



Arbetstagarmedverkan för bättre arbetsmiljö

EN PRAKTISK VÄGLEDNING

Innehåll

Förord	4
Inledning: Varför det är viktigt med arbetslagarmedverkan	6
Arbetsgivarnas roll	9
Arbetslagarnas roll	10
Arbetslagarrepresentanternas roll	12
Checklistor för effektiv arbetslagarmedverkan	13
Resurser och mer information	17
Om kampanjen	18

"Arbetslagare och chefer måste ha ett nära samarbete för att hitta gemensamma lösningar på gemensamma problem."



Förord



Trots att arbetsmiljön har förbättrats i Europa under de senaste decennierna är antalet arbetsrelaterade olyckor, sjukdomar och dödsfall fortfarande oacceptabelt högt. Om vi ska kunna förbättra arbetsmiljön ytterligare måste arbetstagare och chefer ha ett nära samarbete för att hitta gemensamma lösningar på gemensamma problem.

För arbetstagarna handlar det om att förhindra att de själva skadas i arbetet. För arbetsgivarna handlar det om att få hjälp att urskilja var problemen egentligen ligger, hitta de rätta lösningarna och ha motiverade medarbetare. Därför är målet för **EU-Oshas kampanj för ett hälsosamt arbetsliv 2012–2013** att främja samarbete om arbetsmiljöfrågor mellan chefer, arbetstagare, arbetstagarrepresentanter och andra intressenter.

I denna praktiska vägledning om arbetsttagarmedverkan för bättre arbetsmiljö beskriver vi vad en effektiv medverkan innebär i praktiken och vad arbetstagarna och deras företrädare kan göra för att minska riskerna på arbetsplatserna. Vi framhåller att arbetstagarna måste spela en aktiv roll och samarbeta med sina arbetskamrater och chefer för att få till stånd meningsfulla förbättringar på arbetsplatserna. Vi förklarar vad enskilda arbetstagare kan göra för att bli mer delaktiga, och vägledningen kan också vara till stöd för arbetstagarrepresentanterna när det gäller att tillsammans med arbetsgivarna förbättra allas – chefers, arbetstgares och arbetstagarrepresentanters – medverkan. Det övergripande syftet är att främja en öppen dialog och en kultur där arbetsmiljötänkandet genomsyrar alla funktioner.

Christa Sedlatschek,

Direktör för Europeiska arbetsmiljöbyrån



Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) stöder denna vägledning helhjärtat. En central princip för vår organisation är rätten till anständiga arbetsförhållanden och en god arbetsmiljö för allas bästa. EFS, våra nationella medlemsförbund och våra europeiska branschkommittéer anser att information till, samråd med och medbeslutande för arbetstagarna är avgörande för att vi ska kunna nå dessa mål och främja nyskapande, produktivitet och tillväxt i Europa.

Av dessa och andra skäl uppmuntrar vi aktivt arbetstagare och deras företrädare att arbeta tillsammans med arbetsgivarna för att förbättra arbetsmiljön. För att förstärka denna viktiga del av säkerhetsarbetet kommer vi att uppmuntra våra medlemsförbund och arbetsgivarna att använda vägledningen och se till att vi får en bra dialog om arbetsmiljöfrågor. Vi kommer också att driva på yrkesinspektionerna, så att de gör sitt för att främja verklig delaktighet från arbetstagarnas sida och motverka dåliga metoder.

Vi kommer att diskutera det växande problemet med att arbetstagarrepresentanterna måste arbeta övertid för att hinna med både sina vanliga jobb och sina fackliga uppdrag. Vår strävan är att arbetstagarrepresentanterna ska få det stöd de behöver såväl från arbetsgivarna som från de arbetstagare de företräder och fackföreningarna. Vi kampanjar också för att få till stånd åtgärder som ökar arbetstagarnas, arbetstagarrepresentanternas och fackföreningarnas medverkan, för att se till att arbetstagarna kommer hem välbehållna från sina jobb.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Ségol'.

Bernadette Ségol,
EFS generalsekreterare



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Inledning: Varför det är viktigt med arbetslagarmedverkan

Varje år dör över 5 580 personer i EU på grund av olyckor på arbetsplatsen. Ytterligare 159 000 dör på grund av arbetssjukdomar. Många av dessa liv hade kunnat räddas om riskerna hade hanterats på ett förnuftigt och genomtänkt sätt så att de kan föregripas, och om lämpliga säkerhetsåtgärder hade vidtagits.

Arbetsgivarna har ansvaret för att se till att hälso-och säkerhetsriskerna på arbetsplatserna är under kontroll, men arbetstagarna är enligt lag skyldiga att hjälpa till. Dessutom måste arbetsgivarna samråda med arbetstagarna och deras företrädare om arbetsmiljöfrågor. Chefer har inte färdiga lösningar på alla arbetsmiljöproblem. Det är arbetstagarna och deras företrädare som har detaljkunskaperna och erfarenheten av hur arbetet utförs och hur det påverkar dem. På arbetsplatser där de anställda aktivt bidrar till arbetsmiljöarbetet är risken för arbetsrelaterade skador och antalet olyckor därför ofta lägre⁽¹⁾.

