

Retningslinjer for Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved NHH¹

Norsk arbeidsliv er basert på godt samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. På NHH ivaretas dette samarbeidet i dag blant annet i Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Et annet viktig fora for slikt samarbeid er Samarbeidsutvalget (SU). Disse retningslinjene fastsetter hvilke spørsmål som skal behandles i AMU, hvilken samarbeidsform AMU skal ha, hvem som skal delta, og hvilke fullmakter AMU har.

AMUs lov- og avtalemessige forankring

- Grunnlovens § 110 fastslår at medarbeidere skal ha medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass

EU rett: Rådskonferanse 2002/14/EF om fastsettelse av generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap

- Arbeidsmiljøloven (Aml)
 - Aml § 3-1 Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
 - Aml § 4-2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling
 - Aml kap 7 Arbeidsmiljøutvalg
- Forskrifter til Aml
 - Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning gitt med hjemmel i Aml. § 3-1
 - Internkontrollforskriften gitt med hjemmel i Aml. § 3-1
 - Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning gitt med hjemmel i Aml. § 7-1 m.m.
- Hovedavtalen i Staten (HA)
 - § 1 Formål og intensjoner. Arbeidstaker og arbeidsgiver skal møte som likeverdige parter. Medbestemmelsesretten utøves best gjennom organisasjonens tillitsvalgte
 - I kap. 4 er det bestemmelser om ulike former for medbestemmelse
- Lokal tilpasningsavtale
 - Etter den lokale tilpasningsavtalen til HA behandles etablering og vedlikehold av systematisk HMS-arbeid i AMU, jf. Aml § 3-1 i AMU.
- NHHs personalreglement

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver (Aml § 7-2)

Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Eksempler på oppgaver AMU skal behandle (ikke uttømmende):

- Spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste
- Etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske HMS-arbeid
- Oppfølging av IA-avtalen

¹ Vedtatt i AMU 29.04.14. Revidert i AMU 25.09.17

- Helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger, herunder bruk av overtid
- Spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten som har betydning for arbeidsmiljøet
- Andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, for eksempel planer om byggearbeid, omstillinger og lignende
- Planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9 (Samtykke ved oppføring av bygning mv.)

Utvalget skal også behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne, og gjennomgå rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker. Det skal søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen, og se til at NHH treffer tiltak for å hindre gjentakelse.

Hvis AMU finner det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiver skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene i lovverket.

AMU skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til NHHs styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner.

Det lokale arbeidstilsyn skal ha melding når AMU er opprettet. Hvilke personer som til enhver tid er medlemmer av utvalget skal kunngjøres ved oppslag NHHs HMS-håndbok.

Opplæring

Medlemmer av AMU skal få den opplæring som er nødvendig for at de skal kunne utføre sine verv på en forsvarlig måte, jf. §§ 7-4 og 6-5.

AMUs kompetanse

Det er arbeidsgiver i den enkelte virksomhet som er det administrative ledd som har ansvar for behandlingen av saker etter Hovedavtalen og tilpasningsavtalen.

Arbeidsgiver skal være representert ved HR-sjefen.

Hovedverneombudet skal være en av arbeidstakernes representanter, og ha stemmerett. Representant fra bedriftshelsetjenesten har møterett, men ikke stemmerett. Ved behov kan AMU opprette underutvalg, jf. Aml § 7-1.

AMUs sammensetning

Arbeidsgiver og arbeidstakere skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

AMUs representanter velges for 2 år av gangen. Representant fra bedriftshelsetjenesten (BHT) er også fast medlem av AMU, men BHT har ikke stemmerett. Arbeidsgiver stiller med protokollfører.

- Arbeidsgiver
 - HR-sjef
 - 3 ledere (både administrative og vitenskapelige)
 - HMS-ansvarlig fra HR-avdelingen
- Arbeidstaker
 - Hovedverneombud
 - Forskerforbundet
 - Parat
 - NTL
 - Akademikerne

Utvalgssekretær: HMS-ansvarlig i HR avdelingen.

Medlemmene i AMU skal ha vararepresentanter. Arbeidsgiver velger to varamedlemmer som ikke er personlige. Fra arbeidstakersiden må alle medlemmene i AMU ha personlige vararepresentanter.

Praktiske bestemmelser

- AMU skal ha 4 møter pr. år (2 pr. semester)
- Dersom minst to av medlemmene av AMU krever det, skal AMU holde møte
- Møtetidspunktene settes i begynnelsen av hvert semester
- Innspill til saker fra tjenestemannsorganisasjonene eller verneombudet må komme minst 2 uker før møtet
- Sakspapirene skal sendes ut til alle medlemmene senest 1 uke før møtet
- Protokoll skal foreligge senest 3 uker etter møtet
- Protokoll skal legges i HMS -håndboken (Paraplyen). I tillegg skal protokollen sendes til alle lederne på NHH
- Viktige saker orienteres om på Paraplyen og på allmøter
- Arbeidstakers representanter sørger selv for å informere sine medlemmer
- AMU skal sikre bred og god informasjonsflyt, for å fremme åpenhet og gi ansatte et best mulig grunnlag for å holde seg orientert om hva som skjer i AMU
- Protokollfører sørger for at informasjonen fra AMU kommer ut i organisasjonen
- Mindre justeringer, for eksempel retting av titler, organisasjonsbenevning og lov- og forskriftshenvisning, kan gjøres av HR-avdelingen. Prinsipielle endringer vedtas av AMU.