

ARBETSMILJÖAVTAL

Parter Svensk Handel, Handelsanställdas förbund samt Unionen

Gäller från 1 juni 2011

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the bottom right corner of the page.

§ 1 Lokal arbetsmiljösamverkan	3
§ 2 Företagshälsovård	4
§ 3 Arbetsmiljöutbildning	5
§ 4 Förhandlingsordning	5
§ 5 Skiljenämnd.....	6
§ 6 Giltighetstid	6
Allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet	7

Överenskomma förändringar markeras med streck i marginalen



Arbetsmiljöavtal för det gemensamma kollektivavtalsområdet

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.

Arbetsgivaren ska i enlighet med Arbetsmiljölagen och gällande föreskrifter bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete 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 Diskrimineringslagen. 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 anställda 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. Det systematiska arbetsmiljöarbetet och rehabiliteringsverksamheten 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.

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, arbetstägaren 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 företagshälsovård, för andra att köpa tjänster från annan likvärdig resurs. Vissa företag väljer att ha egen expertis.

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 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 rehabiliterande åtgärder i företaget. En utgångspunkt ska vara att förebygga sjukfrånvaro samt att rehabilitera anställda så att de kan återinträda i arbete så snabbt som möjligt. Detta ligger både i företagets och i den enskildes intresse. Ändamålsenlig rehabilitering förutsätter engagemang och vilja hos alla berörda parter.
- 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. Parterna ser positivt på partsgemensam utbildning.

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

Arbetsgivaren och de anställda samverkar så 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, Studieleidighetslagen och Arbetsmiljölagen.

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

Handelns Arbetsmiljökommittés (HAK) samt Prevents material kan utgöra vägledning.

Vid introduktion av nyanställda ska arbetsmiljöfrågorna och eventuella risker i arbetsmiljön särskilt beaktas.

§ 4 Förhandlingsordning

Tvist 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.

§ 5 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 anlitanade av opartisk ordförande delas lika mellan parterna.

§ 6 Giltighetstid

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

Stockholm den 1 juni 2011



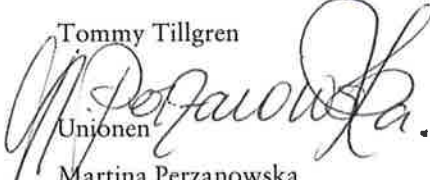
Svensk Handel

Bo Cederlöf



Handelsanställdas förbund

Tommy Tillgren



Unjonen

Martina Perzanowska



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 föreskrifter som Arbetsmiljöverket utger, exempelvis om systematiskt arbetsmiljöarbete, 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 det 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.

I vissa fall kan det vara lämpligt att tillsätta en arbetsgrupp för särskilda frågor, t ex den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, utbildningsplaneringen, teknikstöd, nya arbetslokaler eller nya arbetsmetoder mm.



Information

Enligt Arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete 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 behövs 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 och därigenom gör bättre arbetsinsatser.

Företagshälsovården kan vara inbyggd i företaget eller bedrivas som en extern service.

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:

Rehabilitering.

Sjukfrånvaro.

Drogmissbruk.

Belastningsskador.

Olycksfall.

Friskvård.

A handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'M.P.' with 'BET' written below it. There is also a small mark above the signature.

Företagshälsovården kan också medverka i följande frågor:

Stöd i det systematiska 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 företagets företagshälsovård ska omfatta. Det avtal om tjänster inom företagshälsovården som träffas bör bl.a. innehålla:

Pris och vilka tjänster som ingår.

Avtalstidens längd/upsägningssklausul.

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 och återrapportering ska göras.

3 Arbetsmiljöutbildning

Information

Det är viktigt att de anställda får information om arbetsmiljöfrågor. Informationen kan t ex omfatta:

Lagregler och föreskrifter på arbetsmiljöområdet.

Det lokala arbetsmiljöarbetet i företaget.



Företagshälsovårdens inriktning och service.

Introduktion av nyanställda.

Hälsorisker respektive olycksfallsrisker 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.

Övriga anställda exempelvis personalhandläggare och inköpare.

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

Viktiga regler inom arbetsmiljöområdet.

Systematiskt arbetsmiljöarbete, bland annat riskbedömning.

Chefers respektive anställdas ansvar samt skyddsombudets roll.

Rehabilitering, alkohol och drogfrågor.

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.

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:

Arbetsmiljöverket bl a dess föreskrifter.

Prevent.

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.

A handwritten signature and a checkmark are located in the bottom right corner of the page. The signature is written in black ink and appears to be 'B.K.'. The checkmark is a simple, bold symbol.