

AVTAL OM RIKTLINJER FÖR ARBETSMILJÖ OCH FÖRETAGS- HÄLSOVÅRD OCH LOKAL SAMVERKAN I ARBETSMILJÖFRÅGOR

FÖRORD

Parterna inom stål- och metallindustrin har en lång tradition i samarbetet på arbetsmiljöområdet. Det arbetsmiljöavtal som SAF, LO och PTK träffade 1976 med Riktlinjer för företagshälsovården och som därefter kompletterats med avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor har lagt en grund för arbetsmiljöarbetet i företagen. Då SAF-LO-PTKs arbetsmiljöavtal nu upphört är det viktigt att förutsättningarna för samverkan på arbetsmiljöområdet upprätthålls.

Parternas målsättning med detta avtal är att det skall främja utvecklingen i företagen av arbetsmiljö och företagshälsovård och därigenom ge förutsättningar för stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker arbetsmiljö och samtidigt lägga en grund för samverkan i arbetsmiljöfrågor i former som de lokala parterna träffar överenskommelse om.

GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Helhetssyn

Den snabba utvecklingen gör att företagets verksamhet och arbetsmiljö måste ses som en helhet inom arbetslivet och att arbetsmiljöfrågan integreras på ett naturligt sätt i linjeorganisationerna och handläggs i samverkan med de anställda och deras organisationer.

Som ett led i att främja en helhetssyn på arbetsmiljön har tillsynsarbetet inom Arbetsmiljöinspektionen utvecklats. Genom s.k. systemtillsyn, där Arbetsmiljöinspektionens arbete inriktas på kontroll av hur företagen hanterar arbetsmiljöfrågorna i stort och hur företagen efterlever arbetsmiljölagens och föreskrifternas krav, skapas bättre förutsättningar för att bedöma arbetsmiljöförhållandena i ett helhetsperspektiv.

Ett hjälpmedel för företagets helhetssyn är det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljölagen föreskriver att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som säkerställer att arbetsmiljön uppfyller lagens krav och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen.

Snabb förändringstakt

Med hänsyn till de fortlöpande förändringar som sker i företagen och i arbetsmiljölagstiftningen är det viktigt att såväl arbetsmiljön som företagshälsovården utvecklas för att möta myndigheternas krav och företagets behov allteftersom förhållandena i arbetslivet ändras.

En god arbetsmiljö utgör på sikt en överlevnadsfråga för företagen. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön är ofta företagsekonomiskt motiverade och ger långsiktig produktionsbefrämjande effekt. Många arbetsmiljöförbättringar leder till en högre produktivitet, minskad sjukfrånvaro och lägre personalomsättning. Viljan att värna om en god arbetsmiljö utgör därför ett viktigt konkurrensmedel för företag och ökar möjligheterna att rekrytera personal.

Arbetsorganisatoriska förändringar

I arbetsmiljölagen anges att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället och att arbetsförhållandena ska anpassas till människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

I samband med olika typer förändringar i verksamheten anger lagen att en konsekvensanalys och riskbedömning ska göras ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt (se §8 i AFS 2001:1 Systematiskt Arbetsmiljöarbete).

Vidare anger lagen att det ska eftersträvas att arbetet anordnas så att arbetstagaren själv kan påverka sin arbetssituation.

Satsningar på förändrad arbetsorganisation, som medför mindre bundenhet och styrning av individen i arbetet, är därför viktiga.

Alltför enkla och monotona arbeten bör undvikas. Det är viktigt att ensidiga arbetsrörelser undviks så att risker för förslitningsskador elimineras.

En god arbetsmiljö innebär således inte bara trygghet mot ohälsa och olycksfall utan också ett meningsfullt arbetsinnehåll som kan ge möjlighet till personlig utveckling.

Systematiskt arbetsmiljöarbete – Arbetsätt

I arbetsmiljölagen åläggs arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant sätt att en god arbetsmiljö säkerställs på arbetsplatsen och att ställda krav enligt lagar och föreskrifter uppfylls.

I arbetsmiljöarbetet är det viktigt att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Arbetsmiljölagens krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets kungörelse med föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

I kungörelsen anges att arbetsgivaren ska sätta mål för företagets arbetsmiljöarbete och upprätta handlingsplaner över de åtgärder som behövs för att uppnå målen samt följa upp om åtgärderna lett till avsett resultat. Behov av ett systematiskt arbetsmiljöarbete och därav följande förebyggande arbetsmiljöinsatser finns i alla företag. Behovet varierar dock med verksamhetens art, omfattning och inriktning. I det förebyggande arbetet utgör företagshälsovård, anpassad till företagets verksamhet och behov, en värdefull resurs. Parterna rekommenderar därför företagen att ansluta sig till företagshälsovård.

För att man ska lyckas med det systematiska arbetsmiljöarbetet är samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare viktigt.

