

# **ARBETSMILJÖAVTAL**

**mellan**

**HAO Handelsarbetsgivarna,**

**HAO Tjänsteföretagens  
Arbetsgivarförbund**

**och**

**Handelsanställdas förbund**

**samt**

**Tjänstemannaförbundet HTF**

# Arbetsmiljöavtal för det gemensamma kollektiv-avtalsområdet

## Gemensamma värderingar

- \* Parternas målsättning med detta avtal är att det ska främja utvecklingen av arbetsmiljön i företagen och därigenom ge förutsättningar för stimulerande och utvecklande arbete i en trygg och säker arbetsmiljö. En god arbetsmiljö är av gemensamt intresse för parterna.
- \* Sunda och säkra arbetsplatser skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda och minskar frånvaron med ökad produktivitet och förbättrad kvalitet som följd.
- \* Företagens främsta uppgifter är att bedriva en effektiv, konkurrenskraftig och lönsam verksamhet med iakttagande av bl a gällande arbetsmiljöregler. Arbetet med arbetsmiljön är en del av företagets ordinarie verksamhet och bör därför på ett naturligt sätt integreras i linjeorganisationen.
- \* Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet i företaget. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i samverkan med de anställda och deras lokala, fackliga företrädare.
- \* I enlighet med Arbetsmiljölagen och gällande föreskrifter ska arbetsgivaren bedriva internkontroll samt verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering. Även i det förebyggande arbetet utgör företagsanpassad företagshälsovård en värdefull resurs.
- \* Det är viktigt att anlägga en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, bl a med beaktande av även andra regler såsom Utvecklingsavtalet, Arbetstidslagen och Jämställdhetslagen. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet avser såväl den fysiska som psykosociala arbetsmiljön. Även teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll, som är en del av arbetsmiljön, ska utformas så att den anställde inte utsätts för belastningar, som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

## § 1 Lokal arbetsmiljösamverkan

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga företrädare på arbetsplatsen. Arbetsmiljö- och rehabiliteringsverksamhet samt internkontroll ska organiseras och anpassas till förhållandena vid det enskilda företaget. Mål och arbetsformer för arbetsmiljöarbetet utformas lokalt.

Det är av stort värde att enighet råder i dessa frågor.

Som stöd och vägledning för det lokala arbetet med arbetsmiljöfrågorna rekommenderas bifogade "Allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet" samt partsgemensamt utbildningsmaterial. Parternas gemensamma branschprogram kan även vara till hjälp för företagen.

Handelns Arbetsmiljökommitté (HAK) kan användas som rådgivande organ i det lokala arbetet.

**Anmärkning:** Arbetsmiljölagens kapitel 6 och Arbetsmiljöförordningens 6-13 §§ innehåller regler om lokal arbetsmiljösamverkan.

## § 2 Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en värdefull resurs för företagen och de anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstugaren och försäkringskassan.

Det är värdefullt om företagen och deras anställda har tillgång till en företagshälsovård, som är anpassad till behoven i det enskilda företaget. Utformningen av företagshälsovården behöver därför ske med stor flexibilitet för att motsvara olika krav och behov. Det är därför naturligt att företagen väljer olika organisationsformer för företagshälsovården. För vissa företag kan det vara lämpligt med anslutning till en företagshälsovårdscentral, för andra att köpa tjänster från utomstående producenter. Större företag föredrar kanske att utnyttja egen expertis. Samarbete mellan företag, som ligger nära varandra geografiskt, bör också kunna ske .

Målsättningen är att företagshälsovården, utifrån ett helhetsperspektiv - med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter - främst ska bedriva förebyggande hälsovård, viss sjukvård (i den omfattning som företagen begär) och rehabiliteringsverksamhet. Företagshälsovården ska därvid vara en resurs för företaget och de anställda.

Företagshälsovårdens uppgifter är att - som rådgivande expertfunktion - bl a

- \* medverka till att ta fram förslag och underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsfrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget. En utgångspunkt ska vara att rehabilitera anställda så att de kan återinträda i arbete samt att minska sjukskrivningar och pensioneringar. Detta ligger både i företagets och den enskildes intresse. Ändamålsenlig rehabilitering förutsätter engagemang och vilja hos alla berörda parter.
- \* följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning.

