

UNIONEN



Förhandla för bättre **arbetsmiljö**

Innehåll

Inledning	3
Rutin 1 – Förändring av verksamheten i företaget	4
Rutin 2 – Misstanke om eller förebyggande av ohälsa	9
Rutin 3.1 – Konstaterad ohälsa på en arbetsplats	14
Rutin 3.2 – Konstaterad ohälsa hos en eller flera medlemmar/individer	17
Handläggning av "större" problem – det offentlighetsrättsliga flödet	20
Fakta om regelverk och informationskällor	21
Arbetstid	31
Inflytande	41
Sammanfattning	46

Förkortningsordlista

AD	Arbetsdomstolen
AG	Arbetsgivare
AMF	Arbetsmiljöförordningen
AML	Arbetsmiljölagen
AMO	Arbetsmiljöömbud
ATL	Arbetstidslagen
AV	Arbetsmiljöverket
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling, föreskrift
FHV	Företagshälsovård
HAMO	Huvudarbetsmiljöömbud
MBL	Medbestämmandelagen
RAMO	Regionals arbetsmiljöömbud (på Unionens regionkontor)
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete, en av Arbetsmiljöverkets föreskrifter
SKK	Skyddskommitté/arbetsmiljökommitté
6:6A	Begäran av arbetsmiljöåtgärd av arbetsmiljöömbud/skyddsombud till arbetsgivaren och eventuellt till arbetsmiljöverket

Inledning

Denna handledning försöker förena två regelsystem. Den arbetsrättsliga förhandlingsmodellen, med Medbestämmandelagen (MBL), som ger arbetsmarknadens parter förhandlingsrätt och förhandlingsskyldighet, och den offentligrättsliga strukturen som Arbetsmiljölagen (AML) bygger på. Arbetstidslagen innehåller bägge dessa delar men de tillämpas oftast var för sig.

Arbetsmiljöreglerna anger miniminivåer för hur riskfylld arbetsmiljön får vara på våra arbetsplatser. En förhandling är inte giltig om den resulterar i en lägre nivå än vad reglerna anger eftersom de inte är dispositiva. Däremot kan förhandlingen ge en lokalt anpassad tolkning av hur reglerna ska tillämpas eller beslut om högre nivåer.

Den övervägande delen av förhandlingsarbetet ska ske lokalt och det blir särskilt tydligt när åtgärder efter såväl lokala och centrala förhandlingar som efter domstolsprocesser ska genomföras. Det lokala genomförandet är dessutom ofta viktigare när det gäller arbetsmiljön än gällande arbetsrätten eftersom ett förhandlingsresultat eller domstolsutslag gällande arbetsmiljön i högre grad är början på ett utvecklingsarbete för att minska en risk i arbetsmiljön. I arbetsrätten är förhandlingsresultatet vanligen lösningen på en tvist.

Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen (AML) huvudansvaret för arbetsmiljön i företaget och att arbetsförhållandena är anpassade till de anställdas olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Lagen föreskriver att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Erfarenheterna av det praktiska arbetsmiljöarbetet visar att det i många företag är svårt att förmå arbetsgivaren att ta det fulla ansvaret. Det stora antalet långtidssjuka som redovisats i ohälsostatistiken under senare år talar sitt tydliga språk. Det är angeläget att fackligt utnyttja alla arbetsrättsliga medel för att påverka. Ett sådant medel är självfallet förhandlingsrätten.

Handledningen visar hur viktigt det är med en ömsesidig samverkan mellan förtroendevalda med förhandlingsuppdrag och förtroendevalda med speciella arbetsmiljöuppgifter, såsom arbetsmiljöombud, inom skyddskommitté och liknande.

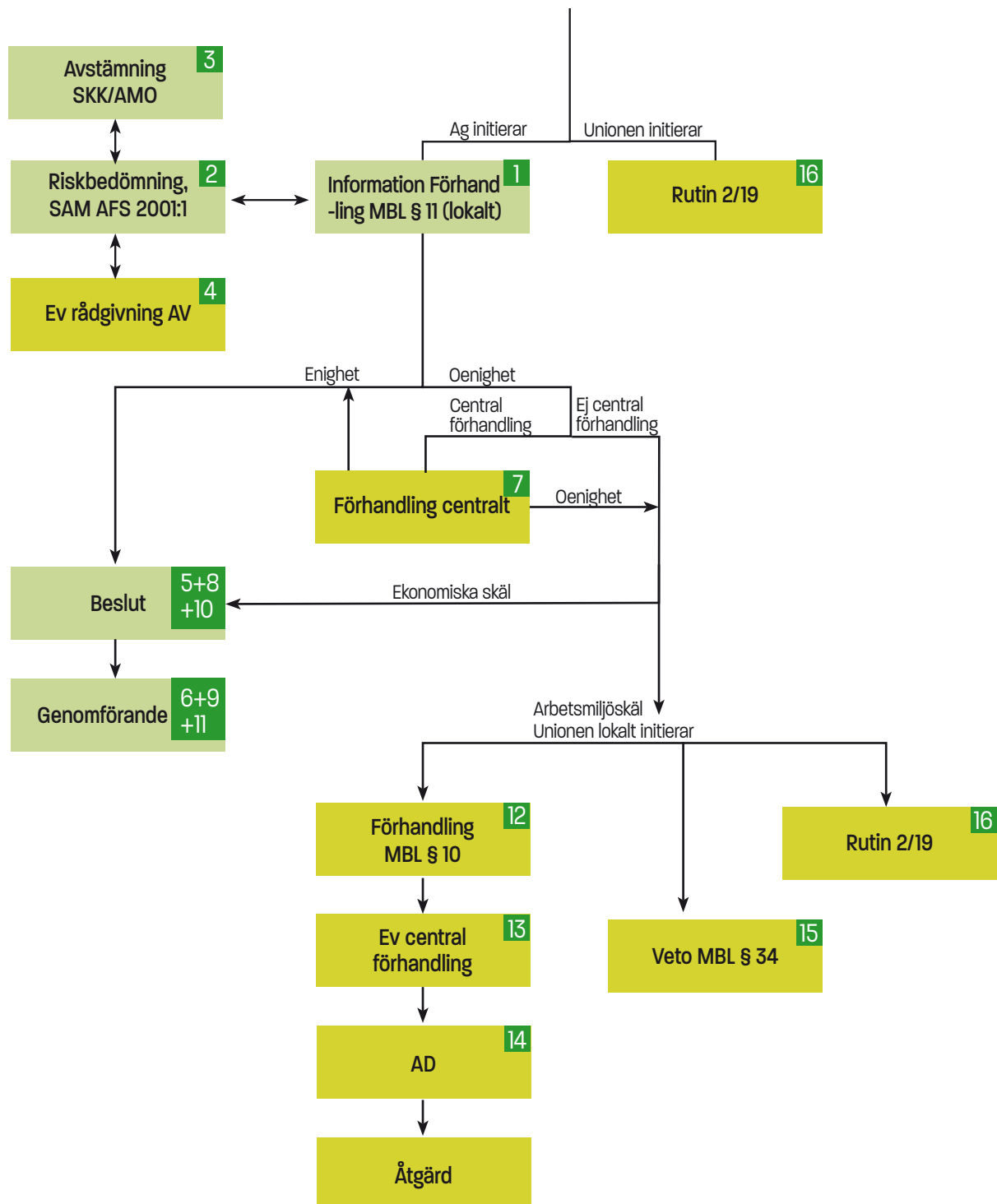
Handledningen baseras på fyra huvudrutiner

1. Den första rutinen utgör stöd i förhandlingsprocessen då en förändring av verksamheten i företaget är aktuell.
2. Den andra rutinen handlar om hur en förhandling genomförs då misstanke om ohälsa föreligger antingen på arbetsplatsen eller hos en individ.
3. Den tredje och den fjärde rutinen ger stöd i förhandlingsprocessen i de fall ohälsa är konstaterad på
 - 3:1 en arbetsplats
 - 3:2 hos en medlem/individ.

Arbetsmiljöns mer processliknande hantering har medfört att skillnaden mellan de två första rutinerna och de två senare tydligt framhålls. De två första tar sikte på kommande förändringar av arbetsuppgifterna och vad det kan leda till på en arbetsplats medan de två sista gäller förändringar till följd av redan inträffade skador.

Avslutningsvis redovisas i handledningen ett antal fakta om regelverk och informationskällor som har stor betydelse vid förhandlingar ur arbetsmiljöperspektiv.

RUTIN 1 Förändring av verksamheten i företaget



- Lokalt arbete
- Central verksamhet/utanför företaget

Förberedelser inför förhandling angående förändring av verksamheten

Ett antal uppgifter om arbetsplatsen bör finnas till hands innan förhandlingen kan inledas;

- Finns det förhandlingsdelegation, arbetsmiljöombud, arbetsplatsombud, skyddskommitté?
- Är möjligheten till samverkan på arbetstagsidan säkrad?
- Har arbetsgivaren något kollektivavtal?

Om ja, vilket eller vilka? Lyft fram lojalitetsförpliktelsen till stöd för att arbetsgivaren är skyldig att följa lagar och avtal, och eventuella andra regler som kan vara aktuella i denna situation.

Om nej, framhåll för arbetsgivaren att denne är skyldig att följa arbetsmiljölagen och dess föreskrifter och att Arbetsmiljöverket (AV) är tillsynsmyndighet.

- Bedriver arbetsgivaren ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt AFS 2001:1?
- Hur ser arbetsgivarens förslag till ny organisation/verksamhet ut och hur ser nuvarande organisation/verksamhet ut?
- Har arbetsgivaren gjort en skriftlig riskbedömning i samverkan med berörda anställda enligt AFS 2001:1 § 8? Om inte, föreligger en lagenlig skyldighet att den ska göras.
- Gå igenom bedömningen med berörda medlemmar och förtroendevalda.

FÖRHANDLINGSRUTIN

1 Om arbetsgivaren vill ändra i sin verksamhet är denne skyldig att förhandla med Unionen enligt MBL §11 Information om förestående förändring kan ha lämnats tidigare enligt MBL §19

2 Upplys arbetsgivaren om att denne är skyldig att tillämpa AFS 2001:1 § 8 om skriftlig riskbedömning för arbetsmiljön vid omorganisation. Konsekvenserna för arbetsmiljön ska utredas i samverkan, före beslut om genomförande.

För att arbetsgivaren ska förstå vikten av att göra en riskbedömning kan det vara idé att framhålla nedan citerade portalparagrafer i AML.

AML 2 kap § 1

”Arbetsmiljön ska vara tillfredställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.

Arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid ska även löneformer och förläggning av arbetstider beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete ska undvikas eller begränsas.

Det ska eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.

Det ska vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.”

Arbetsmiljölagen 3 kap § 2a

”Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller kraven i denna lag och i föreskrifter som meddelats med stöd av lagen. Han ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras.

Arbetsgivaren ska i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner ska därvid upprättas. Arbetsgivaren ska vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring vilar på honom.”

Andra viktiga regler

Följande regelsamlingar är centrala i det systematiska arbetsmiljöarbetet:

AML 2 kap § 2, 3 kap § 2 och 2b,

Arbetsmiljöförordningen (AMF) § 5, tillgängliga författningar, § 7 och 8a om Skyddsronde och eventuell skyddskommitté

- AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö
- AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete,
- AFS 1998:5 Arbete vid bildskärm,
- AFS 1982:3 Ensamarbete,
- AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering,
- AFS 2009:02 Arbetsplatsens utformning,
- AFS 2005:6 Medicinska kontroller i arbetslivet,
- Arbetstidslagen (ATL) och arbetstidsavtal. Innehållet i dessa finns kort beskrivna under rubriken ”Fakta om regelverk och informationskällor”.

Utöver dessa allmänna AFS kan det finnas sådana som gäller för speciella arbetsplatser och arbetsmoment, exempelvis

- AFS 2011 Kemiska arbetsmiljörisker eller
- AFS 2006:4 Användning av arbetsutrustning eller
- AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön

Sök efter föreskrifter som kan gälla för den egna arbetsplatsen på www.av.se.

3 Om det finns skyddskommitté på arbetsplatsen, ska en avstämning ske med arbetstagarrepresentanterna. Samarbete måste även ske med berörda arbetsmiljöombud.

4 Rådfråga AV om konkreta frågeställningar för att få exempel på vilka krav AVs inspektörer har ställt i en liknande situation. AVs förelägganden är offentlig handling och kan vara bra som vägledning för arbetsgivaren. Detta gäller även arbetstidsfrågor, som nattarbete och då särskilt när det saknas kollektivavtal på arbetsplatsen.

Arbetsgivare som inte har kollektivavtal, om exempelvis nattarbete, kan vända sig till AV och begära dispens från ATLS nattarbetsförbud. Unionen kan också föra frågan till AV om en arbetsgivare genomför nattarbete utan att ha träffat kollektivavtal om det med Unionen.

5 Genomför arbetsgivaren riskbedömning i samverkan på ett godtagbart sätt och är beredd att åtgärda eller förebygga eventuella arbetsmiljöbrister avslutas förhandlingen och arbetsgivaren fattar beslut i frågan.

6 Arbetsgivaren genomför ändringen av verksamheten i enlighet med beslutet. Unionen och arbetsmiljöombuden bevakar så att ändringen genomförs. Brister arbetsgivaren i genomförandet bör Unionen ta egna initiativ.

7 Vid oenighet i den lokala § 11 MBL förhandlingen kan frågan föras till central förhandling. Kraven som stöds med hjälp av AML och föreskrifter, att arbetsgivaren bli ska genomföra en riskbedömning, borde ha möjlighet att få stöd av den centrala arbetsgivarorganisationen. De kan inte godkänna att arbetsgivare inte följer tydliga arbetsmiljöföreskrifter.

8 Redovisar arbetsgivaren en godtagbar riskbedömning vid den centrala förhandlingen och är beredd att åtgärda eller förebygga eventuella arbetsmiljöbrister avslutas förhandlingen och arbetsgivaren fattar beslut i frågan.

Det är inte möjligt att exakt ange vad som krävs för att en riskbedömning ska vara godtagbar. Varje företag och arbetsplats har sina unika förutsättningar. Men om vi bedömer att riskerna kommit fram genom otillräckliga undersökningar och det framgår att uppenbara risker inte uppmärksammas, ska vi ställa krav på komplettering. Det gäller i synnerhet om samverkan med de anställda och det lokala arbetsmiljöombudet inte skett eller att den varit bristfällig. Läs mer i Unionens material ”Riskbedömning med kvalitet”.

9 Arbetsgivaren genomför ändringen av verksamheten i enlighet med beslutet. Unionen och arbetsmiljöombuden bevakar så att ändringen genomförs. Brister arbetsgivaren i genomförandet bör Unionen ta egna initiativ.

10 Oenighet mellan arbetsgivare och Unionen i den lokala § 11 MBL-förhandlingen kan leda till att arbetsgivaren fattar beslut angående förändring av verksamheten när Unionen inte för frågan till central förhandling. Anledningarna till att inte genomföra en central förhandling kan vara flera. En är att det saknas kollektivavtal och därmed förhandlingsordning mellan parterna. Då kan det vara lämpligt att i stället driva krav på åtgärder enligt AML kap 6 § 6a. Se Rutin 2 punkt 18 eller Rutin 3.1 punkt 35.

En annan anledning kan vara att arbetsgivaren anför ekonomiska skäl för den föreslagna åtgärden och att de redovisats på ett tillfredsställande sätt. Oenigheten består i att arbetsgivaren avslutar den lokala § 11 MBL-förhandlingen utan att redovisa någon form av riskbedömning.

En central förhandling kan avslutas i oenighet mellan parterna i frågor som arbetsgivaren beslutar om, exempelvis ekonomiska överväganden, men parterna kan samtidigt vara överens om hur arbetsmiljön till följd av den förändrade verksamheten ska hanteras. I denna situation fattar arbetsgivaren beslut i frågan.

11 Arbetsgivaren genomför ändringen av verksamheten i enlighet med beslutet. Unionen och arbetsmiljöombuden bevakar så att ändringen genomförs. Brister arbetsgivaren i genomförandet bör Unionen ta egna initiativ.

12 Om arbetsgivaren inte följer AFS 2001:1 § 8 eller gör det med bristfälligt resultat, kallar Unionen till förhandling enligt § 10 i förhandlingsordningen för tvisteförhandlingar för brott mot förhandlingsskyldigheten i MBL § 11. Arbetsgivaren kan inte avsluta en förhandling om ändring av verksamheten, enligt §§ 11–13 MBL, utan att redovisa en skriftlig riskbedömning.

