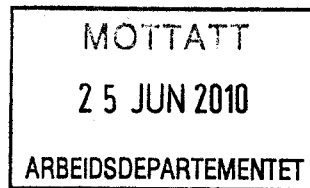


**Politiets Fellesforbund**Postadr.: Møllergata 39, 0179 Oslo Tlf.: 23 16 31 00
Besøksadr.: Møllergata 39, 4.etg. Faks: 23 16 31 40E-post: pf@pf.no
Internett: www.pf.noOrg. nr.: NO 871 000 352
Bankkonto: 1600 42 58790Til
Det Kongelige Arbeidsdepartement
Postboks 8019 Dep

0030 Oslo**Vår dato:** 24.6.2010 **Vår ref.:** 2010/114-2 **Saksbehandler:** Liv Bente Asphjell
Deres dato: 25.03.10 **Deres ref.:** 201001331-/BOS

Høring – Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Innledning

Godt arbeidsmiljø, muligheter for medvirkning, gode samarbeidsordninger og trygge arbeidsforhold er avgjørende for et godt fungerende arbeidsliv. Framforhandlede rettigheter om medbestemmelse i avtaler og lovverk er viktig å etterleve. Etablering av effektive og fungerende medvirknings- og medbestemmelsesordninger er nødvendig for at dette skal fungere. Arbeidstakernes innflytelse og medbestemmelse på arbeidsplassen er av stor betydning både for sykefravær og for å hindre ressurskrevende konflikter. PF er derfor fornøyd med at Arbeidsdepartementet har satt fokus på gjennomgang av ordningene for medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet for å avdekke eventuelle mangler og i den hensikt å få etablert fungerende ordninger på de områdene det er nødvendig.

NOU 2010:1 om Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet omhandler i hovedsak funksjonen som verneombud og arbeidsmiljøutvalgenes funksjon både i privat og offentlig sektor, regler for representasjon i styrende organer og hvordan ordninger for medvirkning og medbestemmelse fungerer i konsern og konsernlignende strukturer. PF vil i dette høringssvaret ha fokus på de områdene som omhandler offentlig sektor og tema rundt verneombud, arbeidsmiljøutvalg, tillitsvalgtrollen og samarbeidsordninger med arbeidsgiver, da særlig relatert til politi- og lensmannsetaten.

Arbeidet med å utvikle bedriftsdemokratiske ordninger startet allerede i 1885 og den første arbeidervernloven ble vedtatt i 1892. Det har siden den vært et nærmest kontinuerlig utviklingsarbeid for bedre ordninger for medvirkning og medbestemmelse. Hovedavtalen kom i 1939 og senere revisjoner har gitt arbeidstakerne innflytelse på nye og viktige områder i arbeidslivet. Ansattes deltakelse og medbestemmelsesordninger er i dag en selvfølgelig del av et demokratisk arbeidsliv og er regulert i form av krav og rettigheter til medbestemmelse og involvering i Hovedavtale, Hovedtariffavtale og Arbeidsmiljølov. Avtaleverket og forståelsen for betydningen av arbeidstakernes deltagelse er dermed godt forankret i det norske arbeidsliv.

Ordningen med tillitsvalgte

PF erfarer at tillitsvalgtapparatet med valgte tillitsvalgte er et system som fungerer. Det er stort sett god dialog og samhandling mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på alle nivåer i organisasjonen. Rettigheter som medbestemmelse, medvirkning og involvering er i de fleste nivåene satt i system og bestemmelsene i Hovedavtalen blir som regel etterfulgt.

Selv om systemet fungerer godt så oppleves likevel brister i systemet som gjør at arbeidstakerne på noen områder blir holdt utenfor i viktige prosesser eller blir involvert så sent i prosessen at det gjør det umulig å gjennomføre reell innflytelse.

Dette har vi også erfart sentralt der politiske beslutninger blir tatt i viktige saker som angår hele organisasjonen og der partene i arbeidslivet ikke er tatt med i en involverings- og medbestemmelsesprosess. Dette er en utfordring som skaper motstand og motsetninger som kunne ha vært unngått dersom tillitsvalgte har blitt involvert på et tidlig tidspunkt og før beslutninger tas.

PF`s oppfatning er at årsaken til dette er manglende kunnskap om regler, avtaleverk og prosesser blant ledere spesielt. Utredningen viser også til FAFO`s undersøkelse som viser at det er manglende kunnskaper blant ledere, men også blant ansatte, om avtalene og reglene som gjelder for medbestemmelse og medvirkning. Undersøkelsen viser videre at tillitsvalgte har god kunnskap om de ulike bestemmelsene. Utredningen oppsummerer med behov for videreutvikling av systemene og opplæring for ledere og ansatte for å høyne kunnskapen og forbedre praktiseringen i arbeidslivet. Dette behovet og tiltakene er PF enige i.

