

Historien bak verneombudet og hvor går veien videre?

NINA C. BERG

MANGE KLIPP FRA PRESENTASJON INTNERET – UKJENT FORFATTER (MULIG
HELGE RYGGVIK?)

Historien til
Verneombudet
er uløselig
knyttet til

- Arbeidstilsynets fremvekst
- Trepartssamarbeidets fremvekst
- Måten å tenke ledelse, sikkerhet og helse på gjennom tiden

Forløperen til Arbeidstilsynet

1886 Fagorganisasjonene foreslår en regulering av arbeidervernet
en "Arbeiderbeskyttelseslov"

Viktigste virkemiddel:

«Det vælges av Arbeiderne fire Arbeidsinspektører. Det paaligger
Inspektørene at inspicere Fabrikerne i sit Distrikt.»

§ 35. Fabrikkinspektørene

Tilsynet med denne lovs overholdelse besørges av en eller flere fabrikkinspektører, som ansettes av kongen med seks måneders oppsigelse, og hvis lønn utredes av statskassen. Ved valget av disse menn skal det særlig has for øye, at de er i besittelse av teknisk innsikt. I enhver kommune, hvor det finnes virksomheter, som går inn under denne loven, skal det være et stedlig tilsyn, bestående av sunnhetskommisjonens formann eller en annen dertil av kommunestyret antatt lege samt en av sunnhetskommisjonens øvrige medlemmer.

(Lov om Tilsyn med Arbeide i Fabriker 1892)

Fabrikktilsynsloven

1892 Lov om Tilsyn med Arbeide i Fabriker

- gjaldt for arbeid i industrien.
- Den hadde til hensikt å forebygge ulykker og helsefare blant arbeiderne,
- Verne og tilsynslov – utgangspunkt i at det er et motsetningsforhold mellom interessene til en bedrift underlagt hard konkurranse på den ene siden, og samfunnet og arbeiderne.
- opprette et statlig tilsyn, med fabrikkinspektører og legger (forsiktig) ansvar for helse og sikkerhet på arbeidsgiver



Arbeidsmiljøsentrets arkiv og bibliotek © Fotograf: Ukjent



Ledelsesteori og sikkerhet på arbeidsplassen

- USA var lenge foregangslandet når det gjaldt å få sikkerhet og helse på agendaen i virksomhetene
- «Safety Movement» – mål å redusere ulykker og skader i arbeidslivet, samtidig som man effektiviserte arbeidsplassene
- Preget av Taylorismen, arbeiderne skulle følge instruksjoner, mens ledelse og planlegging var ledelsens ansvar
 - instrumentell (mennesket skal tilpasse seg instruksjoner og maskiner, det meste kan måles og dermed avdekkes, kontrolleres og styres)
- «ulykkesfugl» arbeidstaker tillagt stort ansvar for om skadet seg, men så også at tilrettelegging av arbeidet var avgjørende – «likestilt ansvar»
- lite rom for arbeidstakermedvirkning
- Staten hadde til oppgave å regulere og føre tilsyn med sikkerheten – detaljregulering



Arbeidere på jakt etter streikebrytere ved Norsk Hydros kai på Menstad, lockout 1931.

Den norske modellen vokser frem

- tidlig 1900 tallet – en revolusjonær og selvbevisst arbeiderklasse mot hard arbeidsgiver linje står i sterke konflikter med hverandre
- kulminerte etter børskraket i 1929 og med «Menstadslaget»
- 1930-tallet avløses konfliktperspektivet med idéer om forsoning og samarbeid,
- Arbeiderpartiet får regjeringsmakt i 1933
- den første hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen (LO) og Norsk Arbeidergiverforening (N.A.F.) undertegnet. - 2 parts samarbeidet forseglet

Forpliktende 3- parts samarbeid

Staten går aktivt i gang med å utvikle omfattende velferdsordninger, næringspolitikk og regulerer arbeidslivet mer omfattende

Arbeidervernloven av 1936 erstatter fabrikktilsynsloven

alminnelig arbeidervernlov, langt større virkeområde enn de tidligere arbeidervernlovene.