Om arbetsgivaren inte vill ställa upp till förhandling, när Unionen kallat, med hänvisning till att arbetsmiljöfrågor normalt handläggs av skyddskommitté eller inom någon annan samverkansorganisation, är det att likställa med förhandlingsvägran enligt MBL.

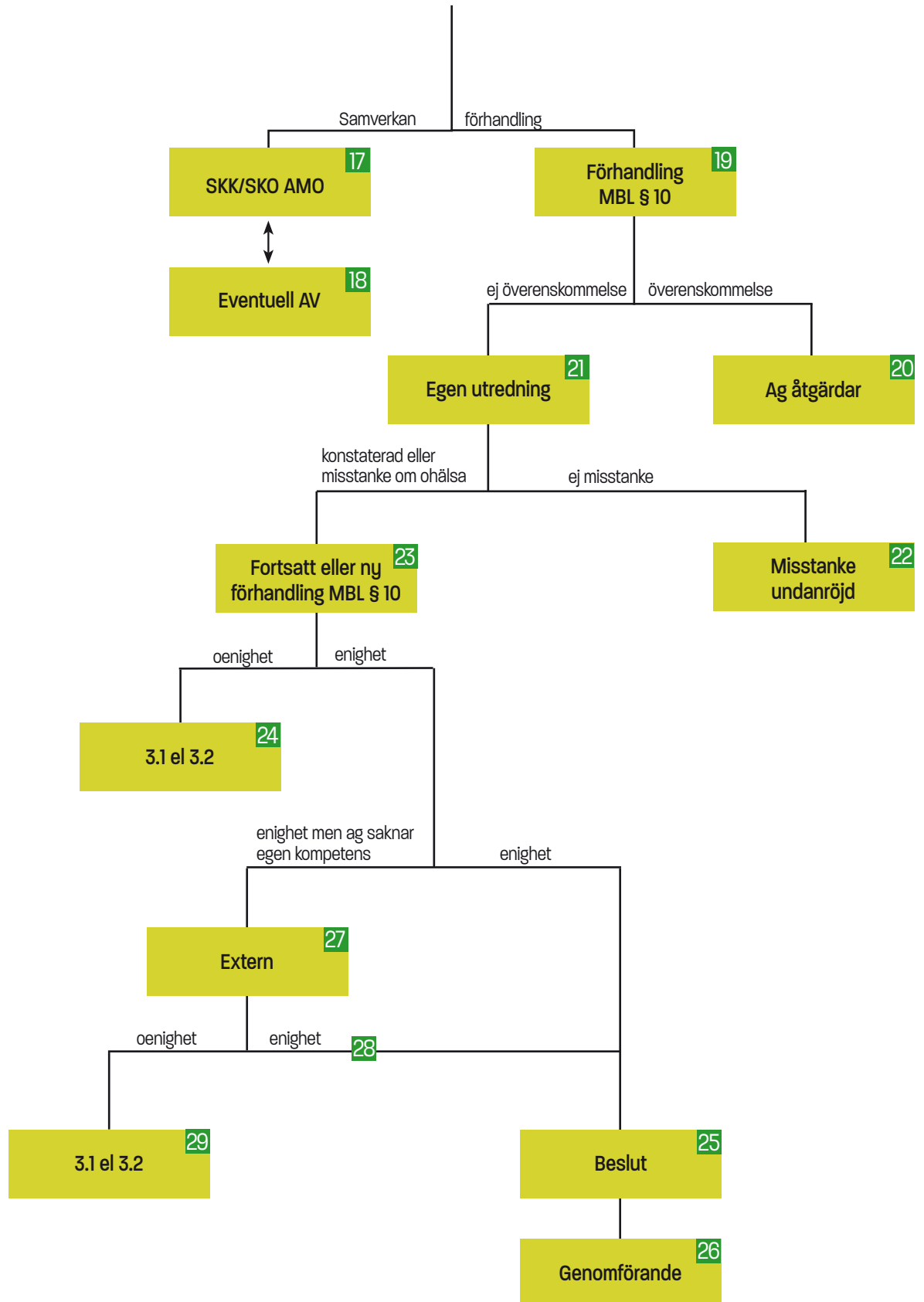
13 I de fall Unionen har kollektivavtal ska central tvisteförhandling genomföras. Det är viktigt att föra arbetsmiljöfrågor till central förhandling, dels för att de även i en tvisteförhandling kan komma att lösas och dels för att visa de centrala motparterna att Unionen anser att arbetsmiljön är viktig.

14 I bägge fallen, MBL §§ 12 och 13, kan Unionen stämma till arbetsdomstolen för brott mot MBLs förhandlingsregler. Denna möjlighet att stämma är främst att se som en påtryckning för att få fram en bra genomförd riskbedömning eftersom den eventuella processen inte för arbetsmiljön framåt.

15 När lokal eller central förhandling slutat i oenighet, som grundas på olika uppfattning i arbetsmiljöfrågor och det finns kollektivavtal, finns det möjlighet för Unionen att använda MBL § 34 om tolkningsföretråde angående arbetsskyldighet. Innan det görs ska dock Unionens förhandlingsledning kontaktas. I annat fall riskerar klubben att själva få betala ett eventuellt skadestånd om tolkningsföreträdet gjorts felaktigt.

16 I en situation där arbetsgivaren följt arbetsmiljöreglerna i samband med förändringar av verksamheten men Unionens företrädare inte är helt säkra på att arbetsmiljön på företaget kommer att bli tillfredsställande i den närmaste framtiden måste situationen bevakas. Unionen kan i en sådan situation ta ett eget förhandlingsinitiativ enligt det som i denna handledning kallas Rutin 2 med start i punkt 19.

RUTIN 2 Misstanke om eller förebyggande av ohälsa



Rutin 2 innebär att Unionen tar egna initiativ i arbetsmiljöfrågor, oavsett om det finns kollektivavtal eller ej på arbetsplatsen. Det görs genom att föra in den offentligt rättsliga lagstiftningen i förhandlingsprocessen och därigenom i större utsträckning förmå arbetsgivaren att tillämpa arbetsmiljöreglerna.

Förberedelser inför förhandling då misstanke föreligger om ohälsa på arbetsplatsen eller hos en individ alternativt förhandling om förebyggande åtgärder

Ett antal uppgifter måste finnas till hands innan förhandlingen kan inledas;

- Hur har misstanken kommit till Unionens kännedom?
- Finns förhandlingsdelegation, arbetsmiljöombud, arbetsplatsombud, skyddskommitté på arbetsplatsen? Vilken samverkan sker mellan dessa och vilka ytterligare möjligheter till samverkan finns? Sker samverkan mellan dessa och arbetsgivaren? Kan den utvecklas?
- Finns det kollektivavtal? Om ja, vilket eller vilka? Lyft fram lojalitetsförpliktelsen till stöd för att arbetsgivaren är skyldig att följa lagar och avtal, och eventuella andra texter som kan vara aktuella i denna situation.
- Om nej, framhåll för arbetsgivaren att denne är skyldig att följa arbetsmiljölagen och dess föreskrifter och att Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet.
- Vad finns/finns inte dokumenterat om problemställningen, exempelvis sjuk-skrivningar, arbetsskadeanmälningar, rehabiliteringsorganisation, övertidsuttag?. Dokumentationen angående AFS 2001:1, finns drogpolicy mm?
- Finns det avtal med företagshälsovård på arbetsplatsen?
- Vilka föreskrifter utöver 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete är tillämpliga? Sök på www.av.se
- Användbart material som Unionen givit ut:
 - Unionens arbetsmiljöpolitiska plattform
 - ”Din arbetsmiljö”
 - ”Riskbedömning med kvalitet”
 - Arbetsskadehandboken ”Att förebygga och hantera arbetsskador”
- AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering
- Vilket användbart material har Prevent givit ut? Sök på www.prevent.se

För att arbetsgivaren ska kunna förmås att utreda misstankar om ohälsa krävs att denne förstår systematiken i de regler som finns. Ett sätt att åstadkomma detta är att ta fram följande regelsamlingar som är centrala i det systematiska arbetsmiljöarbetet:

- AML 2 kap §§ 2, 3 kap § 2 och 2b,
- AMF § 5, tillgängliga författningar, §§ 7 och 8a om Skyddsronnd och eventuell skyddskommitté
- AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö
- AFS: 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete,
- AFS1998:5 Arbete vid bildskärm,
- AFS 1982:3 Ensamarbete,
- AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering,
- AFS 2009:02 Arbetsplatsens utformning,

- AFS 2005:6 Medicinska kontroller i arbetslivet,
- Arbetstidslagen och arbetstidsavtal. Innehållet i dessa finns kort beskrivna under rubriken ”Fakta om regelverk och informationskällor”.

Utöver dessa allmänna föreskrifter kan det finnas sådana som gäller för speciella arbetsplatser och arbetsmoment, exempelvis

- AFS 1997:10 Laboratoriearbete med kemikalier eller
- AFS 2006:4 Användning av arbetsutrustning.

Sök efter föreskrifter som kan gälla för den egna arbetsplatsen på www.av.se.

Följande uppställning är exempel på områden som Arbetsmiljöverket tar upp med arbetsgivare vid inspektion på arbetsplatsen:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1
- Arbetsanpassning och rehabilitering AFS 1994:1
- Arbete vid bildskärm AFS 1998:5
- Arbetstidslagen
- Anteckningar om jourtid, övertid och mertid AFS 1982:17
- Arbetsmiljöförordningen (AMF) § 3:3a. Anmälda olyckor, tillbud
- Arbetsmiljölagen 3 kap
- Arbetsskadeanmälningar, blankett till försäkringskassa
- Chefers och övriga anställdas utbildning/kunskaper inom arbetsmiljöområdet
- Introduktion av nyanställda.

Frågor som ställs till arbetsgivare vid Arbetsmiljöverkets inspektion:

- har cheferna kunskaper om lagar och föreskrifter inom arbetsmiljöområdet?
- har cheferna kunskaper om tidiga signaler på stress och utmattning och hur man undviker stress och utmattning, både fysiskt och psykiskt?
- görs arbetsmiljöundersökning, handlingsplaner och uppföljning enligt AFS 2001:1?
- hur fungerar anpassning och rehabiliteringsinsatser enligt AFS 1994:1?
- har ni åtgärder för att arbete vid bildskärm eller annat bundet arbete inte ska ge belastningsskador enligt AFS 1998:5?
- har ni kontroll över övertid, hemarbete, restid i tjänsten och frivillig övertid så att anställda inte jobbar för mycket?
- görs sammanställning av sjukskrivningar och arbetsskador?
- görs arbetsskadeutredningar?
- sker arbetsmiljöarbetet i samverkan med arbetstagarna?
- Vilken arbetsmiljöutbildning har cheferna?
- är ni anslutna till en företagshälsovård?

Vid företag utan kollektivavtal ställs frågor om övertid enligt arbetstidslagen och AFS 1992:17. Tänk på att 200 timmar allmän övertid gäller och möjlighet finns att lokalt avtala om ytterligare max 150 timmar. OBS! Det ska göras en riskbedömning som underlag för det lokala avtalet. Övertidsjournal ska föras även för anställda som är övertidsavlösta, dvs ej erhåller övertidsersättning. **Alla företag utan kollektivavtal ska ha övertidsjournal.**

FÖRHANDLINGSRUTIN

17 På de flesta arbetsplatser finns det någon form av skyddsorganisation, arbetsmiljöombud och/eller skyddskommitté. På arbetsställe där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det utses ett eller flera arbetsmiljöombud, AML 6 kap § 2.

På arbetsställe där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts, eller om det begärs av arbetstagarna, ska det finnas en skyddskommitté som är sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna, AML 6 kap § 8.

Trots dessa regler saknas både arbetsmiljöombud och skyddskommitté på många arbetsplatser och intensiteten och kvaliteten är högst varierande i arbetsmiljöarbetet.

En anledning till uppkomsten av denna ”Handledning” är att skyddsorganisationerna inte på egen hand kunnat nå en tillfredställande arbetsmiljö. Därför krävs samarbete mellan arbetsmiljöombud och övriga förtroendevalda.

18 I många situationer kan det vara en tillgång att kontakta Arbetsmiljöverket för information och rådgivning. För adresser se www.av.se.

19 Kalla till förhandling enligt MBL § 10 och ange att det gäller arbetsmiljön och om möjligt precisera vad. Om arbetsgivaren under förhandlingsprocessen endast lämnar ofullständiga uppgifter eller helt saknar svar på framställda krav sätts ny förhandling ut inom 2–3 månader där arbetsgivaren ges tillfälle att redovisa färdiga svar eller en plan för när svaren ska arbetas fram. Tidsfristen är hämtad från det arbetsmiljöinspektörerna tillämpar i motsvarande situationer. Upplys avtalsbunden arbetsgivare om att Unionen kommer att betrakta ovilja från arbetsgivarna att försöka uppfylla de krav som finns i AML, AMF och AFS på den egna arbetsplatsen som ett skadeståndssanktionerat brott mot lojalitetskravet i kollektivavtalet. Arbetsgivarens sätt att hantera de arbetsmiljökrav som Unionen ställt blir avgörande för om Unionen som en sista åtgärd ska kunna stämma för kollektivavtalsbrott i AD.

20 Om arbetsgivaren delar Unionens uppfattning och förklarar sig beredd att vidta åtgärder som Unionen bedömer som riktiga kan förhandlingen avslutas med en överenskommelse om kommande åtgärder. Därefter återstår för Unionen att följa upp att åtgärderna genomförs.

21 Om arbetsgivaren inte delar Unionens uppfattning, finns det ingen anledning att Unionen träffar en överenskommelse med denne. Om arbetsgivaren inte gör något och Unionen fortfarande har en misstanke om att det förekommer ohälsa på arbetsplatsen eller hos en enskild medlem krävs att Unionen gör egna utredningar, se AD 1988 nr 53. Kräv olika former av företagshälsovårdsutredningar, hämta uppgifter hos arbetsgivaren om sjuktal och övertid, AFS 1982:17 Anteckningar om jourtid, övertid och mertid, (om kollektivavtal saknas) mm, Använd redan gjorda utredningar och använd arbetsmiljöombudets rätt att kräva utredningar enligt AML 6:6a.

22 Unionens utredningar eller arbetsgivarens insatser kan leda till att misstanken om ohälsa kan undanröjas och därmed avslutas Unionens åtgärder i frågan.

23 Leder Unionens undersökningar till att ohälsa kan konstateras på arbetsplatsen eller hos individ, kallar Unionen till ny eller fortsatt förhandling enligt MBL § 10.

24 Om arbetsgivaren inte delar Unionens uppfattning och förhandlingen slutar i oenighet kan Unionen föra saken vidare till tvisteförhandling enligt Rutin 3.1 respektive 3.2.

25 Anser arbetsgivaren att resultatet av Unionens undersökning är riktigt och avser att vidta åtgärder som Unionen anser är riktiga kan parterna träffa överenskommelse om hur problemet ska lösas eller arbetsgivaren beslutar om åtgärderna i kraft av arbetsledningsrätten.

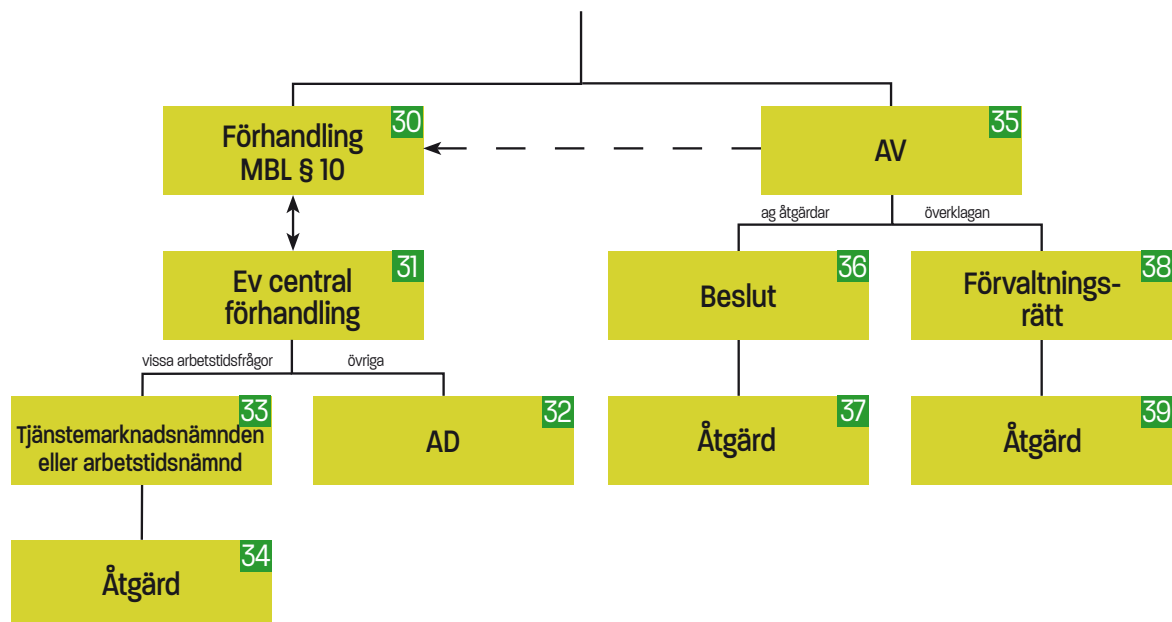
26 Beroende av hur beslutet i punkt 25 tas blir Unionen antingen part i en överenskommelse och får därmed ett eget delansvar för genomförandet eller kontrollant av hur arbetsgivaren genomför de beslutade åtgärderna.

