

ARNE BERNHARDBSEN

ARBEIDSMILJØ- UTVALGET

HÅNDBOK FOR ARBEID I AMU

7. UTGAVE



GYLDENDAL

ARBEIDSMILJØUTVALGET

ARNE BERNHARDSEN

ARBEIDSMILJØUTVALGET

HÅNDBOK FOR ARBEID I AMU

7. utgave

© Gyldendal Norsk Forlag AS 2023
7. utgave 2023

ISBN 978-82-05-57916-3

Omslagsdesign: Gyldendal Akademisk
Sats: HAVE A BOOK
Brødtekst: Minion 10/14,5 pkt
Papir: 90 g Amber Graphic
Trykk og innbinding: Andvord Grafisk, Norge 2023

Alle henvendelser om boka kan rettes til
Gyldendal Akademisk
Postboks 6730 St. Olavs plass
0130 Oslo

www.gyldendal.no/arbeidsliv
kundeservice@gyldendal.no

Direkte henvendelser til forfatteren:
arbernha@online.no

Det må ikke kopieres fra denne boka i strid med åndsverkloven eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning og kan straffes med bøter eller fengsel.

Alle Gyldendals bøker er produsert i miljøsertifiserte trykkerier.
Se www.gyldendal.no/miljo

Forord til fjerde utgave

Denne boka er ment både som en innføring i AMU-arbeid og som et innspill til den meningsutvekslingen og den tenkningen som foregår rundt arbeidsmiljøutvalgene. Boka beskriver hvordan AMU kan fungere i den enkelte virksomheten, både ut fra oppsamlet erfaring og etter intensjonene i lovverket.

I en rapport fra forskningsstiftelsen Fafo, *Bedriftsdemokratiets tilstand* (Falkum, Hagen og Trygstad 2009), kommer det fram at to tredeler av virksomhetene med over femti ansatte har etablert AMU. Det er et noe høyere tall i statlig sektor, og sannsynligheten for at et AMU er etablert, øker jo større virksomheten er. Mellom 80 og 90 prosent av lederne i undersøkelsen oppga at AMU var etablert, mens så mange som en firedel av de ansatte ikke visste om AMU.

AMUs posisjon i en virksomhet er nær knyttet til at AMU er «streng» på sin strategiske rolle, og at AMU sprer oppgaver utover i organisasjonen gjennom gode, omfattende og involverende prosesser. Slik bygges AMUs legitimitet og gjennomslagskraft. Fafo-rapporten gir en rekke innspill til hvilken innflytelse AMU har på beslutningene som blir tatt i virksomhetene. Det kan synes som om ledere i kommunal sektor og ansatte i privat sektor har størst tro på AMUs innflytelse, mens verken ledere eller ansatte i statlig sektor har tro på AMU. Til tross for disse funnene har jeg gjennom de siste årenes foredragsvirksomhet møtt svært mange virksomheter i statlig sektor hvor alle søker å finne fram til bedre praktisering av partssamarbeidet. Det er en voksende tendens at AMU får en solid plass på møtekartene.

Jeg vil gjerne trekke fram sykehusene som et eksempel til etterfølgelse. Verneombudene og AMU har en aktivitet som svært mange bør undersøke og etterlikne. I Helse Vest har verneombudene utarbeidet en egen strategi for arbeidet, som er kommunisert til hele foretaket. Strategien forplikter alle involverte, og verneombudene har, så langt jeg kan skjønne, en sterk posisjon i sykehusene.

Gjennom min praksis som hovedverneombud og medlem av AMU på Fellesmeieriet Oslo i over ti år har jeg gjort en rekke erfaringer om suksess og fiasko i arbeidsmiljøarbeidet. Boka bærer preg av disse erfaringene, samtidig som jeg har gjort flittig bruk av nettverket mitt underveis i skriveprosessen. Det har stilt velvillig opp med råd og kritikk, og står ikke nødvendigvis bak mine slutninger.