Loven dekket med noen unntak alle arbeidsforhold på fastlandet, og skilte ikke mellom ulike typer arbeidstakere eller ulike typer virksomheter.

Loven ga nye prinsipielle regler om vern mot usaklig oppsigelse og rett til ferie.

Men store deler av arbeidslivsreguleringen overlates til partene gjennom Hoved Avtalen

Verneombudet gjør sin entrè

- Sverige 1906: Første omtale av skyddskomiteer og «arbetarombud»
- Sverige 1912: Revisjon av svensk arbeidervernlov: Innfører Skyddsombud valgt av arbeiderne, som yrkesinspeksjonen (arbeidstilsynet) kunne rådføre seg med
- Vern og Velferd - etablert 1936, på initiativ fra LO og NAF (NHO) , oppfølging av Hovedavtalen 1935
 - Permanent utstilling
- 1946: Brosjyre fra V&V omtaler sentrale sikkerhetspersoner som «vernevakter» og «sanitærmenn» (Arnfinn Olsen: Sunnhet, trygghet og trivsel)
 - Inspirert av USA og safety moment, menskiller seg ved å ville ha arbeidstakere eller staten som inspektør, ikke at arbeidsgiver selv oppnevner





Vern & Velferd brosjyre i 1946

Her omtales Vernetjenesten for første gang.

Tok til ordet for å opprette en «vernetjeneste ved alle virksomheter i Norge»

- mente at alle bedriftsledere måtte ha den største interesse for sikkerhets og sunnhetsspørsmålet og at de burde opprette en egen verneorganisasjon i virksomheten.

- omtaler sentrale sikkerhetspersoner som «vernevakter» og «sanitærmenn»)

1946 Holder den første konferanse for «Verneledere», her samles lederne av sikkerhetsarbeidet i norske bedrifter for første gang

1953: Ny utgave av brosjyren bruker for første gang begrepet «verneombud» - etter Svensk modell

Arbeidervernloven 1956: Verneombud første gang i lovteksten

Reglene om VO i Norge formes etter svensk mønster fra 1912

- Velges av arbeiderne
- I tillegg skal staten ha et tilsyn med inspektører

Krav til at det skal være et organisert samarbeid om vernearbeidet

- at arbeidsgiver skal å jobbe planmessig med vernearbeidet

Verneombudets oppgaver §10 Arbeidervernloven 1956

- Verneombud skal virke for gjennomføring av sunne og trygge arbeidsforhold.
- Finner et verneombud at det er feil eller mangler ved bedriftens vernetiltak, eller at det bør gjennomføres nye vernetiltak, skal han melde fra om dette til arbeidsgiveren.
- Arbeidsgiveren plikter å gi verneombudet svar.
- Er det ikke innen rimelig tid tatt omsyn til meldingen, skal verneombudet underrette tilsynet.



1956 får vi forløper til AMU -Verneutvalg

§ 11. Verneutvalg.

- arbeidsplasser >100 arbeidere, skal det være et verneutvalg (sikkerhetsutvalg)
- sammensatt av representanter for arbeidsgiveren og verne ombudene.
- Utvalget skal regelmessig holde møter for å drøfte vernetiltak.

Verneutvalget skal virke for gjennomføring av sunne og trygge arbeidsforhold. Det skal ved sitt arbeid ta sikte på:

- a. at nyinntatte arbeidere får rettleiing om farer ved arbeidet og om hvorledes disse kan unngås,
- b. å få rettet på forhold som kan medføre fare for liv eller helse,
- c. å finne årsaken til ulykker og yrkessykdommer og gjøre seg opp en mening om hvordan disse kan forebygges og
- d. å drive opplysningsarbeid for å hindre ulykker og helseskader.