27 Delar arbetsgivaren Unionens uppfattning att det finns konstaterad ohälsa på arbetsplatsen eller hos individ och arbetsgivaren själv inte har kompetens att åtgärda bristerna ska extern expertis som FHV, AV eller liknande rådfrågas.

28 Om de externa kontakterna leder till enighet mellan parterna om hur den konstaterade ohälsan ska åtgärdas kan de beslutas och genomföras enligt punkterna 25 och 26.

29 I det fall arbetsgivaren inte är beredd att vidta åtgärder som Unionen med stöd av utomstående expertis anser vara nödvändiga att vidta, kan Unionen föra saken vidare till tvisteförhandling enligt Rutin 3.1 respektive 3.2.

RUTIN 3:1 Konstaterad ohälsa på en arbetsplats



Förberedelse inför förhandling sker på samma sätt som vid förhandling enligt rutin 2.

Detta är starten i det fall det finns konstaterad ohälsa på en arbetsplats. Det kan exempelvis bero på arbetsgivarens bristfälliga arbetsorganisation som kan visa sig i hög personalomsättning, stor frånvaro och förekomst av långtidssjukskrivningar. För att det ska vara konstaterad ohälsa krävs bevisning av tillräcklig styrka. Det är emellertid inte den enda förutsättningen för att förhandlingsmodellen ska kunna fullföljas fullt ut. Det är lika viktigt att arbetsgivaren blivit uppmärksam på bristerna och blivit uppmanad att göra någonting åt dem och inte gjort det.

Det finns i huvudsak två vägar att gå för att förmå arbetsgivaren att vidta åtgärder för avhjälpande av bristerna i arbetsmiljön. Det är genom förhandlingar enligt MBL och/eller genom att arbetsmiljöombudet skriver en begäran om åtgärd enligt AML kap 6 § 6a så att AV ingriper med förelägganden och eventuella viten.

FÖRHANDLINGSRUTIN

30 Kalla arbetsgivaren till lokal tvisteförhandling enligt MBL § 10 för brott mot kollektivavtalets lojalitetsplikt och goda seder på arbetsmarknaden (i de fall Unionen har kollektivavtal). Lojalitetsplikten i kollektivavtalet innebär att arbetsgivaren är skyldig att följa lagar och förordningar. Uppenbara lagbrott kan därmed prövas som brott mot kollektivavtalet. Med goda seder avses regler som är fast etablerade utan att för den skull finnas i avtal eller lagar.

I de fall kollektivavtal saknas är det svårt att föra tvisten vidare efter en eventuell lokal tvisteförhandling om inte arbetsgivarens bristande regeltillämpning kan hänföras till skada mot en enskild medlem. För brott mot enskild, se Rutin 3.2. Arbetsmiljöombudet kan dock fortfarande agera genom att begära åtgärder enligt AML kap 6 § 6a.

Stöd hämtas ur fakta om brister i arbetsmiljön, AML 2 kap och 3:2a samt AFS 2001:1 och kan även hämtas i övrigt från AFS. Samtliga finns att hämta hem gratis från AVs hemsida www.av.se. I sak kan även stöd hämtas från FHV. Rådgivning från AV kan inhämtas och det gäller även i arbetstidsfrågor.

31 Enligt förhandlingsordningen ska central tvisteförhandling ske innan saken förs till AD. Syftet med den centrala tvisteförhandlingen är inte i detta fall i första hand att se som en förberedelse för AD. Utan mer för att visa den centrala motparten att Unionen menar allvar med kraven på bättre arbetsmiljö. Det ska även återspeglas i kollektivavtalen mellan parterna. Det är i dessa förhandlingar det finns möjlighet att i sak träffa överenskommelser för att åtgärda den konstaterade ohälsan på arbetsplatsen.

32 Denna möjlighet att stämma är främst att se som en påtryckning för framtiden för att efterföljden av arbetsmiljöreglerna ska bli bättre. En eventuell skadeståndsdöm mot arbetsgivaren syftar inte på genomförande av någon speciell åtgärd utan arbetsmiljöbevakningen måste fortsätta som tidigare, kanske något underlättad av att arbetsgivaren i vart fall blivit varse att vissa minimiregler måste tillämpas.

33 Arbetstidsnämnden och Tjänstemarknadsnämnden är partsammansatta skiljenämnder som slutligt avgör arbetstidsfrågor som finns reglerade i olika arbetstidsavtal, exempelvis övertidsfrågor.

34 Resultatet av prövningen under punkt 32 blir avgörande för hur Unionen fortsätter att driva den aktuella frågan. Det kan ske politiskt på riksplanet för att försöka ändra på en bestämmelse eller genom att Unionen lokalt kontrollerar att arbetsgivaren rättar sig efter vad skiljenämnderna bestämt.

35 Kontakterna med AV kan vara för att få råd och för att begära en inspektion av AV på arbetsplatsen. Rådgivningen kan användas i det egna förhandlingsarbetet och där kan också ingå att fråga om AV, regeringen eller domstol (se punkt 38) genom beslut i andra likartade ärenden angett vad som gäller.

Syftar kontakterna med AV till att en inspektion på arbetsplatsen ska ske, ska kontakterna vara skriftliga eftersom de därigenom blir registrerade och offentliga handlingar. Vem som helst på en arbetsplats kan ta kontakt med AV angående eventuella arbetsmiljöproblem. Det är dock bara om det är arbetsmiljöombudet, eller huvudarbetsmiljöombudet (om det finns ett sådant) som gör en formell begäran om åtgärd enligt AML 6 kap § 6a som Arbetsmiljöverket måste agera. Innan en begäran om ingripande lämnas ska dock arbetsgivaren ha getts möjlighet att rätta till situationen om det inte gäller akut fara för liv och hälsa. Det kan vara bra för anmälarens egen anställning, eftersom arbetsgivaren, rätt eller fel, kan se anmälan som en illojal handling som utgör grund för uppsägning eller avsked. Här har dock arbetsmiljöombuden ett starkare skydd än övriga anställda.

När AV inspekterat en arbetsplats kan det resultera i inspektionsmeddelande eller ett föreläggande med krav på arbetsgivaren att åtgärda eller redovisa vissa angivna saker.

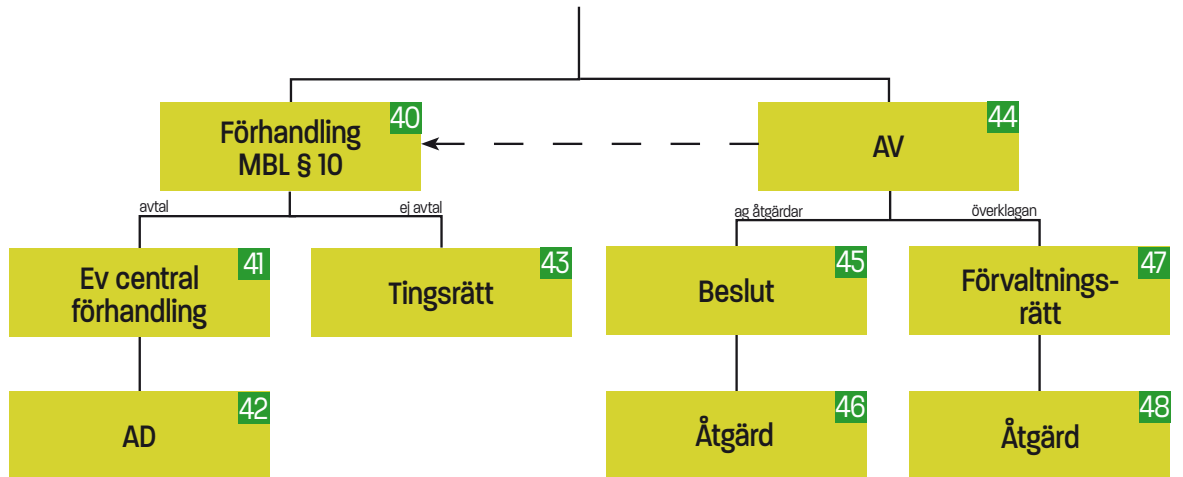
36 Om arbetsgivaren och arbetsmiljöombudet är nöjda med beslutet enligt p 35 och arbetsgivaren avser att följa åläggandena från AV fattar denne beslut om detta i samverkan med arbetstagarna enligt reglerna i AML 6 kap.

37 Därefter genomför arbetsgivaren överenskomna ändringar i verksamheten i enlighet med beslutet. Unionen och arbetsmiljöombuden bevakar det och vidtar i samråd, egna initiativ för det fall arbetsgivaren brister i genomförandet.

38 En arbetsgivare som är missnöjd med ett beslut från AV kan överklaga det till förvaltningsrätt. Överklaga beslut från AV kan även huvudarbetsmiljöombud på arbetsplatsen och om sådant inte finns, arbetsmiljöombud, och om sådant inte finns får överklagande göras av regionalt arbetsmiljöombud inom Unionen, i den mån saken rör medlemmars intressen och Unionen tidigare yttrat sig i ärendet, AML 9 kap § 3. Arbetsmiljöombudens och Unionens överklaganden rör nästan uteslutande frågor som slutligen kommer att prövas av domstol. Det offentlighetsrättsliga flödet framgår av sidan 20.

39 Beroende av hur domstolens beslut blir kan arbetsgivaren tvingas att vidta åtgärder eller avstå från det. Unionen och arbetsmiljöombuden bevakar utslaget och vidtar i samråd, egna initiativ för det fall arbetsgivaren brister i genomförandet eller, om utslaget blir negativt, tar nya initiativ inom skyddsorganisationen eller genom en förhandlingsframställan för att komma till rätta med det ursprungliga problemet.

RUTIN 3:2 Konstaterad ohälsa hos en eller flera medlemmar/individer



Förberedelse inför förhandling sker på samma sätt som inför förhandling enligt rutin 2.

Detta är starten för det fall det finns konstaterad ohälsa hos en eller flera medlemmar. Exempelvis beroende på arbetsgivarens bristfälliga arbetsorganisation som kan medföra mobbning och kränkande särbehandling med frånvaro och förekomst av långtidsjukskrivningar hos de enskilda personerna.

Om det redan förekommit skada på en anställd görs en arbetsskadeanmälan. När Unionen har kollektivavtal ska även anmälan till TFA ske.

För att det ska vara konstaterad ohälsa krävs bevisning av tillräcklig styrka. Det är emellertid inte den enda förutsättningen för att förhandlingsmodellen ska kunna följas fullt ut. Lika viktigt är att arbetsgivaren blivit uppmärksam på bristerna och uppmanad att göra någonting åt dem men inte gjort det.

Det finns i huvudsak två vägar att gå för att förmå arbetsgivaren att vidta åtgärder för avhjälpan av bristerna i arbetsmiljön. Det är genom förhandlingar enligt MBL och/eller att arbetsmiljöombudet skriver en begäran om åtgärd enligt AML kap 6 § 6a så att AV ingriper med förelägganden och eventuella viten.

FÖRHANDLINGSRUTIN

40 Kalla arbetsgivaren till lokal tvisteförhandling enligt MBL § 10 i de fall Unionen har kollektivavtal, för brott mot kollektivavtalets lojalitetsplikt och goda seder på arbetsmarknaden. Lojalitetsplikten i kollektivavtalet innebär att arbetsgivaren är skyldig att följa lagar och förordningar. Uppenbara lagbrott kan därmed prövas som brott mot kollektivavtalet. Med goda seder avses regler som är fast etablerade utan att för den skull finnas i avtal eller lagar.

För det fall avtal saknas, sker lokal tvisteförhandling för brott mot åtaganden i enskilda anställningsavtal och skadeståndslagen angående personskada. Därefter får en ny prövning göras om det är möjligt att föra saken till tingsrätt. I grava fall är det möjligt att skadestånd kan dömas ut till den enskilde medlemmen. Detta skadestånd motsvaras av de ersättningar som utgår enligt TFA vid godkänd arbetsskada.

Stöd hämtas i bägge fallen ur fakta om brister i arbetsmiljön, AML 2 kap och 3:2a samt AFS 2001:1 och från övriga AFS. Samtliga finns att hämta hem gratis från AV:s hemsida www.av.se. I sak kan även stöd hämtas från FHV. Rådgivning från AV kan inhämtas och det gäller även i arbetstidsfrågor.

41 Enligt förhandlingsordningen ska central tvisteförhandling ske innan saken förs till AD. Syftet med den centrala förhandlingen är inte i första hand att se som en förberedelse för AD, utan mer för att visa den centrala motparten att Unionen menar allvar med kraven på bättre arbetsmiljö. Detta ska även återspeglas i kollektivavtalen mellan parterna. Det är i dessa förhandlingar det finns möjlighet att i sak träffa överenskommelser för att åtgärda den konstaterade ohälsan hos en medlem, genom insatser på arbetsplatsen i form av utbildning och anpassning av den individuella arbetssituationen.

42 Denna möjlighet att stämma till AD är främst att se som en påtryckning för framtiden för att efterföljden av arbetsmiljöreglerna ska bli bättre. En eventuell skadeståndsdom mot arbetsgivaren syftar inte på genomförande av någon speciell åtgärd utan arbetsmiljöbevakningen måste fortsätta som tidigare. Arbetsmiljöbevakningen är kanske något underlättad av att arbetsgivaren i vart fall blivit varse om att vissa minimiregler måste tillämpas.

43 I individuella skadefall kan krav på skadestånd enligt skadeståndslagen ställas mot arbetsgivaren i tingsrätt och sedan eventuellt överklagas till hovrätt. Detta är inte någon vanlig situation och nämns här för att alla möjligheter ska vara uppmärksammade.

44 Kontakterna med AV kan ske för att få råd och för att begära en inspektion av AV på arbetsplatsen. Rådgivningen kan användas i det egna förhandlingsarbetet och där kan också ingå att undersöka om AV, regeringen eller domstol (se punkt 47) genom beslut i andra likartade ärenden angett vad som gäller.

Ska kontakterna med AV syfta till att det ska ske en inspektion på arbetsplatsens, bör kontakterna vara skriftliga eftersom de därigenom blir registrerade och offentliga handlingar. Inspektionen kan exempelvis gälla AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering och AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vem som helst på en arbetsplats kan ta kontakt med AV angående eventuella arbetsmiljöproblem (se punkt 35). Innan en begäran om ingripande lämnas, ska dock arbetsgivaren ha getts möjlighet att rätta till situationen om det inte gäller akut fara för liv och hälsa. Det kan vara bra för anmälarens egen anställning. Arbetsgivaren kan, rätt eller fel, anse anmälan till myndighet som en illojal handling och utgöra grund för uppsägning eller avsked. Här har dock arbetsmiljöombuden ett starkare skydd än övriga anställda.

När AV inspekterat en arbetsplats kan det resultera i inspektionsmeddelande eller ett föreläggande med krav på arbetsgivaren att åtgärda eller redovisa enligt angivna punkter.