Siden AMU-boka kom i første utgave i 2004, har det rent mye vann i HMS-havet. Arbeidsmiljøloven er endret til det bedre på vesentlige punkter, vi har fått rapporter om rikets tilstand, og mange konferanser har vært holdt. Jeg har holdt en rekke AMU-kurs for store og mindre bedrifter og virksomheter, foretak, kommuner og opplæringsorganisasjoner.

En del av temaene som tas opp i boka, tar utgangspunkt i spørsmål jeg har fått, og problemstillinger jeg har møtt. Andre springer ut fra gode diskusjoner jeg har fått ta del i. De siste ni årene har jeg også vært så heldig å ha en HMS-spørrespalte i *LO-Aktuelt*. Det har vært svært mange spørsmål til spalten om arbeid i AMU. De har kommet godt med i arbeidet med revisjonen av denne boka.

Noen av eksemplene i boka er anonymiserte, men ikke mindre sanne av den grunn. Sannsynligvis vil de som arbeider i de omtalte virksomhetene, kjenne seg igjen. Andre eksempler er gjengitt med fullt navn. Takk for at jeg får benytte dere.

Den fjerde utgaven er ajourført i henhold til den nye arbeidsmiljølovens bestemmelser. Respons fra leserne har ført til at jeg har utdypet teksten flere steder, særlig rundt organisering og valgeregler for AMU. Jeg vil gjerne takke for alle innspill og understreke at boka ikke viser den fulle og hele sannhet om AMU. Sannheten om AMU vil være en kontinuerlig prosess i et forpliktende samarbeid, hvor takhøyden for nye og kontroversielle tanker er stor. En stor takk til alle de flotte menneskene jeg har møtt i kurs-sammenheng. Det lover godt for et fortsatt vellykket AMU-arbeid.

Trenger vi AMU i framtida?

Utfordringene i arbeidsmiljøet og virksomhetene oppleves annerledes i dag enn i 1970-årene, da arbeidsmiljøloven ble til. Men vi vil gjerne være framskrittvennlige og finne fram til arbeidsformer og styringssystemer som passer til tida vi lever i. Er det slik i det nye arbeidslivet at et forpliktende arbeid med verne- og miljøsaker kommer i strid med krav til fleksibilitet og mobilitet? Og trenger virksomhetenes ledelse fortsatt et samarbeidsorgan av AMU-typen for å kunne ta de riktige avgjørelsene? Eller kan det være slik at i et omskiftelig samfunn er formelle organer et helt nødvendig sikkerhetsnett for arbeidstakerne og for miljøet?

Jeg er av den oppfatning at vår tid krever et utvalg som kan korrigere ledelsens planer, skape buffere mot utstøting og fungere en anelse konserverende. Dette utvalget er AMU. AMU ble vedtatt i 1976, født i 1977 og er nå midt i sin mest produktive alder. Utvalget har stor tillit i alle deler av bedriftsorganisasjonene og erfaring i å håndtere kjente problemstillinger som skadeforebyggende arbeid og fysiske tiltak, og er åpent for nye utfordringer knyttet til omstillinger og relasjonsmestring.

Måtte AMU få et langt og godt liv!

Oslo, mars 2012

Arne Bernhardsen

Forord til sjuende utgave

Jeg har besøkt en anseelig mengde virksomheter siden AMU-boka kom ut første gang i 2004. Der har jeg møtt ledere, hovedverneombud og tillitsvalgte som ønsker å forbedre AMU-arbeidet. Det har ført til mange gode samtaler og diskusjoner om struktur på AMU-arbeidet, felles rolleforståelse, og ikke minst – forebygging, tiltak, oppfølging og evaluering av arbeidsmiljøarbeidet.

Mange av disse møtene har også ført til at tekstene i AMU-boka er blitt bedre; høyere grad av presisjon, nye gode eksempler på beste praksis og nyttige faglige innspill.