- \* ge råd och medverka till att goda arbetsförhållanden skapas. I samband med större förändringar i företaget är det av vikt att företagshälsovården ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede.

Det är angeläget att företagshälsovården upprätthåller en hög kvalitet med sammanhållna resurser.

### § 3 Arbetsmiljöutbildning

Huvudansvaret för arbetsmiljön och för att bestämmelserna i arbetsmiljölagstiftningen följs ligger på arbetsgivaren. De anställda och deras skyddsombud medverkar i arbetet med att förbättra arbetsmiljön och utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. God arbetsmiljöutbildning för chefer, skyddsombud och anställda med uppgifter och funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna är därför en nödvändig förutsättning. Utbildning kan genomföras i olika former. Lokal och verklighetsanknuten utbildning bör eftersträvas.

Arbetsgivaren ska tillse att de anställda är informerade om de hälsorisker som kan föreligga på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren och de anställda samverkar för att arbetsmiljöansvariga och skyddsombud får erforderlig utbildning. Omfattningen och innehållet i denna utbildning anpassas till den uppgift som den anställde har inom arbetsmiljöområdet. Utbildningen bör om möjligt förläggas till ordinarie arbetstid och på ett sådant sätt att det inte uppstår hinder i den ordinarie verksamheten. Ekonomisk ersättning och rätt till ledighet i samband med arbetsmiljöutbildning regleras i Förtroendemannalagen, Studieleddighetslagen och Arbetsmiljölagen.

Samråd bör ske om vilka personalgrupper som behöver utbildning, utbildningens innehåll, val av utbildningsmaterial, utbildningens omfattning, tidplan samt hur utbildningen ska genomföras.

Arbetarskyddsnämndens material kan utgöra vägledning.

Vid introduktion av nyanställda ska arbetsmiljöfrågorna särskilt beaktas.

### § 4 Utvecklingsområden

Parterna är överens om att under de närmaste åren koncentrera sina arbetsmiljöinsatser vad avser information, utbildning/utveckling och produktion av hjälpmedel till följande områden:

- \* Stimulans och hjälp till de lokala parterna att systematiskt och målinriktat arbeta med arbetsmiljö, rehabilitering och säkerhetsfrågor.

- \* Arbetsmetodik och arbetsorganisation i syfte att minska fysisk och psykisk belastning och öka arbetstillfredsställelsen. En god arbetsmiljö som erbjuder personlig utveckling, ökat ansvar och stimulans är betydelsefull för att främja utvecklingen i företagen.
- \* Övriga av Handelns Arbetsmiljökommitté prioriterade områden.

## § 5 Centralt arbete

Parterna är överens om att följa tillämpningen av detta avtal och utvecklingen av arbetsmiljöfrågorna inom branschen. Detta är en viktig uppgift för Handelns Arbetsmiljökommitté (HAK). Dessutom har HAK en rådgivande funktion vad avser övergripande policyfrågor och utbildning. Det är av gemensamt intresse att söka lösa uppkomna frågor i samförstånd.

## § 6 Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Om tvisten inte löses på detta sätt kan frågan hänskjutas till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling ska framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

**Anmärkning:** Parterna har inte avsett att reglera tvingande lagstiftning i detta avtal. I avtalet har återgetts bestämmelser ur Arbetsmiljölagen och vissa föreskrifter. Parterna är överens om att eventuellt brott mot dessa bestämmelser ej utgör brott mot kollektivavtalet.

## § 7 Skiljenämnd

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd för tillämpning av detta avtal och med anledning därav gällande lokala bestämmelser. Skiljenämnden består av två ledamöter från arbetsgivarna och två från arbetstagarna. Om fall anmäls utser parterna gemensamt en opartisk ordförande. Begäran om nämndens avgörande ska framställas hos motparten inom tre veckor från den centrala förhandlingens avslutande. Parterna bär var för sig sina kostnader för nämndens verksamhet. Kostnaderna för anlitanande av opartisk ordförande delas lika mellan parterna.