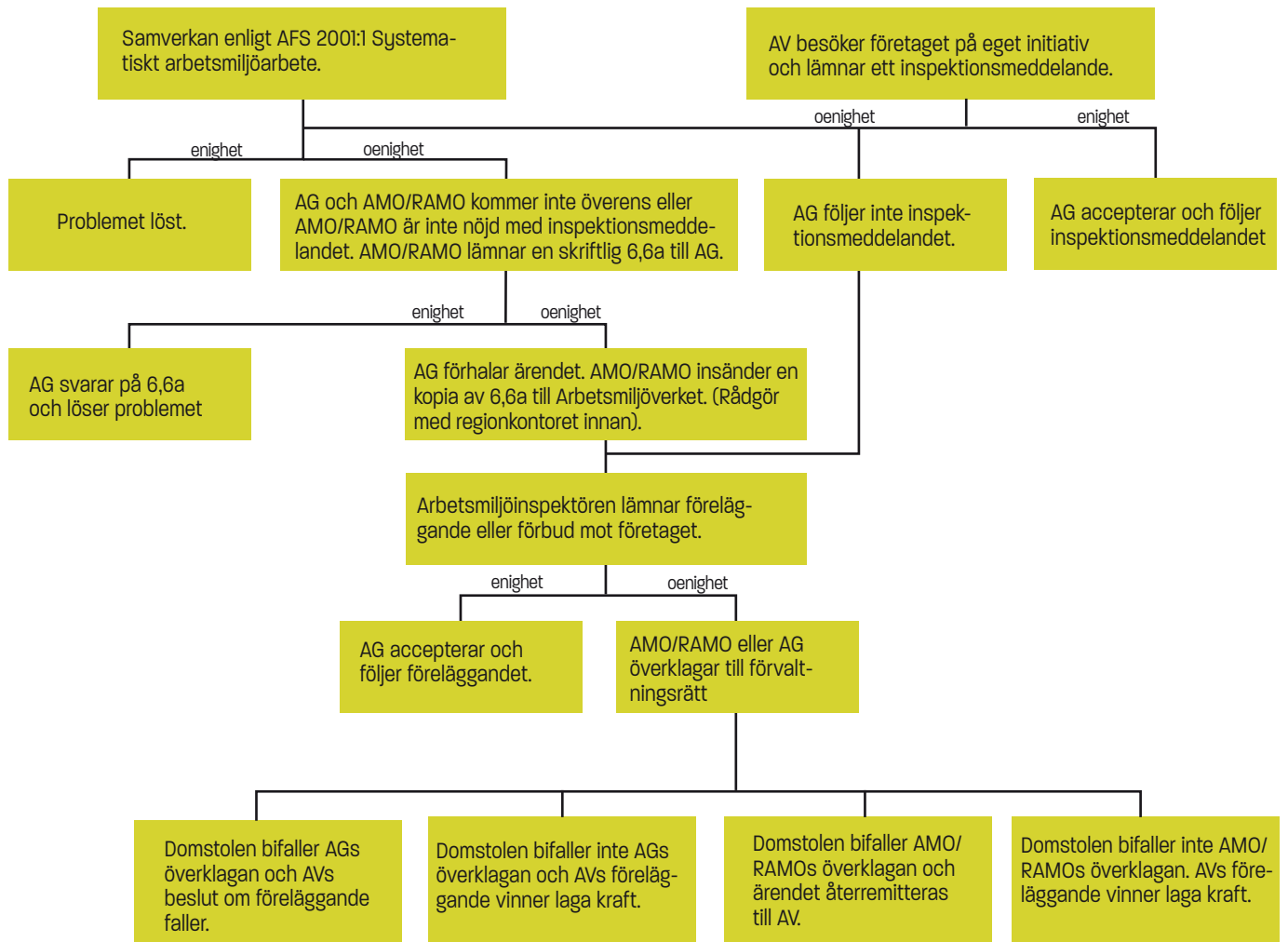
45 Om arbetsgivaren och arbetsmiljöombudet är nöjda med beslutet och arbetsgivaren avser att följa åläggandena från AV, fattar denne beslut om detta i samverkan med arbetstagarna enligt reglerna i AML 6 kap och de personer som berörs.

46 Därefter genomför arbetsgivaren överenskomna ändringar i verksamheten i enlighet med beslutet. Unionen och arbetsmiljöombuden bevakar det och vidtar i samråd, egna initiativ för det fall arbetsgivaren brister i genomförandet.

47 En arbetsgivare som är missnöjd med ett beslut från AV kan överklaga det till förvaltningsrätt. Huvudarbetsmiljöombudet på arbetsplatsen kan också överklaga beslut från AV. Om det inte finns ett huvudarbetsmiljöombud så är det arbetsmiljöombudet som kan överklaga beslutet och om sådant inte finns får överklagande göras av regionalt arbetsmiljöombud inom Unionen. Detta gäller när saken rör medlemmars intressen och Unionen tidigare yttrat sig i ärendet enligt AML 9 kap § 3. Arbetsmiljöombudens och Unionens överklaganden rör nästan uteslutande frågor som slutligen kommer att prövas av domstol. Det offentlighetsliga flödet framgår av sidan 20.

48 Beroende av hur domstolens beslut blir kan arbetsgivaren bli tvungen att vidta åtgärder eller avstå från det. Unionen och arbetsmiljöombuden bevakar utslaget från domstolen. Om arbetsgivaren brister i genomförandet eller, om utslaget blir negativt vidtar man i samråd egna initiativ. Detta sker inom skyddsorganisationen eller genom en förhandlingsframställan för att komma till rätta med det ursprungliga problemet.

Handläggning av "större" problem – det offentlig-rättsliga flödet



Förvaltningsrättens beslut kan överklagas till Kammarrätt och Högsta förvaltningsdomstolen.

Fakta om regelverk och informationskällor

Inledning

Det regelverk som är till största praktiska nytta inför förhandlingar är alla de olika föreskrifter samt råd och anvisningar som AV givit ut. Vilka dessa är framgår av Arbetsmiljöverkets hemsida www.av.se. Vid framtagandet av föreskrifter förekommer partsmedverkan, främst genom samråd och remisser. Mycket av EUs regelverk för arbetsmiljön finns uttryckt i föreskrifterna, bl a kravet på medicinsk undersökning för nattarbetande. EU-reglerna implementeras löpande in i de svenska reglerna.

AV är en myndighet vars verksamhet bl a styrs av "Förvaltningslagen". Hela myndighetsprocessen bygger på skriftlighet och offentlighetsprincipen. I de kontakter med AV som syftar till någon form av ingripande från AV, är det viktigt att kontakterna även är skriftliga eftersom skriftliga handlingar registreras till skillnad från telefonsamtal. Med bevis om att krav på åtgärder ställts till AV, är det lättare att få myndigheten att fatta beslut. Beslut som sedan kan överklagas om vi eller arbetsgivaren inte är nöjda med det.

AVs beslut prövas efter överklagande av förvaltningsrätt. De besluten är offentliga och kan vara vägledande även om de inte precis rör den för oss aktuella situationen.

I ADs domar återfinns inte särskilt många hänvisningar till arbetsmiljön. I AD nr 53 1988 gavs en facklig förtroendeman rätt att på betald arbetstid utföra en enkätundersökning bland sina arbetskamrater angående deras arbetsförhållanden.

Att förhandlingsskyldighet enligt MBL § 11 råder vid förändringar i arbetsgivarens verksamhet som påverkar arbetsmiljön framgår av AD 1996 nr 43. Arbetsmomentet som saken gällde var utökad handmärkning, av bröd, för direktförsäljare. Handmärkningen hade sedan länge uppmärksammats av företagets skyddskommitté som ett av de mest problematiska arbetsmomenten för direktförsäljarna med bl a mycket lyft och risk för förslitningsskador. Domstolen framhöll också att merarbetet uppgick till 25-30 minuter per dag vilket bedömdes som en relativt betydande arbetsinsats mot bakgrund av att arbetet skedde på provisionsbasis och att direktförsäljarna sedan tidigare hade långa arbetsdagar.

En viktig AD-dom som belyser arbetsmiljöombudens rätt att delta i förändringar som berör arbetsmiljön är nr 70 2007. Efter en MBL-förhandling som slutade i oenighet påbörjade arbetsgivaren en ombyggnation utan att ha givit ombudet reell möjlighet till samverkan. Arbetsgivaren dömdes till skadestånd.

Arbetsmiljöargument i arbetsdomstolen har även använts av arbetsgivarna. Det är främst säkerhetsskäl som framförs, exempelvis som skäl för att genomföra drogtest. Se avsnittet om drogtest.

När det gäller Systematiskt arbetsmiljöarbete enligt AFS 2001:1 finns det ett flertal bra material att arbeta med. Två exempel är ”Systematiskt arbetsmiljöarbete i praktiken” och ”Riskbedömningar” som är utgivna av Prevent. Det är ett partsorgan för arbetsmiljön och i utarbetandet av materialen har deltagit både arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter.

Det finns att beställa hos Prevent (www.prevent.se)

På följande sidor följer korta genomgångar av några allmängiltiga föreskrifter från AV, något om drogtester och arbetstider.

EU:s Ramdirektiv för arbetsmiljöfrågor 1989/391

Ramdirektivet är EU:s motsvarighet till Sveriges föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete. Det ställer krav på alla arbetsgivare att ”svara för att arbetstagarnas säkerhet och hälsa tryggas i alla avseenden som är förbundna med arbetet.” Det ska göras genom ett kontinuerligt arbete med riskbedömningar, upprättande av handlingsplaner, genomförande och slutligen utvärdering av aktiviteter.

På en punkt är ramdirektivet tydligare än den svenska lagstiftningen. I artikel 6 punkt 5 står det: ”Åtgärder som rör säkerhet, hygien och hälsa i arbetet får under inga förhållanden medföra några kostnader för arbetstagarna.” Det är alltså företaget som ska stå för dessa kostnader. Det är inte arbetstagarna, varken direkt eller via facklig medlemsavgift.

AFS – Föreskrifter från AV

Bildskärmsarbete

Med arbetsmiljöfrågor vid bildskärmsarbete har det i övervägande fall handlat om den fysiska arbetsmiljön inklusive rätten till terminalglasögon.

AVs föreskrift ”Bildskärmsarbete” AFS 1998:5 innehåller också bestämmelser enligt § 7 att det inte normalt får förekomma arbete vid bildskärm som är starkt styrt eller bundet i fysisk eller i psykiskt hänseende. Det får inte heller vara ensidigt upprepat. I föreskriftens § 10 sägs att programvara också ska vara lämpligt utformad med hänsyn till arbetsuppgiftens krav och användarens förutsättningar och behov.

Vidare framgår av föreskriften att vid utformning och val av programvara ska särskild hänsyn tas till de ergonomiska principer som gäller för människans förmåga att uppfatta, förstå och bearbeta information.

Till sist nämns också att kvantitativ eller kvalitativ kontroll av arbetstagarens arbetsinsatser via datasystemet inte får utföras utan dennes vetskap. Arbetsgivaren får inte utifrån integritetsaspekter använda insamlade uppgifter om t ex arbetsprestation till annat än för beräkning av lön vid ackordslön eller annan prestationsberoende löneform.

AV har utfärdat inspektionsmeddelande angående bildskärmsarbete med följande beteckning 01/2045 01-7489. Det gäller IT-programvara som i princip inte ansågs vara tillräckligt bra för kvalificerade användare då det skapade ohälsa. Programmetets uppbyggnad gav mycket arbete med mus och antalet buggar var så stort att det medförde stress.

Ensamarbete

AVs föreskrift AFS 1982:3 om ”Ensamarbete” började gälla 1983.

Föreskriften tar upp riskerna med att arbeta ensam ur såväl fysisk som social synvinkel. Innebär ensamarbete att det föreligger stor risk för kroppsskada genom olycksfall får arbetet inte ske utan att andra personer är närvarande. Beträffande ensamarbete som pågår under starkt psykisk påfrestning ska man eftersträva att arbetstagare kan få direkt kontakt med arbetskamrater eller andra människor.

Arbetsanpassning och rehabilitering

I lag om allmän försäkring 22 kap § 3 stadgas att den försäkrades arbetsgivare efter samråd med denne ska lämna nödvändiga uppgifter till försäkringskassan för att arbetstagarens behov av rehabilitering ska kunna klarläggas. Arbetsgivaren ska medverka till klarläggandet och även svara för att de åtgärder, som behövs för en effektiv rehabilitering vidtas. Lagtextens hänvisning till AML syftar på 3 kap 2a § 3 stycket som i sin tur är grunden för en föreskrift AFS 1994:1 ”Arbetsanpassning och rehabilitering”. I föreskriften framgår att arbetsgivaren ska organisera och bedriva verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering för arbetstagaren. Vidare framgår att arbetsgivaren ska klargöra arbetet med arbetsanpassning och hur rehabilitering ska genomföras. För att arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering ska man ha befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens för att utföra arbetsuppgifterna.

Rehabilitering avser att få den anställde i arbete igen. § 12 stadgar att arbetsgivaren ska anpassa de enskilda arbetstagarnas arbetssituation med utgångspunkt från deras förutsättningar för arbetsuppgifterna. Därvid ska särskilt beaktas om den enskilde arbetstagaren har något funktionsnedsättning eller annan begränsning av arbetsförmågan. Av föreskriften framgår också att arbetsgivaren ska ha rutiner som omfattar arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel.

Arbetsgivaren ska vidare klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagare uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet. Föreskriften började gälla 1 juli 1994.

Rehabiliteringskravets betydelse i uppsägningssammanhang kan säga en del om vilka insatser som kan krävas av arbetsgivare. Följande domar från AD kan ge några insikter, nr 10 1999, nr 145 1997.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Den psykosociala arbetsmiljön regleras i föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4. Den reglerar ohälsosam arbetsbelastning (stress), starkt psykiskt pressande arbete, att kraven på de anställda måste balanseras mot resurser och stöd, arbetstidsfrågor som gränslöst arbete samt kränkande särbehandling. Föreskriften ställer också krav på arbetsgivaren att sätta upp psykosociala mål, allt i syfte att undvika mental överbelastning och psykisk ohälsa.

Kränkande särbehandling i arbetslivet

Kränkande särbehandling definieras: ”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.

Arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt kan förebyggas.

Det ska finnas rutiner i arbetsgivarens verksamhet för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler och åtgärda otillfredsställande arbetsförhållanden. Uppdags kränkande särbehandling ska åtgärder genomföras och följas upp. Detta innebär att det ska utredas om orsakerna till bristerna står att finna i arbetets organisation. Arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling ska snabbt få stöd eller hjälp och arbetsgivaren ska ha särskilda rutiner för detta.

Råd inför åtgärder mot mobbning

Den första kontakten med mobbning är nästan alltid när den pågått ett bra tag och situationen blivit akut. Se då alltid till helheten på företaget/arbetsplatsen. Anonymisera situationen. Ta hjälp av utomstående som FHV och AV. Ta reda på vilken dokumentation och vittnen som finns.

För att övertyga arbetsgivaren om att mobbning inte ska förekomma på arbetsplatsen kan ekonomiargument som kostnader för sjuklön och rehabilitering samt produktionsminskning användas.

För att åtgärda orsakerna till förekommande mobbning kan arbetsorganisationen behöva ändras, att genomföra en psykosocial skyddsron och att utse en stödskamrat till den mobbade kan vara andra åtgärder.

Uppföljning av ett mobbningsärende bör leda till förebyggande insatser, utbildning av AMO och chefer samt att interna system för infångande av problem utarbetas. Vidare bör lyhördheten för att uppmärksamma och motverka mobbningsituationer uppmuntras.

Arbetsplatsens utformning

I AVs föreskrift AFS 2009:02 "Arbetsplatsens utformning" är de vanligaste förekommande frågorna om arbetsplatsens utformning i fysiskt hänseende samlade.

Den ersätter tidigare föreskrifter angående belysning, ventilation och luftkvalité, larm och utrymning, arbetslokaler, projektering av byggnader och anläggningar och personalutrymmen. I denna föreskrift finns alltså bestämmelser om hur den fysiska arbetsmiljön ska vara utformad.

Föreskriften ger en god grund för krav i samband med ny- och ombyggnad av lokaler och arbetsplatser.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 ersätter AFS 1996:6 Internkontroll av arbetsmiljön. Trädde i kraft den 1 juli 2001. Revidering 2003:4 och 2008:15.

Detta är den centrala föreskriften i allt arbetsmiljöarbete eftersom den ger en struktur för hur arbetsgivaren ska bedriva sitt arbetsmiljöarbete genom undersökning, genomförande och uppföljning. Strukturen är väsentlig även för arbetstagsidan eftersom uppkomsten av en bra arbetsmiljö kräver samverkan mellan parterna.

Föreskriften är inte särskilt omfattande och den innehåller följande rubriker: Föreskriftens tillämpningsområde; Definition av systematiskt arbetsmiljöarbete; Natur-

lig del i verksamheten, Medverkan arbetsmiljöpolicy och rutiner; Uppgiftsfördelning och kunskaper; Riskbedömning, Åtgärder och uppföljning; Företagshälsovård.

Här kommer inte att ges någon ytterligare presentation av föreskriften eftersom den redan finns hos arbetsmiljöombuden. Den borde även finnas i varje förhandlares ägo.

Till föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete finns en av AV utgiven vägledning som också rekommenderas för studium.

