

23 augusti 2010

Förhandlingsprotokoll

Ärende: Revidering av 1993-års Arbetsmiljöavtal

Parter: Grafiska Företagens Förbund (GFF)
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS)
Ledarna
Unionen
Sveriges Ingenjörer

Närvarande:

för GFF	Jan Bergman
för GS	Rune Sjöberg
för Ledarna	Börje Hammarström
för Unionen	Jessica Bromander
för Sveriges Ingenjörer	Mats Rosén

-
- § 1 Vid avtalsförhandlingarna 2007 tillsattes en arbetsgrupp för att revidera det Arbetsmiljöavtal som träffades mellan parterna 1993 och som senast reviderades 2002.
- § 2 Arbetet skulle särskilt fokusera på:
- att kartlägga behov och förutsättningar för medarbetarnas tillgång till Företagshälsovård eller motsvarande,
 - att överväga behov av avtalsregleringar med anledning av det europeiska ramavtalet om stress samt
 - att överväga behovet av och formerna för att avtalsreglera arbetsgivarens skyldighet att finansiera skyddsombudsutbildningar.
- § 3 Parterna enas om att revidera 1993 års Arbetsmiljöavtal i enlighet med bilaga.

Grafiska Företagens Förbund


Jan Bergman

GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch


Rune Sjöberg

Ledarna



Börje Hammarström

Unionen



Jessica Bromander

Sveriges Ingenjörer



Mats Rosén

ARBETSMILJÖ- AVTAL

Grafiska Företagens Förbund

GS-facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Ledarna

Unionen

Sveriges Ingenjörer

1993

Reviderat 2002 och 2010

ARBETSMILJÖ OCH FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

8/11
20
15

AVTAL OM RIKTLINJER FÖR DEN GRAFISKA BRANSCHEN

BAKGRUND

Mellan parterna träffades 1993 ett arbetsmiljöavtal. Detta avtal reviderades 2002 efter ett partsgemensamt arbete. Under 2009 och 2010 har parterna på nytt i en arbetsgrupp reviderat avtalet och då tagit hänsyn till den utveckling som har skett.

ALLMÄNT

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i företagets verksamhet. Arbetet med att öka säkerhet och välbefinnande i företagen ska ske på ett sådant sätt att det leder till sunda och säkra arbetsförhållanden för att skydda liv och hälsa och därmed också till minskad frånvaro, ökad produktivitet, ökad kvalitet och ökad lönsamhet.

Att arbetsmiljöarbetet i företagen bör inordnas i företagets ordinarie verksamhet framgår av arbetsmiljölagen där också arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön kraftigt markeras. Lagstiftningen innebär bl.a. skyldigheter för arbetsgivaren att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i företaget genom systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöarbetet måste inriktas och utformas med hänsyn till den enskilda arbetsplatsens särskilda behov. Vid sidan av skade- och ohälsospekterna måste hänsyn även tas till bl.a. produktion, teknik och sysselsättning.

Arbetsgivaren har totalansvaret för företagets verksamhet, inklusive arbetsmiljöarbetet. För att kunna planera och leda arbetsmiljöarbetet måste arbetsgivaren eller dennes representant besitta erforderlig och nödvändig kompetens i arbetsmiljöfrågor. Arbetsgivaren ska i det lokala miljöarbetet samverka med skyddsombud, skyddskommitté där sådan finns och lokala fackliga organisationer.

Aktiva och kunniga medarbetares engagemang och kunskap måste tas tillvara för att ett bra resultat ska uppnås. Möjlighet till ökat ansvar och utveckling i det egna arbetet är därvid viktiga inslag.

Arbetsorganisatoriska åtgärder i kombination med insatser i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön ger ofta effektiv produktion och bra miljö.

Företagshälsovård

Av arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön följer också att arbetsgivaren som ansvarig huvudman bör utnyttja företagshälsovård eller annan sakkunskap vid fullgörandet av sina skyldigheter.

Företagshälsovården utgör en nödvändig och självklar resurs för företagen och dess anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och försäkringskassa.

