

Diskusjonsnotat

Til: AMU

Fra: Vernelinjen og tjenestemannsorganisasjonene ved UiO

Dato: 20.05.2011

Saksbeh: v/Hege Lynne og Christer W.Aram

Rollefordeling mellom vernelinje og tjenestemannsorganisasjonene ved UiO

Bakgrunn

I den senere tid har vernelinjen ved UiO blitt tydeligere og fremstår som mer styrket, noe som har aktualisert behovet for en avklaring av roller mellom tjenestemannsorganisasjonene og vernelinjen. Organisasjonenes hovedtillitsvalgte og hovedvernombudet har gjennom en samarbeidsprosess blitt enige om at det er et behov for å nedfelle noen prinsipper som skal bidra til å avklare noen av disse forholdene.

Punktene i dokumentet er veiledende, og innholdet i dokumentet vil bli tatt opp til revidering en gang i året eller ved behov.

Som tillitsvalgt og verneombud har en ofte flere roller og hatter og det er viktig å være klar over rolle/situasjon og hvem en representerer. Det er like viktig for den enkelte som for øvrige parter (arbeidsgiver, medlem, ansatt osv). Rolleblending er lov, men ikke alltid lurt.

Hovedhensiktene med en tydeliggjøring av rollene er å sikre et godt samarbeid mellom vernelinje og organisasjoner, og å unngå at vi "trår i bedene" til hverandre. Det er også slik at det ikke alltid er vanntette skott mellom de ulike funksjonene. Både tillitsvalgt og verneombud bør informeres om saker som ligger i grenselandet mellom vernespørsmål og ansettelsesvilkår, og gjensidig ha kjennskap til hverandres involvering. For eksempel kan en omorganisering, endringer av arbeidstid, endring av arbeidslokaler og andre spørsmål ha betydning for arbeidstakers helse og arbeidsmiljø.

Innholdet i dette dokumentet vil endre seg i tråd med endringer i lov og avtaleverk samt utviklingen i vår egen organisasjon.

Roller og funksjonsdeling:

Rollebeskrivelsen for vernelinjen er hjemlet i arbeidsmiljøloven (med tilhørende forskrifter) og for organisasjonene er rollene hjemlet i Hovedavtalen/Tilpasningsavtalen ved UiO.

Organisasjonene: Organisasjonene har som hovedoppgave å ivareta medlemmenes særinteresser og rettigheter, enkeltvis og som gruppe. De tillitsvalgte bistår medlemmer direkte og virkemidler som tas i bruk reguleres av medlemsrettigheter.

Saker som tas opp mellom organisasjonene og arbeidsgiver skjer i såkalte informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter (IDF-møter) på fakultets- og sentralt nivå. Dette er regulert i hovedavtalen/tilpasningsavtalen ved UiO.

Vernelinjen: Vernelinjen skal ivareta helheten og alle ansatte. Hovedrollen er å påpeke arbeidsmiljøutfordringer og be arbeidsgiver om å rydde opp. Verneombudet skal deretter følge saken ved at de får tilbakemelding fra arbeidsgiver om hvilke tiltak som igangsettes og

ut fra dette vurdere om dette er tilstrekkelig ihht lovverket. Dersom en sak ikke lar seg løse, løftes den til neste nivå i organisasjonen.

Forslag til alternativer for å dekke informasjonsbehovet for de to linjene samlet eller separat:

- a) Felles møter mellom arbeidsgiver, vernelinje og organisasjoner. Både organisasjonene og vernelinjen er ønsker å se nærmere på mulighetene for å inkludere vernelinjen, som observatører med talerett, i de regulære IDF-møtene. Det ble vist til at MEDfak praktiserer denne ordningen som fungerer greit. For å få dette til må innkallinger og sakskart til møtene skille på informasjons- og drøftingssaker, slik at ledende verneombud og lokaltillitsvalgte kjenner til saksforholdet på forhånd.
- b) Egne informasjonsmøter mellom arbeidsgiver og vernelinje i saker som berører arbeidsmiljørelaterte spørsmål.

Prinsipper knyttet til roller i personalsaker

Det er viktig å være bevisst på rollen som verneombud. Særlig gjelder dette i personalsaker. Vernelinjen skal ivareta alle ansatte på UiO. Det er derfor viktig at verneombudene holder på sin nøytralitet og integritet, og er bevisste på at de skal ivareta alle ansatte. En god regel er å se saken i et "fugleperspektiv" slik at man ser hele miljøet. Slik vil de best kunne påpeke arbeidsmiljø utfordringer og be arbeidsgiver om å sette inn løsningstiltak.

Organisasjonene er av den oppfatning av at verneombudene ikke bør gå inn i personalsaker mellom ansatte, da det er organisasjonene ved UiO som best ivaretar medlemmenes interesser i slike tilfeller.

For verneombud som kontaktes av enkeltpersoner, er det lurt å avklare om hvorvidt vedkommende er medlem av en fagforening og om denne er kontaktet. I personalsaker bør vedkommende oppfordres til å ta kontakt med foreningen sin. Verneombudet er ikke en tillitsvalgt for enkeltansatte slik som tillitsvalgte i fagforeningene. Verneombudet skal heller ikke fylle tillitsvalgtes oppgaver for de uorganiserte. Verneombudet skal påpeke saken ovenfor arbeidsgiver og be om at de løser problemet. Verneombudet bør ikke forsøke å løse personalsaker, men skal sørge for at arbeidsgiver setter inn tiltak for å løse arbeidsmiljøproblemet. Dersom et verneombud allikevel velger å gå inn i en personalsak, noe som ikke anbefales, må man være helt klar på at man trer ut av rollen som verneombud og gjøre dette klart for øvrige parter i saken.