I ett överklagningsärende som 2002 avgjordes av regeringen hade Härnösand kommun av AV förbjudits att, med stöd av 7 kap § 7 AML, vidta planerade personalneddragningar innan konsekvenserna av åtgärderna kartlagts och bedömts vara rimliga ur arbetsmiljösynpunkt. Regeringen fastställde AVs förbud, vilket innebar att Härnösands kommun måste göra en riskbedömning enligt AFS 2001:1 § 8. Efter genomförd riskbedömning avstod kommunen från den planerade neddragningen.

Detta regeringsbeslut är av stor betydelse oavsett om Unionens företrädare väljer att vända sig till AV eller om kraven ställs i en förhandling enligt MBL § 11 om ändring av arbetsgivarens verksamhet.

Annat regelverk

Krav på riskbedömning och handlingsplan; AD nr 59 2010

Efter en arbetsolycka där en anställd blev klämd så att hans båda ben bröts avskedades den truckförare som körde trucken vid olyckstillfället. Arbetsprocessen som föranledde olyckan gällde utförande av en specialorder i ett pappersbruk. Den hade föregåtts av en riskbedömning och upprättande av en driftsinstruktion. Arbetsgivaren menade att truckföraren varit grovt vårdslös i sin yrkesutövning och hänvisade till den gjorda riskbedömningen och driftsinstruktionen. AD fann att truckföraren inte varit grovt vårdslös och att det inte förelåg skäl för varken avsked eller uppsägning av denne. Enligt vad förbundet som drev tvisten uppgivit i målet vidtog företaget en rad åtgärder efter olyckan för att förhindra en upprepning, bl a upprättades en ny driftsinstruktion. AV gjorde en inspektion och konstaterade brister i arbetsgivarens arbetsmiljöarbete.

Tid för egna undersökningar av arbetsmiljön; AD nr 53 1988

Tvisten gällde omfattningen av den tid som en facklig förtroendemann hade lagt ned på att undersöka arbetsmiljön på en arbetsplats med 416 arbetare. Den fackliga förtroendemannens arbete var föranlett av att en enkät hade delats ut till de 416 personerna. Enkätsvaren medförde 35 nya anmälningar om arbetsskada. Dessutom uppgav 165 arbetare att de hade besvär som de trodde eller misstänkte härrörde från nuvarande eller tidigare arbetsuppgifter.

Den fackliga förtroendemannen lade ned 500 timmar på att följa upp det som enkäten kommit fram till, genom samtal och sammanställningar för att på olika sätt utvärdera resultatet. AD kom fram till att 500 timmar visserligen var en tämligen omfattande insats men att den var skälig i detta sammanhang. Målet gällde även att den fackliga förtroendemannen använt 200 timmar som försäkringsrådgivare. I det fallet ansåg arbetsdomstolen att 50 timmar hade varit en skälig insats.

Integritetsskydd i arbetslivet

Allmänt

De anställdas integritet i arbetslivet står i motsats till arbetsgivarens arbetsledningsrätt. De är likställda i så motto att ingen av dem är reglerad i lag. Ett visst lagstöd för integriteten har de offentligt anställda och de privatanställda som har sina arbetsplatser i lokaler dit allmänheten har tillträde. Även AFS 1998:5 ”Arbete vid bildskärm” behandlar detta. Flera statliga utredningar har behandlat frågan om arbetstagarnas integritet i arbetslivet. Nu senast Integritetsskydd i arbetslivet SOU 2009:44. Den och tidigare utredningar har emellertid inte lett fram till något lagförslag, vilket Unionen kräver.

Personuppgiftslagen (Pul) gäller för alla och ska tillämpas av både offentliga och privata arbetsgivare. Lagen innehåller ett uttryckligt undantag för hur arbetsgivare ska behandla anställdas personuppgifter när de, enligt arbetsrättsliga lagar och avtal, ska fullgöra sina åtaganden. Enligt undantaget ska syftet med arbetsgivarens kontroll vara försvarbart och stå i överensstämmelse med den kontroll som verkligen sker.

Ovanstående begränsning är utgångspunkt för bedömningen av motsatsförhållandet mellan arbetsgivarens bestämmanderätt och arbetstagarens rätt till integritet. Den privata arbetsgivaren har bestämmanderätt över lokalerna och den befintliga utrustningen. Arbetstagaren befinner sig frivilligt i dessa lokaler och utför arbete mot betalning för arbetsgivarens räkning.

Med detta avtalsförhållande följer en rätt till kontroll av avtalade prestationer. För en tjänsteman med månadslön är det relativt lätt att kontrollera om arbetsgivaren gör rätt för sig. I vissa situationer kan arbetsgivarens kontrollbehov av arbetsprestationen upplevas som integritetskränkande.

Säkerheten på arbetsplatsen är skäl för drogtester och kameraövervakning. Det gäller både den personliga säkerheten och egendom. Angående drogtester finns en ganska väl utvecklad rättspraxis av arbetsdomstolen.

Kontroll av privata mejl, internetanvändning, kameraövervakning mm

Kontrollen av privata mejl och privat användning av internet i arbetsgivarens utrustning ingår i kontrollrättigheten även om det av arbetstagaren kan upplevas som integritetskränkande. Det är framförallt den tekniska möjligheten att spåra en arbetstagares privata användning av arbetsgivarens utrustning som förändrats och ställt integritetsfrågan på sin spets.

Man kan jämföra med att arbetsgivaren tillhandahåller telefonen som är ett arbetsredskap för tjänstemannen. Det finns ingen lag som förbjuder arbetsgivaren att avlyssna och spela in samtalen från sina anställda när de talar i telefon, under förutsättning att det inte sker i hemlighet. Sådan avlyssning eller inspelning sker endast undantagsvis och är oftast kopplade till arbetsuppgiften. Det har dock blivit enklare för arbetsgivaren att kontrollera telefonsamtalen genom att det är lättare att få fram uppgifter om samtalens längd och till vilket telefonnummer samtalet varit kopplat till.

Det är just den ökade spårbarheten och lagringsmöjligheten av mejl och internettrafik som gjort frågan känslig i integritetshänseende.

Något uttryckligt förbud för arbetsgivaren att läsa privata mejl och internettrafik i den utrustning som tillhandahålles de anställda finns inte. Tvärtom är det så att arbetsgivarens kontrollbehov har stärkts och även rättfärdigats genom annan lagstiftning, exempelvis lagen om företagshemligheter och förbudet mot att inneha barnpornografi.

Angående kameraövervakning finns det en lag som kräver tillstånd för allmän kameraövervakning på plats dit allmänheten har tillträde. För kameraövervakning av en arbetsplats dit allmänheten inte har tillträde gäller inte lagen.

Datainspektionen som har tillsynen över Pul har mycket information om tillämpningen av Pul på sin hemsida. På hemsidan finns bland annat Kontroll av de anställdas Internet- och e-postanvändning mm, Datainspektionens rapport 2005:3, samt frågor och svar om kameraövervakning.

Inspektionens ståndpunkter utgår från syftet och hanteringen av personuppgifter, exempelvis privata mejl och internet användning. Dessutom utgår den från arbetsgivarens information om och eventuellt samtycke från arbetstagaren till kontrollerna. Sker kontroll från arbetsgivarens sida ska det enligt inspektionen vidare klart framgå av regler och information till de anställda om och hur kontrollen kan ske. Information behöver inte ges inför varje enskilt tillfälle. Något som ofta nämns är att arbetsgivare kan göra särskilda policyn för bland annat internetanvändning. Policies kan vara både ensidiga från arbetsgivaren eller sådana som arbetstagarna och de fackliga organisationerna varit med om att utarbeta.

Under rubriken Drogtester finns ett avsnitt om att träffa kollektivavtal om drogtester. De resonemang som förs där kan tillämpas för övriga integritetsfrågor i arbetslivet.

En sak som också framhålls av inspektionen är skyldigheten för arbetsgivaren att ta bort uppgifter som är inaktuella eller inte behövs längre. Det ska också finnas reglerat vilka anställda hos en arbetsgivare som ska ha hand om personuppgifterna.

Den som blir kränkt av arbetsgivarens oriktiga behandling av ens egna personuppgifter kan enligt lagen tilldömas skadestånd och den skyldige dömas till fängelse i högst 2 år. Om en medlem har anspråk på skadestånd på grund av att arbetsgivaren brutit mot Pul ska tvisten hanteras enligt förhandlingsordningen och arbetstvistlagen.

Drogtester

Rättsläget

För den privata sektorn av arbetsmarknaden finns det ingen lagreglering om när och hur drogtester får ske. Rättsläget har i huvudsak bestämts av tre domar från arbetsdomstolen. I den första som kallas ”Ställningsbyggardomen” och kom 1991, nr 45, gavs arbetsgivaren i princip tillåtelse att testa alla arbetstagare för att se om någon missbrukade hasch. Arbetsgivarna åberopade som skäl för att testa alla anställda att det var för deras egen och omgivningens säkerhet då de aktuella arbetstagarna arbetade med ställningsbyggande. Domstolens utslag innebar i princip att en vägran att delta i test kunde innebära saklig grund för uppsägning.

Den andra domen, 1998 nr 97, gäller Oskarshamns kärnkraftverk där de lokala tjänstemannaparterna hade tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren om drogtester.

En arbetstagare som ej omfattades av kollektivavtalet vägrade delta i testerna. Saken prövades av arbetsdomstolen och beträffande narkotika kom domstolen fram till att personen i fråga var skyldig att delta i drogtesten. Skälen för det var dels säkerheten på kärnkraftverket och dels att narkotika är ett förbjudet preparat att inneha. Beträffande test för alkohol kunde detta icke ske utan att konkret misstanke förelåg. Skälen för den bedömningen är helt enkelt att alkohol är tillåtet berusningsmedel och ingår i vår kultur och att det därmed bedömdes som mer integritetskränkande att få kunskap om en persons alkoholvanor.

Den tredje domen är från 2001, nr 3, och gäller Fryshuset i Stockholm. En anställd som tidigare varit narkoman arbetade med ungdomar i riskzonen och arbetsledningen hade misstankar om att personen ifråga hade återfallit i missbruk och han ålades därför att drogtesta sig vilket han vägrade och blev därför uppsagd. I fryshusfallet gavs arbetsgivaren rätt att drogtesta personen ifråga med hänvisning till den viktiga verksamheten med ungdomar han var sysselsatt i och att företaget därmed behövde ha fullt förtroende för honom och att han inte hade återfallit i drogmissbruk.

En fjärde dom, 2002 nr 51, om drogtestar bekräftar tidigare domar. Den gäller en bussförare som efter tidigare misstankar om drogmissbruk varit drogfri i två år ålades av arbetsgivaren att delta i en slumpvis genomförd drogtest. Chauffören vägrade att göra det den dagen, men han lämnade drygt en vecka senare på bolagets uppmaning ett test som visade sig vara negativt. Det fanns också olika uppfattningar mellan parterna om busschauffören deltagit i rehabiliteringsarbete under de här två åren eller inte.

Arbetsdomstolens bedömde den vägran som sedan följdes av ett genomfört test som en engångsföreteelse. Beträffande chaufförens deltagande i rehabilitering, konstaterade domstolen att han har genomfört vad han, enligt utredningen i målet visat, åtagit sig gentemot arbetsgivaren. Vidare kom arbetsdomstolen fram till att något narkotikabruk inte visats föreligga vid det tillfälle chauffören vägrade låta sig testas och att det därmed finns ett utrymme för att hans handlande berodde på stundens ingivelse. Mot bakgrund av detta menar arbetsdomstolen att utöver den avstängning som chauffören blivit utsatt för, hade det varit motiverat med ytterligare utredning innan bolaget inledde ett förfarande att säga upp honom. Han borde därmed ha getts tillfälle att i enlighet med den tillämpade drogpolicyn på företaget medverka i utredning och eventuell erforderlig rehabilitering. Busschauffören fick därmed behålla sitt arbete. Detta även mot bakgrund mot den av bolagets bedrivna verksamheten.

Den här domen befäster arbetstagarens skyldighet att ställa upp i drogtesten. Det är genom att göra det som busschauffören kan föra över skyldigheterna att agera på arbetsgivaren. Denna har inte gjort det på ett tillräckligt bra sätt enligt arbetsdomstolen och därför får arbetstagaren behålla sitt arbete. Det kan också noteras att misstankar om narkotikamissbruk den här gången gällde amfetamin och inte som i övriga fall hasch.

Slutsatserna av dessa domar är att arbetsgivaren har rätt att drogtesta med hot om uppsägning i de fall arbetsgivaren kan åberopa säkerhetsskäl eller att det är viktigt av annan anledning att arbetsgivaren kan lita på att arbetstagaren inte drogar sig. Det är arbetsledningsrätten som får genomslag när det inte finns någon reglering. Med droger menas i detta sammanhang narkotika, inte alkohol. Beträffande alkohol kan arbetsgivaren endast testa vid misstanke om alkoholberusning. Unionen kan därmed träffa kollektivavtal om drogtestning, som är bindande för medlemmarna angående narkotika men ej avseende alkohol.

Drogpolicy

För att möta krav på drogfria arbetsplatser från affärskontakter och samhälle utarbetar arbetsgivare ofta en drogpolicy. Detta sker ibland utan de fackliga organisationernas medverkan men enligt Unionens uppfattning är införande eller upprättande av en drogpolicy en fråga som arbetsgivaren är skyldig att förhandla om enligt MBL § 11. Det är också fullt möjligt att träffa kollektivavtal om en drogpolicy. Det finns exempel på avtal som innebär bl a att personer som testas positivt garanteras vård av arbetsgivaren istället för att sägas upp.

Av föreskriften från AV om ”Arbetsanpassning och rehabilitering” AFS 1994:1 framgår att arbetsgivaren ska klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagare uppträder påverkade av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet.

Alna-rådet är ett partsgemensamt råd för alkohol och narkotika mellan arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer på central nivå. Unionen är medlem i Alna-rådet. Rådets grundinställning är att man inte kommer till rätta med eventuella drogproblem på en arbetsplats genom att införa någon form av test. Skälet är att genomförda tester ger en falsk trygghet då det kan vara lätt att manipulera testet för den som skulle kunna testa positivt. Flera andra aktörer med höga krav på drogfria arbetsmiljöer har insett detta och exempelvis testar inte SAS sina piloter utan har en noggrann läkarundersökning en gång per år. Alna-rådets inställning bygger på att det behövs tillit för att komma tillrätta med alkohol- och narkotikamissbruk på arbetsplatsen.

För de ombudsmän och förtroendevalda som deltar i diskussioner eller förhandlingar med arbetsgivare om utformning av drogpolicy finns det många saker att tänka på.

Att tänka på angående drogtestar och eventuella kollektivavtal om sådana

Vid genomförandet av tester är det första som ska bestämmas vad som ska testas. Arbetsgivaren har inte rätt att testa vad som helst utan detta måste ha en koppling till arbetet. Hittills har endast alkohol och narkotika testats medan exempelvis testning av läkemedel inte har prövats.

Unionen har uppfattningen att det är otillåtet att testa och söka efter vilka läkemedel en person eventuellt använder.

Det är också otillåtet för en arbetsgivare att utöver vad som angivits om narkotika eller alkohol söka efter fler saker när ett prov ändå är tillgängligt. Det ska klargöras hur tillkännagivandet av resultatet av en test ska ske. Det är arbetstagaren som äger testresultatet och det är han/hon som bestämmer om det ska lämnas ut till arbetsgivaren eller inte. Exempelvis är företagshälsovården eller läkare förhindrad att utan arbetstagarens medgivande lämna över resultatet till arbetsgivaren. Vidare bör det bestämmas vilka anställda hos arbetsgivaren som ska få kunskap om testresultatet. En persons testresultat är exempelvis en känslig uppgift enligt personuppgiftslagen, PUL.

Nästa viktiga fråga är hur testet går till. En statlig utredning har föreslagit att testet ska utföras under överinseende av sjuk- eller hälsovårdspersonal samt att testet ska inlämnas till ett ackrediterat laboratorium. Ur integritetssynpunkt är det också viktigt under vilka former testet genomförs och att inte den som ska lämna prov utsätts för annan integritetskränkning än vad själva provet innebär. Det kan röra sig om

hur lokalerna är utformade under vilken övervakning provet lämnas o.s.v. Det finns normalt krav på att testet ska kunna utföras utan att personer kan fuska genom att exempelvis medföra annans provvätska eller blanda ut egen provvätska. Detta intresse kan stå i motsatsställning till krav på bra integritetsskydd.