Rehabilitering

En aktiv och vardagsnära rehabilitering i företagen är viktig av flera skäl. Skälen till att rehabilitera är dels humanitära, dels företags- och samhällsekonomiska. Målsättningen är dels att rehabilitera sjuka anställda så att de kan återinträda i arbete, dels att med förebyggande åt-

gärder minska sjukskrivningar och förtidspensioneringar. Detta är viktigt för både den enskilde och företaget. Ändamålsenlig rehabilitering förutsätter engagemang och vilja samt samverkan mellan de lokala parterna.

LOKAL SAMVERKAN I ARBETSMILJÖFRÅGOR

§ 1

Arbetsmiljöarbete skall bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda samt deras lokala fackliga organisationer för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

§ 2

Arbetsmiljöfrågorna handläggs i linjeorganisationen av ansvariga chefer i samverkan med berörda anställda och lokal skyddsorganisation. Samverkansformerna behandlas av de lokala parterna och utformas så att de väl anpassas till företagets verksamhet. Samverkansformerna bekräftas av lokala överenskommelser.

I företag med skyddskommitté ska arbetsgivaren företrädas av person som har en ansvarsställning. Skyddskommittén bör vara sammansatt av lika antal representanter för arbetsgivare och arbetstagare. Ordföranden i skyddskommittén utses av arbetsgivaren.

Kommentar:

Samverkansformerna (skyddsorganisationen/arbetsmiljöorganisationen) utformas så att de underlättar ett aktivt deltagande i företagets arbetsmiljöarbete. Lokal överenskommelse kan ingå i företagets dokumentation av SAM, det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Samverkan vid genomförande av systematiskt arbetsmiljöarbete, skyddsorganisation, arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och rehabilitering kan behandlas i överenskommelsen.

Skyddskommitténs roll och uppgifter anges i Arbetsmiljölagen kap. 6 § 9 Det är viktigt att observera att skyddskommittén inte kan bära något arbetsgivaransvar.

UTBILDNING I ARBETSMILJÖFRÅGOR

§ 3

Enligt arbetsmiljölagen svarar arbetsgivare och arbetstagare gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Goda kunskaper om arbetsmiljön hos chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, utgör också ett värdefullt stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön, innehar erforderlig arbetsmiljöutbildning. Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga anställda. Här uppmärksammas särskilt de nyanställdas behov av information.

Omfattningen och innehållet i denna utbildning anpassas med hänsyn till den uppgift som den anställde har inom arbetsmiljöområdet.

För utbildningen används företrädesvis utbildningsmateriel som utarbetats av Prevent och som anpassats till de lokala förhållandena eller motsvarande lokalt utarbetat utbildningsmateriel.

Kommentar:

Utbildning i arbetsmiljöfrågor behandlas enligt lokala samverkansformer. Därvid behandlas exempelvis utbildningens omfattning, vilka personalgrupper som behöver utbildning, utbildningens innehåll och val av utbildningsmateriel. För grundutbildning kan normalt behövas 40 timmars utbildningstid.

Rätt till ledighet och betalning regleras i arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen och studieledighetslagen.

Om utbildningen på arbetsgivarens anmodan förläggs utanför ordinarie arbetstid, betalas övertidsersättning enligt gällande avtal.

FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

§ 4

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en nödvändig och självklar resurs för företagen och dess anställda och att den skall utformas med en flexibilitet som motsvarar olika behov i de enskilda företagen.

Arbetsplatsens behov av tjänster från företagshälsovården eller annan sakkunnig hjälp analyseras regelbundet i samverkan mellan de lokala parterna (normalt i skyddskommittén eller motsv.).

Härvid ska även de mindre företagens förutsättningar beaktas då behovet av företagsanpassade tjänster där är särskilt betydelsefullt.

Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning ska ske i samverkan. Det är därför naturligt att företagshälsovården utnyttjas i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovården är en professionell och oberoende resurs till stöd för företagen men också för de anställda och deras fackliga organisationer.

Företagshälsovårdens roll är främst förebyggande och företagshälsovårdens uppgift är därför att

- 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,

- ge råd och medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede samt
- vara en resurs i rehabiliteringsarbetet.

Härutöver har företagshälsovården som uppgift att bedriva sjukvård i den omfattning som företagen begär i samverkan med de fackliga organisationerna.

Det är viktigt att företagshälsovården upprätthåller en hög kvalitet med sammanhållna resurser. Arbetet ska därvid utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Kommentar:

Det föreligger inga skillnader i fråga om tystnadsplikt mellan företagshälsovårdens befattningshavare och motsvarande befattningshavare inom samhället.

REHABILITERING

§ 5

Parterna är ense om att arbetsplatsrelaterad rehabilitering är viktig för både företag och anställda. Arbetsgivaren ansvarar för att verksamheten ges resurser och kan bedrivas i enlighet med gällande lagstiftning samt organiseras med hänsyn till förhållandena i företaget.

FÖRHANDLINGSORDNING

§ 6

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller med stöd härav träffade lokala överenskommelser avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas på detta sätt 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.

GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller tills vidare fr o m. 1 april 2004 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.