Arbeidsmiljøloven av 1977

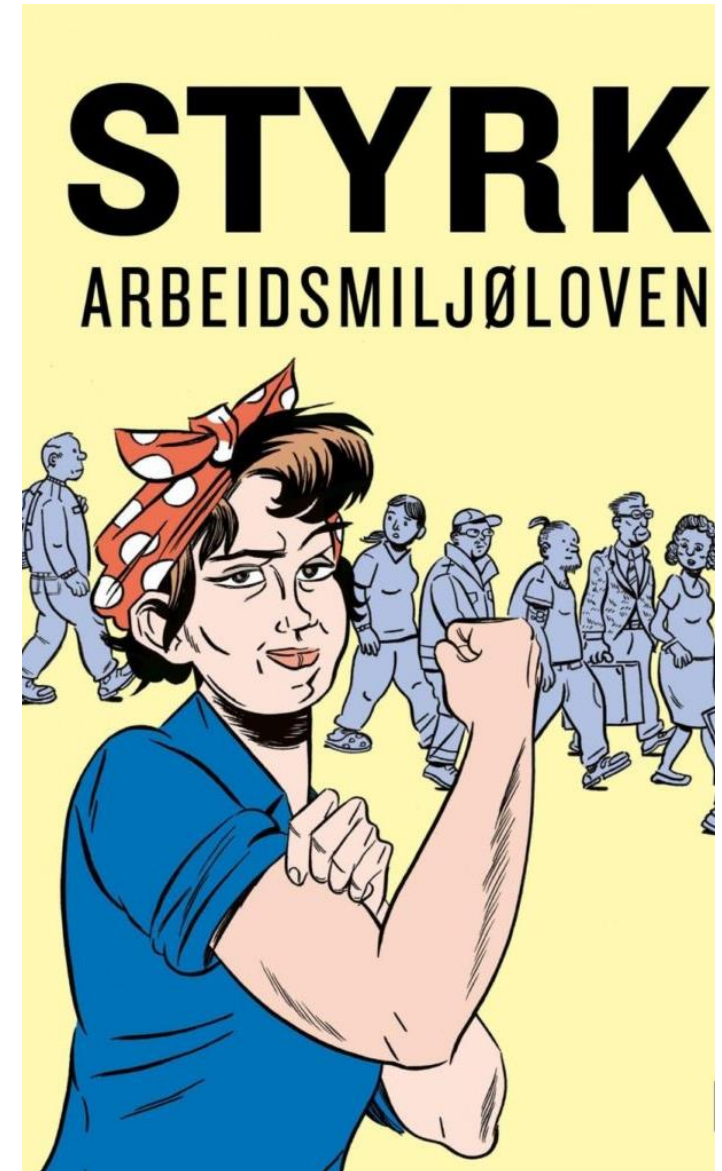
Allmenn

Arbeidsorganisatoriske og psykososiale forhold ble regulert uttrykkelig, og det ble lagt avgjørende vekt på lokale løsninger skapt av partene i virksomhetene i fellesskap.

Forlater «taylorismen», erstattes av

- Funksjons og prosessorientert (ikke bare enkeltfaktorer)- tydelig krav til drøfting for å sette og leve opp til status på fullt forsvarlig arbeidsmiljø - på alle plan
- krav om tilrettelegging av den enkeltes arbeidssituasjon, selvbestemmelse, direkte innflytelse fra arbeidstakere
- i kombinasjon med representativ deltakelse etter modell fra 1956 loven (Verneombud og AMU)

Arbeidsmiljøloven =medvirkning





Verneombudet får makt og reguleres tydeligere

- verneombudet får utstrakt påse og pådriver ansvar
- Stansingsrett
- HVO inn i partssammensatte Arbeidsmiljøutvalg, på øverste nivå, ledervervet med dobbeltstemme går på omgang
- AMU skal kunne instruere arbeidsgiver i arbeidsmiljøsaker

Samme ordlyd som i dag

Hovedlinjer i VOs historie og arbeidsmiljøarbeidet

- **Miljørettet arbeid** (fra påse sikre arbeidsplasser, påse fullt forsvarlig arbeidsmiljø, pådriver for godt ytringsklima og helse)
- **Godt arbeidsmiljø er et mål i seg selv**- handler mye om medvirkning, selvbestemmelse, helse (fremmende)
- **Godt arbeidsmiljø viktig for lønnsom drift**- motiverte og ansvarlige ansatte
- **Instruert av ledelsen, men med medvirkning** fra AMU/VO (Vern&Velferd, HMS)
- **Individrettet arbeid** (bruk av verneutstyr, tilrettelgging for den enkelte, direkte deltakelse, men og medvirkningsplikt, stressmestring,)
- planmessig, organisatorisk - dokumentert

