



IN

INDUSTRIANSTÄLLDA I NORDEN
POHJOISMAIDEN TEOLLISUUSTYÖNTEKIJÄT

UTDRAG UR ARBETSMILJÖBAROMETERN 2007

Samordnat fackligt inflytande

Samordnat och därmed effektivt fackligt inflytande över arbetsmiljön är angeläget för att åstadkomma optimala arbetsförhållanden. Detta gäller såväl internationellt som på det koncerngemensamma och lokala planet.

Alltför ofta är det fackliga arbetsmiljöarbetet inriktat på enskilda frågor som behandlas i för arbetsmiljöfrågor särskilt tillsatta organ. På det lokala planet hanteras arbetsmiljöfrågor ofta i en speciell organisation utifrån ett speciellt regelverk. Kopplingen till att även utnyttja förhandlingsinstrumentet och dess regelverk är inte alltid självklar. Samverkan mellan fackligt aktiva i olika roller måste bli mera naturlig. De fackligt arbetsmiljöansvariga bidrar med sakkunskap gällande arbetsmiljön och förhandlingarna med struktur och organisation för att precisera konkreta krav och driva dessa till resultat.

Det gäller även att samordna två eller flera regelsystem. I samtliga nordiska länder finns regler om grundläggande förhandlingsrätt och förhandlingsskyldighet. Detta gäller i vissa fall även överläggningsrätt på vissa områden. Dessa rättigheter måste gå hand i hand med den mera offentlighetsrättsliga struktur som ligger till grund för arbetsmiljöarbetet. Rätten att förhandla är i allmänhet obegränsad när det gäller förhållandena inom koncernen eller på arbetsplatsen, vilket också omfattar arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljölagstiftningen har normalt regler för såväl formerna för arbetsmiljöarbetet som kvalitetsanvisningar för vissa arbetsmiljöområden.

Arbetsgivaren har enligt lag det fulla ansvaret för att förebygga ohälsa och olycksfall. Dock ska parterna samverka för att åstadkomma bästa möjliga arbetsmiljö.

Arbetsrätten i de nordiska länderna ger de fackliga organisationerna en stark ställning som förhandlingspart. Arbetsmiljölagstiftningen är på samma sätt mycket kraftfull och ger stora möjligheter vid ett aktivt arbetsmiljöarbete. I vissa av de nordiska länderna har en komplettering av möjligheter till inflytande skett genom såväl centrala som lokala kollektivavtal. Den ”nordiska modellen” har ofta framstått som ett föredöme i europeiska sammanhang, men måste ändå utvecklas.

Arbetsmiljöpolicy

Det är angeläget att träffa en partsgemensam överenskommelse om en arbetsmiljöpolicy som dels anger vad man önskar uppnå, dels anger spelreglerna samt helst även anger ett antal kvalitetsparametrar avseende hur den psykiska och sociala arbetsmiljön ska vara beskaffad.

Ett grundläggande synsätt i modernt arbetsmiljötänkande är att i första hand fokusera på det som fungerar bra inom koncern och företag, och att använda det som ett föredöme.

Det kan aldrig nog poängteras betydelsen av ett gott förebyggande arbete. Samtliga chefer - även högsta ledningen - måste engageras i detta arbete likaväl som fackligt förtroendevalda och samtliga medarbetare i övrigt. Självfallet måste rutiner finnas även för situationer där konstaterad ohälsa trots allt finns.

Ett systematiskt bedrivet arbetsmiljöarbete är mycket väsentligt. De fyra grundstegen i bl a OHSAS 18001 bör tillämpas i varje koncern. Dessa innebär för det första att varje år undersöka, kartlägga och följa upp hur medarbetarna upplever arbetsmiljön. Klimatundersökningar för att få grepp om den psykiska och sociala miljön är ett bra arbetsätt. Analyser av resultaten och en handlingsplan för åtgärder är ett naturligt nästa steg. Som tredje punkt gäller genomförande och åtgärder enligt planen. Ett fjärde angeläget steg är den högsta företagsledningens årliga genomgång. Ledningen har då att behandla arbetsmiljösituationen, följa upp och fatta erforderliga beslut inför framtiden. Besluten måste innefatta kvaliteten på arbetsförhållandena, åtgärder för att komma dit samt inte minst att anvisa resurser för arbetet. Vid bedömning av kostnader för en god arbetsmiljö gäller att observera att ganska enkla personalekonomiska kalkyler visar att

intäkterna för många arbetsmiljömässiga investeringar vida överstiger kostnaderna. Således en god vinst såväl för verksamheten som för den enskilde.