Det finns också exempel på att arbetsgivare har velat skapa ett angiverisystem för att övervältra kontrollen av anställdas droganvändning på arbetskamrater utan chefsställning. Det är inte lämpligt att arbetskamrater används som vittnen eller bevittnar sina arbetskamraters olika grad av berusning eller uppträdande. Det är en arbetsgivaruppgift att införskaffa eventuell bevisning mot en anställd som misstänks vara alkohol- eller narkotikapåverkad. Nära samband med detta har också frågan om hur ofta och när drogtestar ska ske. Drogtester vid misstanke kan vara mer berättigade än slumpvisa testningstillfällen. Förutbestämda testningstillfällen som sker i ett bestämt sammanhang, exempelvis återkommande läkarundersökningar, kan också vara mindre integritetskränkande än slumpvisa tester.

Arbetssökande har en svag rättslig ställning när det gäller att neka att delta i narkotikatest inför en ny anställning.

Sammanfattande slutsatser om integritet i arbetslivet

Arbetstagarnas rätt till integritet på arbetsplatsen kommer att avgöras av Arbetsdomstolen i mål rörande saklig grund för uppsägning och avskedande. Detta gäller oavsett om det i framtiden kommer att finnas en särskild lag om integritet och oberoende av lagens innehåll. I Arbetsdomstolens prövningar ställs en arbetstagares integritet på arbetsplatsen mot dennes anställningsskydd. Anledningen är att det är fri bevisprövning i svenska domstolar. Det innebär att Arbetsdomstolen kan till grund för sitt domslut lägga bevisning som arbetsgivaren kommit över i strid mot eventuella integritetsregler. Alltså att arbetsgivaren vid en berättigad kontroll av en anställds mejlanvändning hittade uppgifter som kunde tyda på att denne lämnat ut företagshemligheter. Det är därför i bevishänseende tillåtet att använda ”överskotts-information” rörande en annan sak än den ursprungliga saken som skulle kontrolleras.

Arbets tid

– en fråga om inflytande, hälsa och ersättning

Arbets tiden är också en viktig arbetsmiljöfråga. Hur länge och när vi arbetar påverkar vår hälsa. Det är därför viktigt att komma ihåg Arbetsmiljölagens skyddsregler i samband med tillämpning och reglering av arbetstidsfrågor. Många av de nya arbetstidsavtalen ger större möjligheter för klubbar att teckna lokala arbetstidsavtal än tidigare. Det är bra med en kontinuerlig dialog i dessa frågor mellan klubbar och ombudsmän såväl lokalt som centralt tills en mer enhetlig praxis har satt sig.

En av de viktiga frågorna under de senaste avtalsrörelserna har varit arbetstiden, mycket beroende på de ändringar i arbetstidslagen som gjorts. På många avtalsområden har detta lett till förändringar i arbetstidsregleringen och på flertalet av dem finns arbetstidsreglerna utslutande i kollektivavtal. Det principiellt viktiga med detta är att förbundet själv helt förfogar över frågorna på dessa avtalsområden när regelverket finns i kollektivavtal. Det är alltså förbundet som i dessa fall utövar tillsynen över att avtalen följs.

Arbetsmiljöverket har svårt att utöva någon tillsyn av arbetsbelastning och arbetstid när arbetstidslagen i sin helhet är bortavtalad. De övergripande reglerna i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete är dock inte dispositiva och arbetsgivaren har naturligtvis kvar sin skyldighet att kunna redovisa för inspektionen när och hur mycket de anställda arbetar.

Många av de nya arbetstidsavtalen öppnar även möjlighet för lokala anpassningar i de fall det finns behov av sådana. Det är då viktigt att arbetstidsfrågor inte endast reduceras till en fråga om ersättning. Arbetstidens längd och förläggning, det vill säga när vi ska arbeta, är även en viktig inflytandefråga. Vi pratar ofta om att vi har ett livspussel som ska gå ihop och för oss arbetstagare är då möjligheten till inflytande över hur arbetstiden förläggs av stor betydelse. Kravet på den anställde att vara flexibel ökar, att ständig vara tillgänglig och arbeta på obekväma tider blir allt vanligare.

Tidigare lagstiftning och våra kollektivavtal

Fram till införandet av den allmänna arbetstidslagen 1970 fanns inga lagregler om arbetstid för de flesta tjänstemän, eftersom den tidigare gällande arbetstidslagen inte omfattade kontorsanställda. Däremot fanns regler i kollektivavtal.

1970 års arbetstidslag fastställde en generell förkortning av den ordinarie arbetstiden från 42,5 timmar till 40 timmar i veckan vilken genomfördes i etapper fram till den 1 januari 1973. Därefter har någon ytterligare arbetstidsförkortning inte genomförts i lag. Däremot har arbetstidsförkortning genomförts i avtal på olika sätt.

Lagstiftningen om arbetstid var tidigare mest inriktad på arbetstidens längd och bestämmelser om arbetstidens förläggning fanns i arbetsmiljölagstiftningen. Den nu gällande arbetstidslagen är från 1982 och det var först genom denna lag som regler om arbetstidens förläggning infördes i arbetstidslagen. Tidigare fanns reglerna om nattvila, veckovila, rast och paus mm i arbetsmiljölagen.

Unionens arbetstidsavtal har sin grund i det gamla SAF-PTK-avtalet om arbetstid som träffades i mitten av 1970-talet och som endast reglerade arbetstidens längd. Det betyder att förbundet under lång tid haft en arbetstidsreglering som löpt i två hjulspår – kollektivavtal rörande arbetstidens längd och arbetstidslagen vad gäller arbetstidens förläggning.

Från och med avtalsrörelsen 2007 har flera avtalsområden tecknat arbetstidsavtal som är heltäckande. Det betyder att dessa numera reglerar såväl längdfrågor som förläggningsfrågor.

Påverkan av EU:s arbetstidsdirektiv

Arbetstidslagen ändrades den 1 juli 2005, men för företag som omfattades av kollektivavtal om arbetstid, trädde förändringarna inte i kraft förrän den 1 januari 2007. Avsikten med lagändringarna var att på ett tydligare sätt genomföra EG:s arbetstidsdirektiv. EG:s arbetstidsdirektiv har varit mycket omdiskuterat och då framförallt den s.k. dygnsviloregeln och dess tillämpning.

Både den svenska arbetstidslagen och EG:s arbetstidsdirektiv medger att arbetstidsfrågor istället regleras i kollektivavtal. När kollektivavtal ersätter arbetstidslagens regler får detta inte innebära att arbetstagare får ett sämre skydd än vad som följer av direktivet. Enligt 3§ Arbetstidslagen är avtal som strider mot direktivet ogiltiga, såvida arbetstagarna inte erhåller annat lämpligt skydd. Varken Arbetstidslagen eller direktivet innehåller någon vägledning om vad annat lämpligt skydd kan vara. Det kan dock inte enbart vara ekonomisk kompensation eftersom direktivets syfte är att värna om arbetstagarnas hälsa.

Riktlinjer för hantering av arbetstidsfrågor

Inledning

Regelverket om arbetstid är relativt omfattande utan att för den skull vara heltäckande, och det finns inte "ett" regelverk, utan beroende på vad frågan gäller får svaret sökas i olika avtal och lagar. Ibland saknar vissa frågor reglering, och ibland passar inte alltid reglerna för den verksamhet som ska bedrivas. I sådana situationer ställs ofta frågan, hur gör vi nu? Kan vi träffa ett lokalt avtal som reglerar frågan, eller ett avtal som ersätter befintliga regler?

Tanken med dessa riktlinjer är att ge lokala fackliga företrädare vägledning i hur olika arbetstidsfrågor ska hanteras, vad man ska tänka på och hur man bör agera.

Regelverket

För att hamna rätt i diskussioner om arbetstidsfrågor, är det av största vikt att ha en klar bild över hur frågan är reglerad och var reglerna finns. En första sorteringsgrund är därför att avgöra till vilken eller vilka av följande kategorier frågan hör:

- Arbetstidens längd eller omfattning
- Arbetstidens förläggning, eller egentligen viloperioder, dvs. när arbetstid inte ska förläggas
- Inflytande över arbetstidens längd, förläggning och ersättning
- Ersättningsfrågor

Beroende på inom vilken kategori frågan hamnar, gäller delvis olika regelverk. Därför är det viktigt att frågan hänförs till rätt kategori(er), så att den kan hanteras utifrån rätt förutsättningar.

Reglerna om arbetstidens längd och om viloperioderna har sin grund i Arbetstidslagen. I och med vårt medlemskap i EU, anpassades lagen 1996 till EG:s arbetstidsdirektiv, då den så kallade "EG-spärren" infördes. EG-spärren är en handfull regler om högsta tillåtna arbetstid, minsta dygns- och veckovila samt regler för rast mm. Spärren säger att det samlade skyddsvärdet hos kollektivavtal som ersätter regler i Arbetstidslagen **"inte får medföra mindre förmånliga villkor för arbetstagarna än vad som följer av direktivet"**. Senare har lagen, efter krav från EU, förtydligats på några punkter, bl a när det gäller dygnsvilan. De förtydliganden som gjordes, trädde i kraft den 1 juli 2005 för företag utan kollektivavtal, och den 1 januari 2007 för övriga företag. Lagen liksom direktivet har till syfte att värna om arbetstagarnas hälsa, och utgör därmed en del i vår skyddslagstiftning.

Arbetstidslagen är en så kallad semidispositiv lagstiftning, dvs. den kan helt eller delvis ersättas med centrala kollektivavtal, och vissa delar kan även ersättas med lokala avtal, efter centralt godkännande. På flertalet av Unionens branschområden har hela lagen ersatts med kollektivavtal. På övriga gäller de gamla arbetstidsavtalen som endast omfattar längdreglerna. Därför är det viktigt att kontrollera aktuellt antal.

För vissa regler i de centrala avtalen har även delegerats en rätt för de lokala parterna att träffa lokala överenskommelser. Exempelvis för uttag av extra övertid, avbrott i dygns- och/eller veckovilan samt nattarbete och kompensation för detta. De lokala avtal som träffas får inte innebära mindre förmånliga villkor för arbetstagarna än vad som följer av EG:s arbetstidsdirektiv.

Det fackliga **inflytandet över arbetstidsfrågor** kan utövas genom ett flertal olika regelverk, i huvudsak följande:

- Förhandlingsrätt och -skyldighet regleras i Medbestämmandelagen och i Utvecklingsavtalet (Samarbetsavtal inom vissa branschområden).
- Arbetstidsavtalen reglerar också inflytandet genom kravet på lokala överenskommelser om man vill frångå avtalets regler.
- Arbetstidslagen, i de delar som inte ersatts med kollektivavtal. För tolkning av såväl lag som avtal, kan Arbetsmiljöverkets kommentarer och lagens förarbeten användas som vägledning.
- Arbetsmiljölagen ger möjlighet att via Systematiskt Arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och via skyddskommitté och arbetsmiljöombud, samt i yttersta fall via arbetsmiljöinspektörer, få insyn och delaktighet samt medverka vid planering, förändring och uppföljning av arbetstidsfrågor.
- Därutöver har Arbetsmiljöverket tagit fram olika föreskrifter (AFS) varav några, i en eller annan form, berör arbetstidsfrågor och hur arbetet är organiserat, exempelvis om ensamarbete, psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön samt medicinska kontroller.
- Lagen om Anställningsskydd föreskriver att anställningsavtalet bl a ska innehålla uppgifter om arbetstider och semester.
- Diskrimineringslagen ställer krav på arbetsgivaren att underlätta för föräldrar att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

- Socialförsäkringslagarna ger rätt till ledighet vid sjukdom och föräldraledighet mm.
- Semesterlagen ger rätt till minst fyra veckors sammanhängande ledighet under juni-augusti.

Ersättningsfrågorna regleras huvudsakligen i kollektivavtal, men det förekommer även andra former av reglering:

- I avtalet om Allmänna anställningsvillkor finns regler för övertids- och restidsersättning. På vissa områden har man även lagt in ersättningsreglerna för obekvämt arbetstid, jourtid och beredskap i Allmänna villkorsavtalet.
- På de flesta branschområden finns ersättningsreglerna för obekvämt arbetstid, jourtid och beredskap i separata så kallade "OB-avtal".
- Enskilda företag kan ha kompletterat de centrala avtalen med lokala avtal.
- Ersättningsregler vid tjänsteresor, såväl inrikes som utrikes, finns ofta i olika typer av resereglementen.
- Regler för kompensation för avbrott i dygns- respektive veckovila, finns i de flesta fall i de centrala Arbetstidsavtalen, men det förekommer också att man har lokala avtal som reglerar avbrott och kompensation.

Arbetstidsregleringen är som framgår ovan relativt omfattande, men lämnar också i många fall, möjlighet att lokalt överenskomma om andra lösningar. Ofta kan man dock utgå från att den reglering som finns är tillräcklig.

I det följande görs en genomgång av ett antal vanligtvis förekommande arbetstidsfrågor, som i en eller annan form förutsätter samverkan, överläggningar, förhandlingar eller överenskommelser mellan arbetsgivaren och Unionenklubben.

Därutöver kan det ibland uppstå situationer där man är oense om hur regelverket ska tolkas och vad som egentligen gäller, men dessa behandlas inte i genomgången nedan.

Frågor för lokala MBL-förhandlingar och/eller lokala avtal

Ordinarie arbetstid

Det är inte alltid som det direkt framgår i våra avtal, att arbetsgivaren är skyldig att ange när ordinarie arbetstid börjar och slutar, men det är indirekt en förutsättning för avtalets tillämpning. Det är också en förutsättning för beräkning av övertid, eftersom övertid definieras som arbetstid utöver den ordinarie arbetstiden.

I och med att arbetsgivaren har tillskrivits rätten att bestämma över verksamheten och därmed har ansvaret att leda och fördela arbetet, måste arbetsgivaren också ansvara för att de anställda får vetskap om när arbetet förväntas bli utfört. All verksamhet som arbetsgivaren kan förutse och därmed planera, dvs. vad som ska göras, hur mycket som ska göras och när det ska göras, leder per automatik också till att arbetsgivaren måste upprätta ett schema för den ordinarie arbetstiden. Schemat ska täcka all förväntad och planerad verksamhet, men bör även innehålla utrymme för sådant som kan förväntas men inte exakt planeras i tid.

Förändringar av verksamheten är en typisk medbestämmandefråga, som arbetsgivaren är skyldig att förhandla om. Innebär verksamhetsförändringen också en förändring av arbetstiderna, omfattas även denna förändring av förhandlingsskyldigheten. Det kan dels handla om att införa skiftarbete eller förskjuten arbetstid där man tidigare arbetat dagtid dels kan det handla om förändring av redan existerande scheman för skiftarbete eller förskjuten arbetstid. I båda fallen är företaget skyldigt att primärförhandla (MBL 11 §). I det förra fallet, som innebär en större förändring ska en arbetsmiljöriskbedömning (enl. AFS 2001:1) göras. Även inför en förändring av skifttider kan en sådan utredning behöva genomföras. Ett minimum är att åtminstone skydds-kommittén, och helst även FHV är involverad i utredningen.

Vid förändring som innebär tidiga morgnar och/eller sena kvällar samt nattarbete, är det viktigt att ta hänsyn till äldre arbetstagares förutsättningar, anställda med medicinska hälsorisker, tillgång till allmänna kommunikationer, risker med ensamarbete, risker för drogproblem. Diskrimineringslagens krav att kunna förena föräldraskap och yrkesliv måste också beaktas.

Efter förhandling beslutar arbetsgivaren. En större förändring av det enskilda anställningsavtalet kräver dock att arbetsgivaren och den anställde är överens. Exempelvis vid övergång från dagtidsarbete till förskjuten arbetstid, vare sig det handlar om enbart förskjutning till obekvämt tid eller till regelrätt **skiftgång**. Det omvända gäller naturligtvis också. Ordinarie arbetstid ska förläggas så att de olika viloreglerna kan innehållas.

Införande av flexitid, eller förändring av ett flexitidssystem, på en arbetsplats kräver inte bara förhandlingar, utan bör även befastas genom en överenskommelse, dvs. ett lokalt kollektivavtal mellan arbetsgivaren och Unionenklubben. I de Riktlinjer för införande av flexibel arbetstid, som SAF och PTK enades om 1979, i samband med förhandlingar om Arbetstidsavtalet, har man också angivit formerna för införande av flexitid, varvid följande gäller:

- *Flexibel arbetstid tillämpas till en början på prov under en begränsad period. Ett grundläggande krav är att arbetsuppgifternas art i sista hand måste vara avgörande för huruvida flexibel arbetstid kan tillämpas.*
- *Om företaget eller tjänstemannaklubben under provperioden skulle finna att tillämpningen av flexibel arbetstid medfört olägenheter av betydelse ska försöksverksamheten på endera partens begäran avvecklas på ett planmässigt sätt eller begränsas.*

Det grundläggande synsättet vid införande av flexitid är att det ska ses som en möjlighet för de anställda, att inom vissa ramar, själva fritt få bestämma när man börjar respektive avslutar sin ordinarie arbetstid. Huvudregeln är annars som nämnts ovan att arbetsgivaren planerar verksamheten och förlägger den ordinarie arbetstiden utifrån denna planering. Många verksamheter kräver dock inte att alla anställda börjar respektive slutar samtidigt, utan viss frihet kan ges till den enskilde att själv bestämma när man börjar och slutar. I sådana verksamheter finns därmed förutsättningar att införa ett system för flexitid, eftersom grunden för och syftet med flexitid är att den enskilde ges möjlighet att anpassa sin arbetstid efter sina personliga behov.