Behoven av företagshälsovård skiftar mellan olika företag. Detta gäller såväl behovens omfattning som inriktning. Det är därför viktigt att företagen och deras anställda har tillgång till företagshälsovård som är anpassad till behoven i varje företag. Utformningen av företagshälsovården behöver också ske med stor flexibilitet för att tillgodose olika krav och behov. Det är därför naturligt att företagen kan välja olika organisationsformer för företagshälsovården. För vissa företag kan det vara lämpligast att vara ansluten till en gemensam central, för andra att köpa tjänster från utomstående producenter eller – vid större företag – utnyttja egen exper-

BT
RS JB

tis. Samarbete inom branschen mellan företag som ligger nära varandra geografiskt bör också övervägas.

RIKTLINJER

Med beaktande av de värderingar som här redovisats har Grafiska Företagens Förbund (GFF) å ena sidan samt GS-facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS), Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer å den andra fastställt följande riktlinjer för arbetsmiljöarbete och företagshälsovård inom den grafiska branschen.

Målsättning

- Parterna ska verka för en god arbetsmiljö och en bra företagshälsovård till nytta för branschens företag och anställda.
- För att samordna branschens åtgärder när det gäller arbetsmiljö och företagshälsovård har parterna bildat branschens miljökommitté – Grafiska Miljörådet (GMR). Rådets uppgift är att uppmärksamma väsentliga arbetsmiljöfrågor samt verka för att uppkommande problem på miljöområdet löses.
- Parterna ska verka för att prioritera åtgärder mot belastningsskador och psykisk ohälsa.
- En god arbetsmiljö förutsätter att miljöaspekterna beaktas i arbetsorganisationen på företagen.

Lokala lösningar

Den grafiska branschen består av ett mycket stort antal företag av varierande storlek. Tekniknivåer och arbetsmiljöförhållanden i produktion och inom administration varierar kraftigt.

Parterna är därför eniga om att det enskilda företags och dess medarbetares behov av åtgärder måste vara styrande för i vilka former arbetsmiljöarbetet bedrivs. De lokala parterna har därvid att beakta de regler om lokalt arbetsmiljöarbete som finns i arbetsmiljölagstiftningen.

Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv ska bedriva förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabilitering.

Helhetsperspektivet på arbetsmiljön omfattar ett med produktionen och administrationen integrerat arbetsmiljöarbete som, förutom fysiska och psykiska aspekter, även omfattar insatser vilka främjar arbetets uppläggning och organisation samt välbefinnande och trivsel för de anställda.

Företagshälsovårdens uppgifter är bl. a att som rådgivande expertfunktion till företaget och de anställda:

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget.
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning.
- bidra med expertkunskap inom hela arbetsmiljöområdet på individ-, grupp- och organisationsnivå. Behovet av stöd från FHV formuleras med utgångspunkt i företags behov, policyer och målsättningar.

Bl
RS JB

- ge råd och medverka till ändamålsenliga, sunda och säkra arbetsförhållanden i samband med större förändringar i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede.

Parterna anser att en aktiv och kompetent företagshälsovård med för ändamålet väl utbildad personal är ett gott stöd för ett företags arbetsmiljöarbete. Parterna rekommenderar att företagen använder av försäkringskassan godkänd företagshälsovård. Därigenom ges möjlighet till statlig medfinansiering

Målsättningen är att rehabilitera sjuka anställda så att de kan återgå i arbete. Detta är viktigt både för företag och för den enskilde. Ändamålsenlig rehabilitering förutsätter engagemang och vilja hos alla berörda parter. Parterna har ansvar för att detta synsätt vinner gehör hos företagen.

Utbildning och information

Utbildning i arbetsmiljöfrågor är viktigt för att uppnå ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Utbildning ska ges till personer i arbetsledande ställning, andra befattningshavare som har beslutsfunktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, representanter för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor samt till övriga anställda i mån av behov. Arbetsgivaren och de anställda ska samverka lokalt för att arbetsmiljöansvariga och skyddsombud får den utbildning som uppdraget kräver och för att kartlägga utbildningsbehovet bland övriga anställda.