En överenskommelse om utveckling av effektivitet och konkurrenskraft utifrån en bra arbetsmiljö till gagn för såväl koncern, företag och anställda bör kännetecknas av följande kultur

- fullvärdig information om vad som sker på respektive nivå
- god dialog mellan ledning och underställda - mellan chef och medarbetare
- god ordning
- gott samarbete
- fortlöpande kompetensutveckling av samtliga anställda
- god arbetsmiljö
- delaktighet i beslutsprocessen
- arbetsmiljöutbildning för chefer/ledare

Förändringar av struktur, organisation eller verksamhet inom koncern och/eller företag

Struktur-, organisations- och verksamhetsförändringar pågår ständigt i en verksamhet som utvecklas.

Strukturförändringar på internationell nivå föregås ofta av information och överläggningar med EWC. Man kan på goda grunder dra slutsatsen av hittillsvarande "Arbetsmiljöbarometrar" att de arbetsmiljömässiga konsekvenserna sällan eller aldrig blir föremål för någon mera ingående analys. Inte minst som ett bidrag till den långsiktiga lönsamheten för såväl affärsverksamheten som för medarbetarna måste den psykiska och sociala miljön ägnas stort intresse. Enkätsvaren visar även att den fackliga medverkan i de analyser som ändå görs är mycket låg. Även vid övergripande strukturförändringar är viktigt att fackliga företrädare för lokalt berörda företag/arbetsplatser blir involverade.

Inom EWC måste finnas kompetens som kan ställa krav på riskbedömningar/riskanalyser på den övergripande nivån och även behandla dessa. Facklig arbetsmiljökompetens finns alltid att tillgå på koncern- och/eller företagsnivå. Dessutom måste intresse finnas från EWC-ansvariga att även ha fokus på arbetsmiljön.

Detsamma gäller på nationell koncernnivå. I de förhandlingar som föregår större förändringar måste ambitionen vara att behandla

även de arbetsmiljömässiga konsekvenserna av föreslagna förändringar. De huvudansvariga fackliga förhandlarna bör regelmässigt ha kontakter med lokalt arbetsmiljöansvariga för att utnyttja dess kompetens.

Vid oenighet gäller det för fackförbundens representanter att välja det möjliga tvistelösningssystem som bäst gagnar den aktuella situationen, och då också beakta de möjligheter som finns inom arbetsmiljöområdet.

Förebyggande av ohälsa

Att förebygga ohälsa är det absolut viktigaste i arbetsmiljöarbetet. För att lyckas med ett framgångsrikt förebyggande arbete måste hela registret med mål och medel som angetts ovan tas i anspråk.

Ur ekonomiskt perspektiv är det viktigt att visa vilka kostnader ohälsan i sig för med sig och som drabbar såväl koncernen, företaget som den enskilde. Ohälsa kan även kraftigt bidra till lägre effektivitet och lägre produktivitet. Som tidigare nämnts kan mycket små ekonomiska investeringar som förebygger ohälsa ge mycket bra avkastning.

Inom industrin finns på de flesta håll en mångårig erfarenhet av att förebygga olycksfall genom fysiska arbetsmiljöåtgärder. Det är inte lika naturligt att förebygga de psykiska och sociala problem som uppstår genom t ex för hög arbetsbelastning, brister i relationer mellan chef och medarbetare eller medarbetare emellan. Detta trots att kostnaderna för att hantera och läka en utmattningsdepression är mycket höga.

”Arbetsmiljöbarometrarna” ger en god anvisning om vad man bör fokusera på för att förebygga ohälsa.

Konstaterad ohälsa

Även om man har ett kvalificerat förebyggande arbete vet vi att olycksfall och arbetssjukdomar trots allt inträffar. Därför gäller det att ha rutiner för att hantera även sådana händelser, men även för att utreda, dokumentera och skaffa kunskap, samt för att dra slutsatser och därmed kunna förbättra det förebyggande arbetet.

Rehabilitering är ett område som borde ägnas mycket större uppmärksamhet än vad som är normalt idag. På koncernnivå ska finnas klara uttalanden policymässigt att man på allvar ska bedriva ett kvalificerat rehabiliteringsarbete. Parterna på arbetsplatsen måste samverka med såväl sjukvården som relevanta myndigheter och försäkringsbolag. Målet måste vara att hjälpa en skadad eller sjuk att snarast återkomma till arbetsplatsen. Är orsaken till arbetssjukdomen t ex utmattningsdepression måste ofta ett samlat grepp tas för att finna nya, annorlunda arbetsuppgifter, annan befattning eller för att förändra arbetsorganisationen.