I forordet til den fjerde utgaven viser jeg til FAFO-rapport fra 2009 om at det kan se ut til at ledere og ansatte i statlig sektor er mer kritiske til nytten av AMU enn ansatte og ledere i kommunal og privat sektor er. Kanskje det fortsatt er riktig, men mine erfaringer fra de siste tre–fire årene er at det i så fall er store bevegelser i statlig sektor i retning av et operativt og velfungerende AMU.

Sykefravær og skadehåndtering er de to områdene som vies størst oppmerksomhet i AMU rundt om i landet. Det kan jeg lett forstå, tall er ofte lett å forstå og mene noe om. Like fullt mener jeg at om AMU hadde brukt mer tid på de grunnleggende forholdene; de organisatoriske faktorene, fordeling av oppgaver, ledelse, kommunikasjonsformer, kultur o.l. ville man kanskje forebygget belastningene som gir sykefravær. Jeg har heldigvis sett en klar dreining i mange AMU nettopp til å ta fatt på disse saksområdene, og det gjør at jeg er ganske optimistisk på arbeidsmiljøets vegne.

Fra 50 til 30 ansatte

Det foreligger i januar 2023 forslag til lov- og forskriftsendringer om arbeidsmiljøutvalg og verneombud. Stortinget vil ventelig behandle disse i løpet av første halvår 2023, og da vil endringene tre i kraft fra 1. juli 2023. Endringene vil blant annet innebære at antall ansatte som utløser krav om arbeidsmiljøutvalg, reduseres fra 50 til 30. Endringene har ikke særlig praktisk betydning for hvordan man best skal organisere og drifte arbeidsmiljøutvalget, men atskillig flere virksomheter vil få krav om å etablere arbeidsmiljøutvalg.

Merk at denne utgaven forholder seg til lov- og forskriftsteksten som gjelder per 1. januar 2023, og som er trykt som vedlegg bak i boka.

Oslo, januar 2023

Arne Bernhardsen

FORKORTELSER

Forkortelser som blir brukt i boka:

Akan	Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk
ALLU	Arbeidslivslovutvalget
aml	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
BHT	Bedriftshelsetjeneste
BU	Bedriftsutvalg
HA	Hovedavtalen (som regel mellom LO og NHO)
HMS	Helse, miljø og sikkerhet
HVO	Hovedverneombud
HTV	Hovedtillitsvalgt
IA	Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv
IK	Internkontroll (som regel av HMS)
VO	Verneombud

I boka henvises det hovedsakelig til én forskrift: forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (OLM), fastsatt av Arbeidsdepartementet 6. desember 2011. Utdrag fra lov og forskrift finnes som vedlegg bak i boka.

Innhold

KAPITTEL 1 FRA PAPIREKSERSIS TIL PREMISSLEVERANDØR	15
Hva fremmer og hva hemmer et godt AMU-arbeid?	16
Oppdraget: Virke for et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø»	18
Partenes utfordringer	18
Hva sies om arbeidsmiljøutvalgene?	19
Et særnorsk fenomen	20
Ulike syn på AMUs rolle	21
Lovendringen i 1977	22
Ulik utvikling i offentlig og privat sektor	22
Demokrati, for den enkelte og for alle	24
En samlande strategi	25
Hva vil vi med AMU?	25
KAPITTEL 2 ARBEIDSMILJØUTVALGETS ULIKE ROLLER	26
AMU som beslutningsorgan	27
Saker AMU kan fatte vedtak om	27
Gyldige vedtak	31
Om ankemulighetene og klageretten	32
Å skille mellom behandling og beslutning	32
AMU som tilsynsorgan	34
AMU som rådgiver	35
Saker hvor AMU gir råd	36
AMU som styringsorgan	41
Saker som passer for prosjektstyring	42
AMU som koordinator	43
AMU som samarbeidsutvalg	44