Införande av flexitid, liksom förändring av befintligt flexitidssystem ska föregås av förhandling. Det är viktigt att i förhandlingen dokumentera syftet med flexitiden, hur den ska tillämpas och om det finns några begränsningar. Man måste också klara

ut vad som är kärntid, dvs. den tid då man måste vara på arbetsplatsen, samt mellan vilka klockslag man får flexa, dvs. ordinarie arbetstidens yttre gränser. Dessutom måste man reglera hur frånvaro hanteras, hur övertid beräknas, hur stort/litet flex-tidssaldot får vara och hur avstämning sker.

Är syftet ett annat än att ge den enskilde möjlighet att inom givna ramar själv bestämma när den ordinarie arbetstiden börjar respektive slutar, handlar det inte om ett traditionellt flex-tidssystem. Ett system som ger mycket stora möjligheter att "flexa", t ex på kvällar, helger och hela dagar är i praktiken en arbetstidsbank, och kräver delvis helt andra hanteringsregler än ett flex-tidssystem. Det kan också handla om ett system där verksamheten och arbetets organisering kräver att den enskilde, med mer eller mindre kort varsel, måste utföra sitt arbete på de tider som krävs. Detta kan ge en chimär av flexibilitet och frihet, men är de facto flexibla arbetstider på verksamhetens villkor, och inte efter den enskildes privata behov.

Övertid

Övertidsarbete är ingen rättighet för den anställde, utan en skyldighet att utföra när arbetsgivaren beordrar. Som nämnts ovan ska ordinarie arbetstid förläggas så att den täcker all planerad verksamhet. Övertidsarbete får således endast komma ifråga vid oförutsedda behov.

Arbetstidsavtalet medger, när "särskilda skäl" föreligger, uttag av högst 150 timmar allmän övertid under ett kalenderår. Ytterligare övertid, som mest 150 timmar, s.k. extra övertid, kan tas ut efter **överenskommelse** mellan Unionenklubben/regionen (i vissa fall förbundet) och företaget, när "synnerliga skäl" föreligger.

Avtalet ger dock ingen vägledning om vad särskilda respektive synnerliga skäl innebär. Svaret får istället sökas i Arbetstidslagens förarbeten och kommentarer. Där framgår att *särskilda* skäl föreligger om behovet är *oförutsett*, dvs arbetsgivaren har inte haft möjlighet att planera sin verksamhet och sina resurser efter behovet. Dessutom får övertidsarbetet bara vara *tillfälligt och kortvarigt*. Arbetsmiljöverket säger beträffande det senare i sina kommentarer: "*Att under ett par månader öka den dagliga arbetstiden någon timme är alltså inte tillåtet.*"

Synnerliga skäl är ett strängare krav och innebär för det första att de särskilda skälen ska vara uppfyllda. För det andra ska arbetsgivaren som regel ha försökt *vidta åtgärder* för att undvika behovet av den extra övertiden, t ex genom utökade personella resurser, omorganisering av verksamheten eller omfördelning av arbetsuppgifter.

När överenskommelse om uttag av extra övertid aktualiseras, är det viktigt att parterna sätter sig in i den uppkomna situationen och varför den uppstått. Har planeringen brutit? Finns det en annan lösning än uttag av extra övertid? Hur ser belastningen ut för berörda tjänstemän? Behövs extra hälsoundersökning? Ska kompensation ges i ledighet istället för i pengar? Vilka åtgärder kan vidtas för att undvika en upprepning? Träffas en överenskommelse om uttag av extra övertid ska det i denna framgå vad man i övrigt är överens om.

För de tjänstemän som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om att inte omfattas av reglerna om ordinarie arbetstid, övertid, jourtid och journalföring, råder ibland missuppfattningen att de får arbeta hur mycket som helst. Så är icke fallet. Arbetsgivaren har samma skyldighet gentemot dessa anställda som mot alla andra

att organisera arbetet så att arbetsbelastningen inte medför risk för olycksfall eller ohälsa. Därför finns en kompletterande anmärkning i avtalet som klargör att det är *”ett ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att kunna få en uppfattning om den totala arbetstidens omfattning för dessa tjänstemän.”*

Nattarbete

Arbetstidslagen liksom våra Arbetstidsavtal innehåller ett generellt förbud mot arbete kl. 00-05. Undantag medges på grund av arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter

Arbeten som med hänsyn till sin natur får bedrivas nattetid, finns inom processindustrin, såsom energiproduktion, stålindustri och massafabriker. Detta betyder inte att alla som arbetar inom dessa verksamheter får arbeta på natten. Det är enbart de arbetsuppgifter som krävs för att köra och övervaka processen som faller under undantaget. Exempel på nattarbeten som tillhör kategorin allmänhetens behov, finns inom sjukvård, kommunikation, brandförsvaret, nyhetsmedia, tidningstryckerier m.fl. Annan särskild omständighet som motiverar nattarbete kan vara bl a djurskötsel, vaktjänst och nödfallsituationer.

Ibland hävdas det att IT-support och liknande verksamheter är undantagna från nattarbetsförbudet. Men IT-support är ingen egen självständig verksamhet. Den har alltid till syfte att stödja någon form av primärverksamhet, exempelvis styrsystem för processindustri eller bankernas system för ekonomiska transaktioner mm. Enkelt uttryckt kan sägas att om primärverksamheten är undantagen från nattarbetsförbudet är också supportverksamheten undantagen.

De allra flesta verksamheter och arbetsuppgifter omfattas således av nattarbetsförbudet. I det fall företaget ändå vill att arbete utförs på natten, måste arbetsgivaren och Unionenklubben dessförinnan träffa ett lokalt avtal som tillåter nattarbete. Ett lokalt kollektivavtal som tillåter nattarbete, och som tecknas med stöd av Arbetstidslagen, gäller högst en månad räknat från dagen för avtalets ingående. Avtalet får inte förnyas från månad till månad genom varandra avlösande avtal. Genom ett centralt godkännande kan det ges längre giltighetstid.

Dygnsvila

Arbetstidslagen, liksom våra arbetstidsavtal föreskriver att arbetstiden ska förläggas så att man får minst elva timmars sammanhängande vila under varje period om 24 timmar. I de flesta fall är inte nattarbete tillåtet (se ovan), och då gäller att tiden mellan kl. 00 – 05 ska ingå i dygnsvilan. När det inträffar något oförutsett medger Arbetstidslagen tillfälliga avsteg under förutsättning att de ”förlorade” timmarna läggs ut i direkt anslutning till avbrottsstillfallet. Har man bara fått nio timmars sammanhängande dygnsvila ska man påföljande 24-timmarsperiod få tillbaka de två timmarna plus den nya periodens elva timmar, dvs. den sammanhängande vilan blir 13 timmar, vilket i normalfallet ryms mellan två arbetspass, såvida man inte arbetar flera timmar övertid. Förläggs den ordinarie arbetstiden i 8-timmarspass, samma tid varje dag, och med en timmes rast, blir dygnsvilan 15 timmar, vilket medför att man kan arbeta fyra timmar övertid utan att dygnsvilan bryts.

Våra arbetstidsavtal innehåller delvis olika regler för hur dygnsvilan ska hanteras och hur avbrott ska kompenseras. Alla avtal bygger dock på principen att det är

tillåtet att tillfälligtvis lägga ut kortare dygnsvila än elva timmar, men att detta då ska kompenseras i tid och att i de fall denna kompensation i tid måste förläggas till schemalagd arbetstid, dvs. man får ledigt, ska detta ske utan löneavdrag.

I de fall arbetsgivaren på ett mer planerat sätt vill förlägga arbetstid på ett sådant sätt att elva timmars dygnsvila inte alltid erhålls, måste detta regleras i ett kollektivavtal. På vissa avtalsområden gäller Arbetstidslagens regler för dygnsvila och då krävs ett centralt kollektivavtal. På de avtalsområden där dygnsviloregel finns i arbetstidsavtalet i stället för i Arbetstidslagen kan de lokala parterna själva träffa ett lokalt kollektivavtal om andra regler för dygnsvilan. Det lokala avtalet konstrueras med fördel på samma sätt som avtalet om nattarbete (se ovan) och bör innehålla åtminstone motsvarande punkter.

Veckovila

Reglerna om veckovila är uppbyggda på liknande sätt som reglerna om dygnsvila. Man ska ha minst 36 timmars sammanhängande vila under varje period om sju dygn. Om det inträffar något oförutsett får man tillfälligt ge kortare veckovila, under förutsättning att de ”förlorade” timmarna läggs ut i anslutning till det arbetspass som avbrutit veckovilan. Arbetstidslagen säger ingenting om när under sjudygnsperioden veckovilan ska ligga. Den kan följaktligen ligga i början av en period och i slutet av påföljande period, vilket leder till att arbete kan läggas ut under högst elva dagar i följd. Är den ordinarie arbetstiden förlagd måndag – fredag, och man får arbeta övertid under helgen, inses att påföljande fredag måste ges ledigt, såvida man inte ska bryta mot veckovilan.

På många av våra kollektivavtalsområden är det reglerna i 14 § Arbetstidslagen som gäller för veckovila, och utöver oförutsedda och tillfälliga avsteg, kan avbrott i veckovilan endast göras med stöd av ett centralt kollektivavtal. På övriga avtalsområden har Arbetstidslagens veckoviloregler införts i Arbetstidsavtalet, och reglerna varierar något mellan olika avtalsområden. Alla avtal bygger dock på principen att det är tillåtet att tillfälligtvis lägga ut kortare veckovila än 36 timmar. Detta ska då kompenseras i tid och om denna kompensation måste förläggas till schemalagd arbetstid, dvs. man får ledigt, ska detta ske utan löneavdrag.

Om arbetsgivaren på ett mer planerat sätt vill förlägga arbetstid på ett sådant sätt att 36 timmars veckovila inte alltid erhålls, måste detta regleras i ett kollektivavtal. På de avtalsområden där veckoviloregeln finns i arbetstidsavtalet i stället för i Arbetstidslagen kan de lokala parterna själva träffa ett lokalt kollektivavtal om andra regler för veckovilan. Det lokala avtalet för avbrott i veckovilan kan med fördel byggas upp på samma sätt som avtalen för nattarbete respektive dygnsvila (se ovan) och bör innehålla åtminstone motsvarande punkter.

Beredskap

Beredskap är ingen arbetstidsform, utan ett åtagande att vara anträffbar för att inom en viss angiven tid inställa sig i arbete. Det finns således ingen skyldighet att befinna sig på arbetsplatsen under beredskapen, till skillnad från vid jour då man ska vara på arbetsplatsen för att utföra arbete när behov uppstår.

Skyldigheten att gå beredskap regleras i det enskilda anställningsavtalet, ofta i samband med att man anställs på en viss befattning där beredskap ingår. Hur beredska-

pen är organiserad är däremot en fråga som rör verksamheten. Om arbetsgivaren vill införa beredskap, alternativt avveckla eller förändra befintlig beredskapsorganisation, är det frågor som arbetsgivaren är skyldig att förhandla om enligt 11 § MBL. Det ligger i båda parter intresse att förhandlingen resulterar i att man stadfäster vad som gäller i ett lokalt beredskapsavtal.

Unionen-klubben och arbetsgivaren kommer således överens om formerna för beredskap. I den mån överenskommelsen innebär, att det ställs krav på någon/några som inte tidigare haft skyldighet att gå beredskap, kan klubben och arbetsgivaren inte avtala om det. Arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen måste i detta fall komma överens om en ändring i anställningsavtalet, så att där även ingår skyldighet att gå beredskap.

Dagens teknik tillåter i många fall att man kan utföra arbete via en dator, som kan vara placerad i princip var som helst. I de fall arbetsgivaren ställer krav på att man utför arbetsinsatser via dator från bostaden, behöver detta, som påpekats ovan, särskilt regleras. För arbetsgivaren är vinsterna uppenbara i form av snabbare insatstider och lägre kostnader. Många gånger kan det också vara till fördel för den enskilde, som slipper åka till arbetsplatsen eller kunden, särskilt om det är sent på natten eller obekvämt av andra skäl. Det är dock viktigt att påtala att det inte finns någon allmän skyldighet att utföra arbete från hemmet. Det förutsätts i ett anställningsförhållande att arbetsgivaren håller med arbetsredskap och lokaler för arbetets utförande. Hemmet måste tillåtas vara en ”fredad zon”.

I den mån arbete ska utföras från bostaden måste det för det första ske på helt frivillig grund från den enskilde, för det andra krävs arbetsgivarens godkännande och för det tredje finns det en rad frågor som behöver regleras. I den mån flera anställda berörs, exempelvis hela eller delar av beredskapsorganisationen, bör Unionen-klubben och arbetsgivaren utarbeta ett särskilt avtal om detta, eller kan det ingå som bilaga eller tillämpningsanvisningar till beredskapsavtalet (se ovan).

Tjänsteresor

På merparten av våra avtalsområden gäller kollektivavtalet om Allmänna anställningsvillkor enbart vid arbete inom landets gränser. Arbetstidsavtalet omfattar inte heller arbete som ”*det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat*”, dvs i bostaden (se ovan), på tjänsteresor och vid liknande situationer utanför arbetsplatsen. Allmänna villkorsavtalet klargör dock att anställningsvillkoren vid tjänsteresa utomlands ska regleras, antingen mellan arbetsgivaren och den anställde eller i ett särskilt utlandsresereglemente eller liknande. Unionen-klubben och arbetsgivaren ska därför alltid förhandla om frågor som rör villkor i samband med inrikes och utrikes tjänsteresa. Det ska också göras en riskbedömning enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete gällande de arbetsmiljöproblem som kan förekomma i samband med resan.

Ett resereglemente ska normalt innehålla alla olika typer av frågor som behöver regleras i samband med tjänsteresor, såsom traktamenten, reseersättningar, utlägg, färdmedel, milersättning och boende mm. I dessa riktlinjer tar vi dock bara upp arbetstidsregler och därmed förknippade frågor.

Restid räknas inte som arbetstid, om syftet med resan endast är att ta sig till tjänstgöringsorten, men om syftet också är att transportera varor, material eller personer,

räknas restiden som arbetstid. Även om tjänsteresandet för tjänstemän i de flesta fall förmodligen tillhör den första kategorin, är resandet inte mindre belastande för det. Det är därför viktigt att resereglementet innehåller riktlinjer för när och hur själva resandet under en tjänsteresa ska ske. Unionens rekommendation är att själva resandet, i första hand, alltid ska ske under ordinarie arbetstid. I de fall restid mer eller mindre systematiskt förläggs utanför ordinarie arbetstid, exempelvis på kvällar och helger, bör man ta upp resandet som en hälsorisk i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Hur **övertidsarbete** i samband med utrikes tjänsteresa ska beräknas och ersättas, måste regleras i resereglementet. Det kan också finnas anledning att förtydliga vad som gäller avseende övertidsarbete vid inrikes tjänsteresa. Utgångspunkten ska vara att Arbetstidsavtalets regler gäller, men då arbetsgivarens kontrollmöjlighet ofta saknas när man är på resande fot, kan det behövas ett förtydligande för hur beordringen alternativt godkännandet i efterhand, ska gå till.

Inflytande

När arbetstidsfrågor diskuteras på arbetsplatsen är det viktigt att klubben och/eller den enskilde skaffar sig kunskap om de regelverk, och syftet med dessa, som på ett eller annat sätt reglerar arbetstidsfrågorna. Nedan följer de huvudsakliga instrument man kan använda sig av för att få rätt inflytande över frågornas hantering.

