og/eller avtaleverk vil i for stor grad avhenge av velvilje partene imellom, det kan også rett og slett bli personavhengig. Det kan være en problematisk grenseoppgang mellom konsernets ansvar og oppgaver og dattervirksomhetenes ansvar og oppgaver som arbeidsgiver og selvstendig rettssubjekt. Det bør likevel lovfestes minimumsbestemmelser for verneorganisasjon i konsern for å sikre medvirkning i tråd med arbeidsmiljølovens intensjoner.

Forum for hovedverneombudene i helseforetakene

10.4.7.3 Flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass

Allerede i dag er det krav til samordning på HMS-området. Det kan likevel være behov for å konkretisere i lov eller forskrift hva som ligger i begrepet samordning i form av minimumskrav til for eksempel møtefrekvens og hvilke saker som skal behandles. Dette må i så fall være et supplement for å styrke vernearbeidet i virksomhetene og ikke føre til pulverisering av arbeidsgivers ansvar.

10.4.7.4 Felles verneorganisasjon i avtaleforhold

Legger vekt på de samme forhold som under 10.4.7.3

10.5 Reglene om informasjon og drøfting i arbeidsmiljøloven kapittel 8

I lovforarbeidene er det påpekt at drøftinger etter kapittel 8 også kan skje i arbeidsmiljøutvalget. Begrepet tillitsvalgt har her en bred betydning. Imidlertid er det stor uvitenhet og usikkerhet rundt hvordan kapittel 8 skal presiseres. Hele kapitlet bør tydeliggjøres i forhold til verneombudets og fagforeningstillitsvalgtes rolle. Grensen på 50 ansatte bør også fjernes for å sikre bedre samarbeidsprosesser også i små virksomheter.

10.6 Kunnskap og opplæring om det norske medbestemmelses- og medvirkningssystemet

10.6.2 Opplæring innenfor utdanningssystemet

Bedre opplæring innen utdanningssystemet må sikres, spesielt innen HMS fordi unge arbeidstakere er særlig utsatt for helseskadelig arbeid (Arbeidervern 3/10)

10.6.3 Kunnskap hos ledere og eiere

Utvalgets forslag støttes

10.6.4 Opplæring for ansattes representanter

10.6.4.2 Felles opplæring i medvirkning på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Felles opplæring bør prioriteres, da det gir best forståelse for hverandres roller og dermed øker mulighetene for å lykkes med HMS-arbeidet. Vi er usikre på om det er hensiktsmessig at Arbeidstilsynet skal ha en særskilt påleggskompetanse på dette området

10.6.5 Opplæring i medbestemmelses- og medvirkningsordninger for innvandrere

Forslaget støttes, men man bør også se på mulighetene for opplæring i aktuelle tiltak innen NAV.

Forum for hovedverneombudene i helseforetakene

10.7 Samarbeid mellom partene og Arbeidstilsynet

Når man nevner partene i arbeidslivet, er sjelden verneombud nevnt. En grunn er at verneombud naturlig nok ikke er organisert utenfor egen virksomhet og at fagforeningene forutsettes å også ivareta verneombudets aspekt på grunn av det nære forholdet det er mellom fagforening og vernetjeneste på mange arbeidsplasser. Dette er imidlertid ikke nok. Man mister muligheten til å dra nytte av verneombudenes kompetanse og erfaring. Innenfor vår bransje burde man vurdere om andre tilsynsmyndigheter som for eksempel Helsetilsynet og DSB burde delta i samarbeidet. Vi støtter utvalgets forslag om samarbeidsfora forutsatt at det deltar verneombud.

10.8 Økt forskningsbasert kunnskap

I spesialisthelsetjenesten skal all pasientbehandling være forskningsbasert. I slike kunnskapsvirksomheter vil det være helt vesentlig med økt forskningsbasert kunnskap – det som ikke er forskningsbasert vil bli tillagt mindre vekt. Dette vil være tilfelle innenfor mange bransjer. Medbestemmelsesordningene i arbeidslivet vil lettere kunne opprettholdes og arbeidsmiljøet styrkes ved å kunne vise til forskning.

Tid til vervet

Avslutningsvis vil vi nevne viktigheten av at verneombudet har tid nok til å utføre vervet. Lovbestemmelsen er veldig tydelig, men trass i dette sliter mange verneombud med å få tilstrekkelig tid. Det bør vurderes om dette kan tydeliggjøres i veiledning eller om Arbeidstilsynets veiledningsoppgaver her bør styrkes.

Med vennlig hilsen Arbeidsutvalget i Forum for hovedverneombudene i helseforetakene

Tone Bjerknes

John Olav Berdahl

Tommy Johansen

Leif Johnsen

Helse Nord

Helse Midt-Norge

Helse Sør-Øst

Helse Vest