Verneombudsrollen uendret siden 1977, likevel annet innhold

Regulering står fast,
men innholdet er
endret

Digitalisering, ny
teknologi

Omstillingstakten i
arbeidslivet (hensyntatt
i 2006 loven)

Globalisering
(arbeidskraft,
arbeidsgiverbegrepet,
regulering henger ikke
med)

Covid – fjernarbeid

Relasjonelle og
emosjonelle
arbeidslivet

Bærekraft

Virkemidler for å bygge godt arbeidsmiljø

God rolle og oppgave forståelse hos alle

God saksgang og -håndtering

Gode og riktige kommunikasjonsarenaer som sikrer involvering

Støttende tilbakemeldingskultur

Evne til å ta og etterleve beslutninger

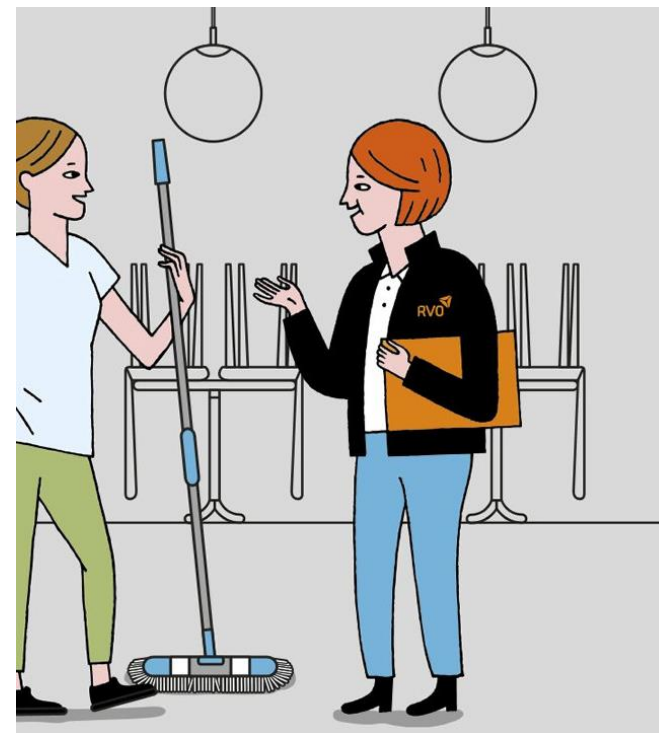
Er Verneombud rollen liv laga?

Lite forskning

Underbygger at VERNEOMBUD gjør en viktig rolle for arbeidsmiljø og sikkerhet

At de ansatte og deres representanter medvirker til høy grad av produktivitet (fleksible, kompetente, ansvarlige, trygge arbeidsplasser)

- liten innflytelse på strategisk HMS nivå
- verneombud (særlig HVO) opplever kompetansegap, for liten tid og veldig varierende hvordan man opplever seg involvert i arbeidsmiljøarbeidet
- arbeidsgiver og ledere har for liten kompetanse
- Vanskelig å rekruttere
- Uorganiserte arbeidslivet mer omfattende



Arbeidsmiljø blir viktigere

Omstillingstakten

Demografi-

Relasjoner vil avgjøre –
teknologien kan overta
mye, men ikke
samarbeidsevne og
kretivitet

Emosjonell eksponering
øker (eldrebølge)

Demokratisk arbeidsliv
mest effektivt

Et av våre viktigste
konkurransefortrinn

Trusler

- **Krig, demokratitap, likegyldige til samfunnsmodellen vår**
 - Tankekors: «10 % enige med nazistene, 10% aktive mot, resten brød seg lite» Konrad Nordahl, Lo leder og eksilregjeringen 2. verdenskrig
 - Lav organiseringsgrad – arbeidstaker og –giver
 - Store ulikheter på og rundt arbeidsplassen
- **Demografiske utviklingen**
- **Manglende kompetanse om arbeidsliv, arbeidsmiljø, og hva som har brakt oss hit**
- **Top –down ledelse råder,**
 - detaljert målstyring «dreper» samhandling, egenkontroll og selvutvikling
- **Fortsetter individualiseringen av arbeidslivsrelasjonene**