KAPITTEL 3 REPRESENTASJON, VALG OG OPPRETTELSE	46
Representasjon	46
Hvem skal representere arbeidsgiveren?	46
Mellomledernes dobbeltrolle	49
Bedriftshelsetjenesten og andre nøkkelgrupper	49
Hvem skal representere arbeidstakerne – valgordninger	50
Hvem må ha AMU?	55
Hva menes med «virksomhet»?	55
Færre enn 50 ansatte	57
Lokale AMU og underutvalg	57
Lokale AMU og rollefordeling	57
Underutvalg	59
Sammenslåing med andre utvalg i virksomheten	61
Felles BU (bedriftsutvalg) og AMU	61
Sammenslåing av utvalg – pluss eller minus	61
 KAPITTEL 4 DRIFT AV ARBEIDSMILJØUTVALGET	 64
Valg av leder, sekretær og arbeidsutvalg	64
Møteleder i AMU	66
Arbeidsutvalg	67
Saksgang og saksbehandling	68
Antallet møter	68
Møteinnkalling og sakspapirer	71
Arbeidstakergrupper uten representasjon i AMU	72
Møteledelse og referat	73
Informasjon til alle	76
Oppsigelsesvern for verneombudet og medlemmer av AMU	80
Taushetsplikt	80
 KAPITTEL 5 SAKSOMRÅDER	 82
Hva sier forskningen om saker som behandles i AMU?	83
Offentlig- og privatrettslig område	83
Direkte eller representativ medvirkning	84
Omstillinger	85
Endringer av arbeidsprosesser, organiseringen av arbeidet mv.	87
Ny teknologi	88
Byggearbeider	89
Innkjøp av maskiner og utstyr	93
Oppdeling av verneområdene	94
Bedriftshelsetjenesten	94
Introduksjonsprogram for nyansatte	95
Kartlegginger av arbeidsmiljøet	96

Skadeforebygging	97
Om granskningskommisjon	98
Om å finne løsninger	100
Yrkessykdommer	100
AMU, sykefravær og IA-aktiviteter	101
De mellommenneskelige relasjonene	103
Varsling og ytringsklima	104
Ytre miljø og klimamål	105
AMU, diskriminering og likebehandling	106
Spesielle arbeidsmiljøforhold – cytostatika og ioniserende stråling	107
KAPITTEL 6 ARBEIDSMILJØUTVALGET SOM LÆRINGSARENA	109
Obligatoriske rammer	109
Lengden av opplæringen og hvem som skal ha den	109
Innholdet i og formen på opplæringen	110
Kontinuerlig læring i AMU	111
Studieturer	112
Involvering og egne aktiviteter	112
KAPITTEL 7 MARKEDSFØRING AV ARBEIDSMILJØUTVALGET	114
Informasjonskanaler	114
Oppslagstavle	114
Intranett	115
Informasjonsskriv	115
Interne publikasjoner	115
Forslagskasse	116
HMS-pris	116
HMS-dager	116
KAPITTEL 8 OFTE STILTE SPØRSMÅL	118
Det er opp til arbeidstakerne å velge sine representanter til AMU	118
Hvem kan reise sak i AMU?	119
AMU og byggesaker	119
Trimrom	120
Kantine	121
Kan ansatt bedriftssykepleier være medlem i AMU?	121
Kan personalsjefen være verneleder og sitte i AMU?	121
Bytte av representant i AMU ved endring i medlemskapet	122
HMS-leder og rolleforståelse	123
Kjedebutikker og valg til verneombud og AMU	124
AMU og bedriftsnedleggelse	125
AMU og eget budsjett	126

INNHold

Taushetsplikt	126
AMU og tilsynene	127
Helse og akkordarbeid	128
Kan AMU vedta å ansette flere vikarer?	129
Terskel for skademeldinger	130
AMU-nivåer i sammenslåtte kommuner	131
For stort AMU i sammenslått kommune?	132
Åpne og innholdsrike referater fra AMU?	133
VEDLEGG	135
Sjekkliste	136
AMUs funksjon, organisering og oppgaver	138
Eksempel på rapportering	140
AMU i arbeid – forslag til dagskurs	141
Arbeidsmiljølovens bestemmelser om verneombud og arbeidsmiljøutvalg	144
Utdrag fra forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (OLM)	148
ANBEFALT LITTERATUR	156