Verneombudenes og arbeidsmiljøutvalgenes rolle og oppgaver – samarbeidsordninger med arbeidsgiver

Utvalget har hatt fokus på funksjonen som verneombud og arbeidsmiljøutvalgene i sin utredning. PF deler utvalgets syn på at det er her de største utfordringene ligger i forhold til funksjon og rolleavklaringer. Vår erfaring er at vernetjenesten er satt i et fungerende system men at det er behov for rolleavklaring og at rollen som verneombud blir mer tydeliggjort.

I politi- og lensmannsetaten er ordningen med verneombud og arbeidsmiljø etablert og satt i system med hovedverneombud i hvert politidistrikt og verneombud ved hver enhet samt hovedverneombud på sentralt nivå. Det er arbeidsmiljøutvalg med representanter fra arbeidsgiver, fagorganisasjonene og vernetjenesten i hvert politidistrikt og hovedarbeidsmiljøutvalg (HAMU) på sentralt nivå. Ordningen med arbeidsmiljøutvalg og verneombud er viktig i arbeidet med å utvikle og beholde et godt og forsvarlig arbeidsmiljø og sørge for at kravene til arbeidsmiljøet blir overholdt. Det sentrale Hovedverneombud (HVO) har en viktig rolle her. Dette er funksjoner som krever godt samspill mellom arbeidsgiver og den valgte vernetjenesten. I Fafo`s undersøkelse gir verneombudene tilbakemelding på at de ønsker høyere status for funksjonen og mer synlighet i organisasjonen. Vår oppfatning er at arbeidsgiver må være flinkere til å sette fokus på vernetjenesten og legge til rette for at verneombudene og det sentrale HVO kan utføre sin rolle i det daglige arbeidet. Dette gjelder spesielt tilrettelegging for hovedverneombudene i politidistriktene som har vervet som en tilleggsfunksjon og har behov for arbeidsplass og avsatt tid til å utføre vervet.

PF er enig med utvalgets mindretall om behov for verneombud også ved mindre enheter og er enige i at både arbeidsgiver og ansatte har behov for formelle ordninger for å løse problemer som oppstår på arbeidsplassen. Det er viktig å sørge for at arbeidsmiljøarbeidet ikke blir en uformell sak men tydeliggjøres ved formelle ordninger som ivaretar hele prosessen fra varsling/sak oppstår til løsning av problemet. Dette handler også om forutsigbarhet og den enkeltes sikkerhet for at hendelser/saker blir tatt tak i innenfor lovverkets rammer.


PF er enig i utvalgets forslag om økt fokus på opplæring om medbestemmelses- og medvirkningssystemet innenfor utdanningssystemet og stiller oss bak argumentasjonen for dette. På bakgrunn av Fafo`s undersøkelse som viser manglende kunnskaper blant ledere mener PF at man må gå lengre enn å oppfordre til å implementere temaet medbestemmelse og medvirkning i lederutviklingsprogrammene. PF mener det må settes krav til at disse temaene inngår som fag i lederutviklingsprogrammene.

Den nye IA-avtalen som ble vedtatt i februar 2010 forutsetter et forpliktende samarbeid mellom tillitsvalgte, verneombud og arbeidsgiver om arbeidsmiljø og inkludering. IA skal være en del av det systematiske HMS-arbeidet og verneombudene har en viktig rolle her. IA-avtalen må være en del av temaene i opplæring om medvirkning og medbestemmelse. For at opplæringen skal favne flere enn de som gjennomfører lederutviklingsprogram eller tar utdanning innenfor utdanningssystemet må det lokalt settes krav til systematisk gjennomføring av et opplæringsprogram i IA-avtalen.

Vi står overfor stadige endringer og omstillinger i staten, noe som krever mer kunnskap om det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet og hvordan håndtere dette. Det å jobbe med psykososialt arbeidsmiljø er vanskelig og utfordrende og krever god kunnskap om mennesker og om mange elementer som påvirker arbeidslivet som kommunikasjon, konflikthåndtering, mobbing, trakassering, vold og trusler mv.

PF støtter utvalgets syn på at disse utfordringene må synliggjøres i reguleringen av verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets oppgaver og at det settes fokus på de faktorer som fremmer et inkluderende arbeidsliv. PF er også enig i utvalgets betraktninger rundt involvering av arbeidsmiljøutvalget og verneombudet i planlegging og gjennomføring av omstilling og at involveringen må skje på et tidlig tidspunkt i prosessen. Omstillingsprosesser medfører som oftest utfordringer i arbeidsmiljøet og det er av stor betydning at vernetjenesten involveres så tidlig som mulig.

Med vennlig hilsen


Ane Johannessen
Forbundsleder


Liv Bente Asphjell
Forbundssekretær