Nødvendig opplæring



Verneombudet skal få den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte



-arbeidssgiver og ledere kjenner Arbeidsmiljøloven, hvordan de skal skape en god(åpen) arbeidskultur



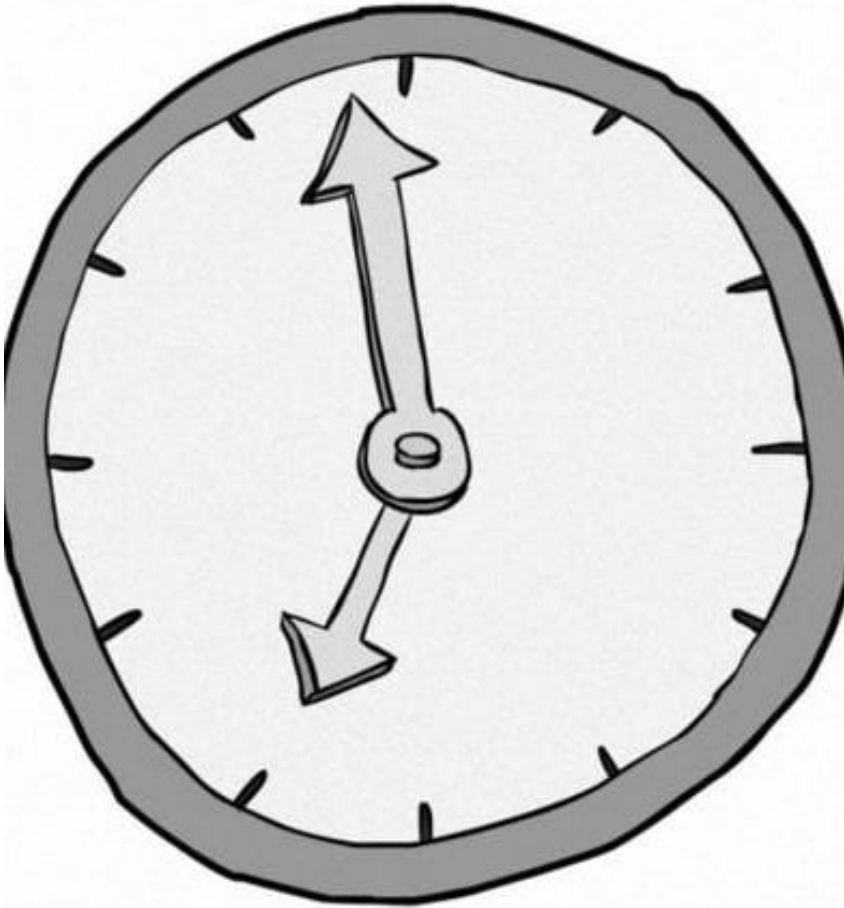
-Hva mangler og hva kan gjøres for å få "den opplæring som er nødvendig"?



Hvordan sikre at arbeidsgiver ledere, verneombud og ansatte har rett arbeidsmiljøkompetanse?



Hvo nøkkel her? Hva med Hvos kompetanse?



Nok tid

Har arbeidsgiver tilrettelagt slik at du kan bruke planlagt tid uten at dette går utover vanlige arbeidsoppgaver?

Hvordan er det for HVO?

- drifte verneombudene
- sikre medvirkning på overordnede beslutninger, rutiner og prosedyrer
- tenke klokt og ta initiativer



Fagforeningene betyr mye

Klart hvem som gjør hva?

Der det er konkurrerende fagforeninger, kan det bli vanskelig å være verneombud.

To personer eller to i en?

Hvordan kan fagforeningen støtte vernetjenesten?

Verneombudets status

Hvis få eller ingen vil være VERNEOMBUD, hva kan gjøres?

- Hva kan arbeidsgiver gjøre?
- Hva kan vernetjenesten selv gjøre?
- Hva kan fagforeningene gjøre?
- Myndighetene?