Utbildning kan ske i olika former. Lokal och verklighetsnära utbildning bör eftersträvas. Partsgemensamt framtaget utbildningsmaterial bör i första hand användas. Utbildningen kan med fördel uppdelas i ett grundavsnitt om 24 timmar. Dessutom kan eventuella branschinriktade tilläggsavsnitt tillkomma beroende på verksamhet. Grundavsnittet kan ges vid ett sammanhängande tillfälle eller uppdelat på ett antal träffar. Det bör eftersträvas att deltagare från samtliga personalkategorier vid det enskilda företaget liksom medarbetare med beslutsfunktioner bereds möjlighet att närvara vid samma utbildningstillfälle.

Rätt till ledighet och betalning regleras i arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen och studieledighetslagen. Arbetsgivaren svarar för skäligena kostnader.

Arbetsgivaren ska se till att berörd personal är väl informerad om de hälsorisker som företags riskbedömning har visat på arbetsplatsen. Härvid ska särskilt uppmärksammas nyanställdas behov av information. Även anställda som erhåller nya arbetsuppgifter ska uppmärksammas när det gäller information om hälsorisker. Personal som ansvarar för inköp till och planering av verksamheten ska informeras.

Lokalt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen huvudansvaret för att arbetsmiljön och arbetsmiljöfrågorna handläggs i linjeorganisationen av ansvariga chefer. Arbetet med arbetsmiljön – och som en del därav företagshälsovården – sker i samverkan mellan arbetsgivaren, de anställda och deras lokala fackliga organisationer.

Utformning och inriktning av arbetsmiljöarbetet ska ske enligt regler om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och preciseras i de enskilda företagen genom riktlinjer, fastställda efter vederbörliga överläggningar i skyddsorganisationen, där sådan finns. Frågor rörande arbetsmiljön och därmed sammanhängande hälsorisker ska ingå som en naturlig del i den löpande verksamheten.

BT JB
RS

Arbetsrelaterad stress

Parterna konstaterar att implementeringen i Sverige av det europeiska ramavtalet om stress av den 8 oktober 2004 har skett genom en överenskommelse 16 juni 2005 mellan Svenskt Näringsliv och LO, TCO och SACO. Parterna konstaterar vidare att Prevent utarbetat ett arbetsmaterial – ”Arbetsrelaterad stress” – för att ge stöd i arbetet med att identifiera och åtgärda problem med arbetsrelaterad stress. Parterna rekommenderar att det europeiska ramavtalet om stress i arbetslivet kan tjäna som riktlinjer i det systematiska arbetsmiljöarbetet vid arbete med att identifiera och förebygga problem med arbetsrelaterad stress och att Prevents arbetsmaterial kan användas.

Centralt arbetsmiljöarbete

Parterna är överens om att noga följa tillämpningen av dessa riktlinjer och utvecklingen av arbetsmiljöfrågorna inom branschen. Detta är en viktig uppgift för Grafiska Miljörådet. Det är av gemensamt intresse att söka lösa uppkomna frågor i samförstånd.

Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av dessa riktlinjer eller med anledning därav fattade beslut eller träffade lokala överenskommelser avgöres genom lokala förhandlingar mellan berörda parter. Kan tvisten inte lösas lokalt kan frågan hänskjutas till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling ska i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Skiljenämnd

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd för tillämpning av dessa riktlinjer och med anledning därav gällande lokala bestämmelser. Nämnden ska bestå av två ledamöter från GFF och två ledamöter sammanlagt från GS, Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer.

De av parterna utsedda representanterna – om fall anmäls för nämndens avgörande – gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet.

Nämnden ska – med för berörda parter bindande verkan – avgöra sådana tvister som enligt denna förhandlingsordning ej kan lösas vid centrala förhandlingar.

Begäran om nämndens avgörande ska framställas hos motparten inom tre veckor från den centrala förhandlingens avslutande. Nämndens ledamöter har därefter att gemensamt utse opartisk ordförande snarast möjligt. Denna ska i samråd med nämndens ledamöter bestämma om tvistens fortsatta handläggning med sikte på att skyndsamt uppnå en slutlig lösning. Parterna bär vardera sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnader för anlitan av opartisk ordförande delas lika av arbetsgivarsidan och arbetstagersidan. För arbetstagersidan gäller att fördelningen av kostnaderna mellan GS, Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer är beroende av vilken organisation som har hänskjutit frågan till nämnden.

Giltighetstid

Dessa riktlinjer gäller tills vidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Motsvarande ska gälla för lokala avtal som träffats med anledning av dessa riktlinjer.

BLA
RS