## § 8 Giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Stockholm den 13 juni 1995

HAO HANDELSARBETSGIVARNA



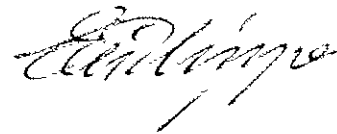
HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND



HAO TJÄNSTEFÖRETAGENS  
ARBETSGIVARFÖRBUND



TJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET HTF



# ALLMÄNNA RÅD FÖR DET LOKALA ARBETSMILJÖARBETET

## 1 Former för det lokala arbetsmiljöarbetet

Dessa allmänna råd är avsedda att vara till hjälp i det lokala arbetsmiljöarbetet. Ämnesområdena följer i stora drag innehållet i avtalet.

### *Utgångspunkter*

I Arbetsmiljölagens samverkansregler anges under vilka förutsättningar arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i företagen. Dessa regler liksom de författningar som Arbetarskyddsstyrelsen utger, exempelvis om internkontroll av arbetsmiljön, utgör den formella grunden för det lokala arbetsmiljöarbetet.

Den lokala samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare ska bedrivas genom en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet, som båda parter har ett gemensamt ansvar för.

### *Former för samverkan*

Formerna för samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i arbetsmiljöfrågor får ske med hänsyn till företagets storlek och det sätt på vilken verksamheten är organiserad.

- \* Vid arbetsställen där regelbundet sysselsätts minst 50 arbetstagare ska enligt Arbetsmiljölagen finnas skyddskommitté. Lokalt kan arbetsgivare och arbetstagare överenskomma om att integrera skyddskommittéarbetet och arbetsmiljöfrågorna i ett redan existerande partsorgan t ex en personalkommitté eller samrådsorgan enligt Utvecklingsavtalet. Sådant partsorgan kan sedan överföra vissa uppgifter till en särskild arbetsgrupp.
- \* Vid mindre arbetsställen kan lokal överenskommelse träffas om en mindre formell ordning vad avser samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Samverkan kan här ske t ex genom löpande kontakter mellan chef och lokalt skyddsombud.
- \* I syfte att vidga informationen till de anställda om det lokala arbetsmiljöarbetet kan informationsmöten hållas.
- \* Projektarbete kan vara lämpligt för särskilda frågor, t ex den årliga revisionen av internkontrollen, utbildningsplaneringen, teknikutveckling, datorstöd i arbetet, nya arbetslokaler eller nya arbetsmetoder mm.

## ***Information***

Enligt Arbetsmiljölagen samt Arbetarskyddsstyrelsens författning om internkontroll av arbetsmiljön ska arbetsgivaren se till att anställda får god kännedom om arbetsmiljöförhållandena och de risker som kan förekomma i arbetet. Introduktion, instruktioner och övrig information som de behöver om verksamhetens arbetsmiljöaspekter ska utformas med hänsyn till den enskilde arbetstagarens förutsättningar. Det är viktigt att chefer och arbetsledare har goda kunskaper om företagets arbetsmiljö.

## **2 Företagshälsovård**

### ***Vad är företagshälsovårdens målsättning?***

Företagshälsovårdens uppgift är att hjälpa företagen att ha friska anställda som trivs på arbetsplatsen och har bra arbetsmiljö. Sådana anställda gör bättre arbetsinsatser.

Företagshälsovården kan vara inbyggd i företaget eller bedrivas som en extern service t ex genom företagshälsovårdscentral.

### ***Hur kan företagshälsovården bedrivas?***

Målsättningen är att företagshälsovården främst ska syssla med förebyggande och åtgärdande verksamhet. Insatserna inom företagshälsovården kan bl a ha samband med

- \* friskvård.
- \* sjukfrånvaro.
- \* drogmissbruk.
- \* belastningsskador.
- \* olycksfall.
- \* rehabilitering.

Företagshälsovården kan också medverka i

- \* handlingsprogram för arbetsmiljöarbetet.
- \* arbetsmiljöutbildning
- \* teknisk konsultation.
- \* säkerhetsfrågor.
- \* rådgivning vid investeringar.
- \* rådgivning i känsliga personalfrågor.
- \* översyn av arbetsorganisation.
- \* hjälp vid myndighetskontakter.
- \* rådgivning vid mobbning/kränkande särbehandling.



### ***Lokal samverkan***

De lokala parterna i företaget samråder om vilka tjänster det enskilda företags hälsovård ska omfatta. Olika kombinationer av tjänster kan upphandlas. Upphandlingen av tjänster sker i konkurrens. Finns flera leverantörer av företagshälsovård i företags närhet bör offerter begäras in från dessa.