Medbestämmandelagen

- Intresse eller rättstvister enl § 10 eller medbestämmandeförhandlingar enl § 11 (alt § 12)
- Tolkningsföreträde om arbetskyldighet kan tillämpas enl § 34 (kontakt måste alltid dessförinnan tas med Förbundskontoret)

Arbetstidslagen

- Centrala avvikelseavtal eller lokala dito med centralt godkännande.
- Tvister i frågor som ej är reglerade i avtal kan hänskjutas till Arbetsmiljöverket för utlåtande.
- AFS 1982:17. Arbetsgivare är skyldig att känna till hur mycket de anställda arbetar. Det för att kunna förebygga stressrelaterade problem. Därför ska det finnas anteckningar om övertid, jourtid och mertid.
- Arbetstidsavtal
- Företaget kan överenskomma med enskild tjänsteman, att denne inte omfattas av avtalet. Sådan överenskommelse kan enbart träffas om tjänstemannen har chefsbefattning och/eller har sådan frihet beträffande sitt arbete att han/hon själv kan avgöra arbetstidens längd och förläggning.
- Företaget och klubben kan överenskomma om uttag av extra övertid, dvs det som ofta och felaktigt kallas ”övertidsdispens” (se ovan).
- Tvister om frågor som regleras i avtalet kan efter central förhandling hänskjutas till en partsammansatt skiljenämnd, Tjänstemarknadsnämnden.

Arbetsmiljölagen (AML)

- Lagens syfte och ”portalparagrafer”:
- 1 kap, § 1. Ändamålsparagrafen – förebygga ohälsa och olycksfall.
- 2 kap, § 1. Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande och anpassas efter individens behov.
- 3 kap, § 2. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall.
- 3 kap, § 2a. Arbetsgivaren ska bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete (finns utvecklat i AFS 2001:1). Vad ska undersökas, utvärdering och ev. åtgärder.
- 6 kap. Samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Skyddsombudens rättigheter. Skyddskommitténs uppgifter.
- 6 kap, § 1. Arbetsmiljöverksamheten ska ske organiserat.
- 6 kap, § 9. Skyddskommitténs uppgifter, bl a följa och ge synpunkter på t.ex. arbetstidsförändringar.
- Arbetsmiljöinspektionen tillkallas när något hänt.

Semesterlagen (SemL)

- Krav på att huvudsemestern – minst fyra veckor i följd – ska förläggas till sommarmånaderna. Överenskommelse om huvudsemesterns förläggning träffas genom överenskommelse med lokala facket alternativt den enskilde, och ska ske senast två månader innan semestertillfället.

Diskrimineringslagen (DL)

- Bland annat krav på att arbetet ska ordnas så att det går att förena med föräldraskap och ansvar för barn (3 kap § 5).

Företagshälsovården (FHV)

Rätt upphandlad och rätt utnyttjad medverkar företagshälsovården till att en god arbetsmiljö kan skapas och till en utformning av arbete och arbetsorganisation. Arbetsmiljön ska vara anpassad till människors olika fysiska, psykiska och sociala förutsättningar. Det leder till lägre sjukfrånvaro och lägre kostnader samt ökad effektivitet och bättre kvalitet i verksamheten.

Företagshälsovården ska med konsultativa insatser bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande för arbetstagarna. Företagshälsovården bedrivs med medicinsk, teknisk och psykosocial funktion.

Genom Lagen om allmän försäkring har arbetsgivaren ansvar för rehabilitering. Det kan också finnas behov av arbetsanpassning eller problem med alkohol och droger. Detta är uppgifter som enskilda företag kan ha svårt att klara av på egen hand. Företagshälsovården kan då fungera som stöd och ge underlag för och kanske hjälpa till med vissa åtgärder.

Vid upphandling av företagshälsovård måste arbetsgivaren analysera sin verksamhet och tydliggöra de krav som ställs på företagshälsovården. En kravspecifikation avseende bl a kompetens, tillgänglighet, kvalitetssäkringssystem och tidsredovisning kan vara till god hjälp när det gäller att hitta rätt leverantör.

Övrigt stöd

Argument, samband och olika fakta om arbetstidsfrågornas inverkan på arbetsmiljön och individens hälsa kan hämtas från olika rapporter, utredningar, undersökningar och forskning inom området. Det finns att hämta hos Stress- och sömnforskningsinstitut, IPM på Karolinska Institutet, AV och Alecta m.fl. Även andra aktörer har mycket material och fakta att erbjuda.

EU:s arbetstidsdirektiv, 2003/88 EG

Direktivet syftar till att trygga bättre hälsa och säkerhet för arbetstagarna. Direktivet innehåller minimikrav på längden av dygnsvila, veckovila, semester, tillräckliga raster och en övre gräns för veckoarbetstiden. Dessutom finns det former för nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm. Som arbetad tid räknas all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande och utför aktiviteter eller uppgifter. Detta gäller oavsett när eller på vilken plats aktiviteten eller uppgiften utförs.

Om man träffar kollektivavtal om avvikelse från en regel som har en motsvarighet i direktivet måste man hålla sig inom den gräns som direktivet sätter. Med något undantag är även direktivets bestämmelser dispositiva. Det är tillåtet att göra mindre ändringar om arbetstagarna ges en motsvarande kompensationsledighet eller erbjudes annat lämpligt skydd.

Som tidigare nämnts får man genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra undantag ifrån hela ATL eller särskilt angivna paragrafer (längd och förläggning av arbetstid). Lokalt kollektivavtal kan träffas om avvikelse från lagens nattarbetsförbud, men har bara en giltighetstid av längst en månad räknat från avtalets tecknande.

Centrala kollektivavtal som finns inom Unionens kollektivavtalsområde innehåller möjlighet för de lokala parterna, dvs arbetsgivaren och lokala facket, att göra avvikelser och kompletteringar av särskilt angivna paragrafer i kollektivavtalen. Överenskommelser därutöver är inte tillåtna och saknar giltig verkan. Lokala överenskommelser får heller inte strida mot ATL. Det är till exempel inte tillåtet att kombinera beredskap (ibland felaktigt kallat jour i hemmet) och nattvila eller veckovila.

Oberoende av på vilken nivå som kollektivavtal träffas får dessa inte innebära att mindre förmånliga skyddsregler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av EGs direktiv.

Om ett sådant kollektivavtal ändå träffas eller har träffats, är det ogiltigt i de delar tillämpningen innebär mindre förmånliga skyddsregler för den anställde. Om reglerna ändå tillämpas riskerar arbetsgivaren att få betala skadestånd till arbetstägaren och den fackliga organisationen.

Utvecklingsavtalet, UVA

Utvecklingsavtalet ger lokala facket rätt att på arbetsgivarens bekostnad anlita arbetstägarkonsult i skäligen omfattning. När vi talar om konsulter tänker vi ofta i första hand på ekonomiska experter.

Men bestämmelsen i utvecklingsavtalet utesluter inte att vi även i andra frågor begär av arbetsgivaren att han ska bekosta experter som ska biträda facket med att ta fram underlag. Underlaget kan sedan läggas till grund för förhandlingar med arbetsgivaren, t ex inom arbetsmiljöområdet.

Medbestämmandelagen, MBL

Medbestämmandelagen ålägger arbetsgivaren att bland flera andra frågor fortlöpande informera lokala facket om företagets arbetsorganisation (dit hör bl a längd och förläggning av arbetstider), personalens hälsotillstånd, principerna för arbetsanpassning mm.

Unionen kan även med stöd av MBL begära av arbetsgivaren att han i skäligen omfattning biträder med utredning eller bearbetning av befintligt material som facket anser behövs för att kunna tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren. Att ”biträda med utredning” kan t ex vara att arbetsgivaren bekostar anlitaandet av en arbetstägarkonsult.

Förslag/riktlinjer för lokalt kollektivavtal avseende arbetsmiljön på företaget

Idé till lokalt samverkansavtal

(Detta idéutkast innehåller dels förslag till grundläggande texter, dels förslag på rubriker på områden som kan vara lämpliga att reglera).

Grundförutsättningar

Som grund för detta avtal ligger de lagregler som återfinns i Medbestämmandelagen, Arbetsmiljölagen, Diskrimineringslagen och Förtroendemannalagen.

Avtalet innebär en lokal vidareutveckling av dessa lagar och centrala avtal för att främja utveckling och samverkan i verksamheten. Avtalet inskränker således inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och centrala avtal.

Mål

Avtalet ska medverka till kontinuerlig utveckling av effektivitet och konkurrenskraft hos såväl företaget som de anställda.

Företagskulturen ska kännetecknas av

- fullvärdig information om vad som sker inom hela företaget jämte vad som fordras för den enskilda arbetsuppgiften
- god dialog mellan chef och medarbetare
- god ordning
- gott samarbete
- fortlöpande kompetensutveckling av alla anställda
- god arbetsmiljö
- delaktighet i beslutsprocessen.

Målen genom detta avtal är

- samverkan och medbestämmande ska ske på rätt nivå i organisationen, dvs där frågorna hör hemma
- alla medarbetares kompetens och synpunkter ska tillvaratas
- varje chef har ansvar för personal- och utvecklingsfrågor, den löpande informationen samt arbetsmiljön inom sitt område
- öppna och förtroendefulla diskussioner ska kunna föras i alla frågor
- en god gemenskap för samarbete och utveckling.

Samverkansorganisation

Partssammansatta samverkansgrupper bildas på ”lämpliga” nivåer (avdelning/arbetsplats).

Vid beslut förutsätts enighet. Vid oenighet förs frågan vidare till förhandlingar mellan parterna.

En övergripande samverkansgrupp kan även ha rollen som skyddskommitté.

Personalutvecklingssamtal ska genomföras minst en gång per år för alla medarbetare. Dessa ska omfatta även arbetsmiljöaspekter. Närmaste chef ansvarar för samtalen, planering och utarbetande av handlingsplaner, genomförande av dessa samt uppföljning.

Arbetsmiljö- och arbetsorganisation

Arbetsmiljöarbetet ska inordnas i företagets ordinarie verksamhet. Arbetet ska bedrivas i enlighet med reglerna i "Systematiskt arbetsmiljöarbete" AFS 2001:1.

Grunden för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete ligger i de löpande kontakterna mellan chef och medarbetare. Gemensamma frågor hanteras i samverkan mellan chef och arbetsmiljöombud och/eller i samverkansorganisationen.

En väl utvecklad arbetsorganisation tar hänsyn till människors olika förutsättningar och behov. Detta är en viktig del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Ansvar och befogenhet ska delegeras så att beslut kan fattas på den nivå där frågorna uppstår.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är en investering i företaget där medarbetarens kompetens utnyttjas och utvecklas.

Kompetensutveckling sker i tre delar

- introduktion av nyanställda och omplacerade
- utveckling i den egna befattningen
- vidareutveckling inom den egna befattningen och/eller andra befattningar i företaget.

Arbetsmiljöutbildning ska ges till alla anställda enligt fastställd plan. Chefer och fackligt förtroendevalda ska inom tre månader efter tillträdet genomgå grundläggande arbetsmiljöutbildning (x dagar).

Arbetsmiljöpolicy

En övergripande arbetsmiljöpolicy formuleras inkluderande exempelvis drog- och rehabiliteringspolicy.

Företagshälsovård

Företagshälsovårdens roll och uppgifter.

Ansvaret för företagshälsovården (partsgemensam angelägenhet).

Uppgifter för företagshälsovården.

Likabehandling

Målen för jämställdheten på företaget.

Jämställdhetskommitté.

Jämställdhetsplan med handlingsplan för jämställda löner.

Förslagsverksamhet och mycket annat...

Sammanfattning

En ny förhandlingsstrategi för arbetsmiljöfrågor har utarbetats av en projektgrupp inom Unionen. Projektgruppen har även utarbetat denna handledning för tillämpning av strategin i vissa angivna förhandlings- och arbetsmiljösituationer.

Utgångspunkten har varit att det är arbetsgivaren som är den drivande parten i arbetsmiljöfrågor och ett starkt skäl för en arbetsgivare att engagera sig för en bra arbetsmiljö är att det lönar sig ekonomiskt. Arbetsgivaren har det formella ansvaret för en bra arbetsmiljö.

För att arbetsgivaren ska driva arbetsmiljöfrågor behöver denne ha kunskap om arbetsmiljön i den aktuella verksamheten samt att det finns lagar, föreskrifter som ska följas. Unionen ska vara pådrivande genom att medverka och ställa krav på arbetsgivaren.

Den förhandlingsmetodik Unionen har i LAS- och MBL-frågor förutsätter att fakta är nedskrivna i kollektivavtal, centrala, branschvisa eller lokala avtal, enskilda anställningsavtal eller lagar. Dessa ska ha en tillräcklig detaljeringsnivå för att de ska kunna göras gällande på den aktuella arbetsplatsen. På arbetsmiljöområdet finns det i stort sett endast generella regler som är tillämpliga på alla arbetsplatser i form av ramlagar och föreskrifter. Den strategi som måste användas för att nå resultat i arbetsmiljöfrågor är att uppnå samma detaljeringsgrad i arbetsmiljöfrågor som i villkors- och anställningsfrågor. Detta åstadkoms genom att med stöd av undersökningar och kunskap ställa krav på arbetsgivaren om förändringar. För att nå detta krävs samarbete mellan Unionens förhandlande organisation och arbetsmiljöombuden.

Det är först när arbetsgivaren givits möjlighet och kunskap om vad som krävs i form av åtgärder som den fackliga organisationen kan kräva eventuella sanktioner som skadestånd. Kraven, som Unionen framför, ska röra den specifika arbetsplatsen och dess anställda. Det är när arbetsgivaren inte uppfyller dessa krav som en tvisteförhandling kan drivas vidare.

Den arbetsrättsliga förhandlingsordningen kan i arbetsmiljöfrågor användas gentemot arbetsgivare som Unionen har kollektivavtal med. Saken kan göras tvistig mot arbetsgivare som inte följer lag och avtal. Projektgruppen anser att det är ett brott mot lojalitetsplikten i våra kollektivavtal att inte följa lagar och föreskrifter gällande arbetsmiljön om arbetsgivare fått klart och tydligt förklarar för sig vad som krävs. Samt att det rent objektivt också framstår som att arbetsgivaren inte följer lagar och avtal på arbetsmiljöns område.

För arbetsgivare som saknar kollektivavtal gäller Arbetsmiljölagen och Arbetstidslagen och om Unionen har medlemmar på arbetsplatsen kan våra företrädare i MBL-förhandling eller som begäran om åtgärd enligt AML 6,6a kräva att dessa lagar tillämpas.

Med det synsättet som grund kan Unionen arbeta med arbetsmiljön på samma sätt som med andra arbetsrättsliga frågor. Förbundet kan kalla till lokal tvisteförhandling och kräva skadestånd för kollektivavtalsbrott som senare följs upp av centrala

förhandlingar. I sista hand är förbundets jurister beredda att stämma till arbetsdomstolen för kollektivavtalsbrott för att arbetsgivaren inte följt sina åtaganden i arbetsmiljölagen och övriga arbetsmiljöföreskrifter.

Den handledning som projektgruppen utarbetat kommer att vara under ständig utveckling efter kontakter med såväl centrala som lokala ombudsmän och klubb- företrädare. Handledningen är i första hand avsedd att användas på klubb- och regionnivå, men Avtalsenheten på Förbundskontoret är beredda att fullfölja genom förhandlingar och eventuell stämning till arbetsdomstolen.

RÄTTSLIG ÖVERSIKT

	Civilrätt	Arbetsrätt	Offentlig rätt	Straffrätt
Domstolar	Tingsrätt Hovrätt Högsta Domstolen	Tingsrätt AD	Förvaltningsrätt Kammarrätt Högsta förvaltningsdomstolen	Tingsrätt Hovrätt Högsta domstolen
Lagar/Avtal	Avtalslagen Förmånslagen Skadeståndslagen	MBL, LAS SemL Kollektivavtal/ Enskilda anställningsavtal EU-direktiv	Arbetsmiljölagen Arbetstidslagen Arbetskadlagen EU-direktiv	Brottsbalken Arbetsmiljölagen
Parter	Arbetsgivare/Arbetstagare	Arbetsgivare/Arbetstagare	Staten/Klagande	Åklagare/Tilltalad
Påföljder	Skadestånd	Skadestånd	Genomförande med tvång	Straff och skadestånd

Ring Unionen

0770-870 870

Vi svarar på alla dina frågor om villkoren i arbetslivet och förmånerna i medlemskapet.

Du hittar också svar på unionen.se.

Så här blir du medlem



Ring 0770-870 870



Ansök på www.unionen.se/bli-medlem



Sms:a UNIONEN VETAMER till 71 700 så
kontakter vi dig och berättar mer.

UNIONEN

Olof Palmes gata 17, 105 32 Stockholm

VI FINNS I: Borlänge, Borås, Gävle, Göteborg, Helsingborg, Jönköping, Kalmar, Karlshamn, Karlstad, Linköping, Luleå, Malmö, Skellefteå, Skövde, Stockholm, Sundsvall, Södertälje, Trollhättan, Umeå, Uppsala, Visby, Västerås, Växjö, Örebro