

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, Studieleighetslagen 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 ugör 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 anlåtande 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