Det avtal om tjänster inom företagshälsovården som träffas med extern leverantör bör bl a innehålla:

- \* Pris och vilka tjänster som ingår.
- \* Avtalstidens längd/upsägningsklausul.
- \* Hur betalning ska ske.
- \* Tidplan/handlingsprogram för kommande år.
- \* Hur tjänster utöver det överenskomna programmet ska debiteras.
- \* Vem/vilka i företaget som har rätt att avropa tjänster från företagshälsovården.
- \* Vem som är kontaktperson för företaget respektive företagshälsovården.
- \* Hur uppföljning/återrapportering ska göras.

## **3 Arbetsmiljöutbildning**

### ***Utgångspunkter***

Inriktningen av utbildningen ska vara anpassad till verksamhetens förhållanden. Arbetsgivare och arbetstagare samråder om hur informations-spridning ska ske, vilket utbildningsbehov som föreligger samt hur utbildningen ska genomföras.

### ***Information***

Informationen om arbetsmiljöfrågor i företaget kan t ex omfatta:

- \* Lagregler och föreskrifter på arbetsmiljöområdet.
- \* Hälsorisker respektive olycksfallsrisker i företaget.
- \* Det lokala arbetsmiljöarbetet i företaget
- \* Företagshälsovårdens inriktning och service.
- \* Introduktion av nyanställda.

Informationen kan ges de anställda t ex genom skriftliga personalmeddelanden. Informationen kan även ges direkt till enskild individ liksom i samband med personalsammankomster i företaget.

## ***Utbildning***

Utbildning i arbetsmiljöfrågor ges till anställda, som har arbetsuppgifter/funktioner som påverkar dessa frågor.

Berörda anställda kan vara

- \* chefer och arbetsledare,
- \* skyddsombud,
- \* ledamöter i skyddskommitté eller motsvarande,
- \* personalhandläggare,
- \* övriga anställda med särskilda behov, exempelvis inköpare.

Utbildningen i arbetsmiljöfrågor ska vara anpassad till det enskilda företagets förhållanden. Utbildningens innehåll påverkas bl a av tidigare given utbildning samt den arbetsmiljökompetens som i övrigt finns hos berörda anställda. Exempel på innehåll i arbetsmiljöutbildning kan vara följande:

- \* Viktiga regler inom arbetsmiljöområde.
- \* Ansvarsfördelningen. Chefers respektive anställdas ansvar.
- \* Det lokala arbetet med arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor.
- \* Internkontroll.
- \* Hälso-och olycksfallsrisker i företaget.
- \* Rehabilitering.
- \* Företagshälsovårdens service.

## ***Hjälpmedel***

Inom arbetsmiljöområdet finns en omfattande litteratur som kan ge vägledning i arbetsmiljöarbetet. De lokala parterna samråder om vilket utbildningsmaterial som ska användas. En rekommendation är dock att använda bl a det material som framtagits av:

- \* Arbetarskyddsstyrelsen, bl a dess författningar.
- \* Arbetarskyddsnämnden.
- \* Handelns Arbetsmiljökommitté.

## ***Tidsåtgång***

Arbetsmiljöutbildning liksom all annan utbildning har som mål att ge kompetens. Det är därför svårt att ange tidsramar för utbildningens omfattning. Tidigare inhämtade kunskaper liksom arbetsmiljöförhållanden i företaget är faktorer som kan påverka tidsåtgången.

Målsättningen bör vara att bibringa den enskilde en arbetsmiljökompetens som innebär att denne kan analysera eventuella arbetsmiljöproblem på sin arbetsplats samt finna konstruktiva lösningar, vilka gagnar såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Utbildningen kan genomföras vid skilda tillfällen. Vissa delar i utbildningen kan inordnas i annan utbildning, t ex chefsutbildningen. Det kan vara en fördel om vissa delar i utbildningen genomförs gemensamt för chefer och skyddsombud.

### ***Vem svarar för utbildningen?***

Företaget kan själv anordna utbildningen. Flera företag kan också samordna sin utbildning. Studieförbund, parterna, företagshälsovården m fl kan medverka i utbildningen. En plan för arbetsmiljöutbildningen bör upprättas.