Vad är arbetslagarmedverkan?

Arbetslagarmedverkan i arbetsmiljöfrågor är en enkel dubbelriktad process där arbetsgivarna och de anställda eller deras företrädare

- pratar med varandra,
- lyssnar på varandras problem,
- söker och sprider synpunkter och information,
- diskuterar frågor i god tid,
- tar hänsyn till vad alla tycker,
- fattar beslut tillsammans,
- litar på och respekterar varandra.

Arbetstagarna måste få information, instruktioner och utbildning om samt konsulteras i arbetsmiljöfrågor. Full delaktighet är mer än konsultation – arbetstagarna och deras företrädare deltar också i beslutsfattandet.

"Om arbetstagarna får möjlighet att delta i utformningen av säkra arbetssystem kan de ge råd, komma med förslag och kräva förbättringar."



⁽¹⁾ EU-Osha – European Agency for Safety and Health at Work, Worker representation and consultation on health and safety Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Esener), 2012.



De främsta skälen till att arbetstagarna aktivt bör påverka ledningens beslut:

- Arbetstagarmedverkan bidrar till att utforma effektiva sätt att skydda arbetstagarna.
- Om arbetstagarna blir delaktiga redan på planeringsstadiet är sannolikheten större att de förstår varför en viss åtgärd vidtas, hjälper till att hitta praktiska lösningar och rättar sig efter slutresultatet.
- Om arbetstagarna får möjlighet att delta i utformningen av säkra sätt att arbeta kan de ge råd, komma med förslag och kräva förbättringar, och därmed bidra till att utforma lämpliga och kostnadseffektiva åtgärder som motverkar olyckor och ohälsa på arbetsplatserna.



Ram för arbetstagarmedverkan

- Arbetsgivarna ska inhämta synpunkter från arbetstagarna och/eller deras representanter och låta dem delta i diskussioner om alla frågor som gäller säkerhet och hälsa på arbetsplatsen på ett balanserat sätt.
- Arbetstagarna och deras företrädare har rätt att uppmana arbetsgivarna att vidta lämpliga åtgärder och lägga fram förslag.
- Nationella lagar och/eller sedvänjor ställer särskilda krav på information och samråd, i synnerhet när det gäller arbetstagarrepresentanterna och deras rättigheter samt inrättandet av forum som gemensamma arbetarskyddskommittéer.
- Det är vanligen bäst att använda sig av en kombination av formella och informella system och metoder. I synnerhet bör man inte betrakta direkt arbetstagarmedverkan och arbetstagarrepresentanter som alternativa lösningar, utan i stället som olika metoder som bör kombineras på ett så effektivt sätt som möjligt.

Arbetsgivarnas roll

Arbetsgivarna har enligt lag ansvaret för arbetsmiljön. Det innebär att de ska se till att arbetstagarna skyddas mot allt som kan skada dem, genom att på ett ändamålsenligt sätt förebygga alla skade- och hälsorisker som kan finnas på arbetsplatserna.

Arbetsarkyddslagstiftningen ålägger arbetsgivarna en skyldighet att bedöma riskerna på arbetsplatserna. Alla risker som kan leda till skador ska bedömas, så att man kan fastställa vilka åtgärder som behöver vidtas.

Arbetsgivarna ska informera arbetstagarna om de risker som finns på deras arbetsplatser och om vilka säkerhetsåtgärder som har vidtagits, samt utbilda dem i riskhantering.

Arbetsgivarna måste samråda med arbetstagarna om arbetsmiljöfrågor, antingen direkt eller via arbetstagarrepresentanter, beroende på hur den nationella lagstiftningen är utformad. Ofta använder man sig av en kombination av dessa båda sätt. Arbetsgivarna kan behöva inrätta gemensamma arbetsarkyddskommittéer med företrädare för både arbetsgivare och arbetstagare för att diskutera mer strategiska frågor.

Arbetsgivarna ska främja en kultur där arbetsmiljötänkandet genomsyrar alla funktioner. Samråd ska genomföras oberoende av hur stort företaget är. Principerna är desamma – att främja en öppen dialog, lyssna på vad som sägs, dra lärdom av det och vidta åtgärder – men formatet varierar.



”Samarbete för hälsa och säkerhet.”



Arbetsgarnas roll



Arbetsmiljön är både arbetsgarnas och arbetsgarnas ansvar. Arbetsgarnarna har huvudansvaret för att förhindra att de anställda utsätts för risker genom att vidta säkerhetsåtgärder såsom att införa säkra arbetsätt, säker utrustning, lämplig personlig skyddsutrustning samt ge arbetsgarnarna information och instruktioner. Men lagstiftningen ställer också krav på att arbetsgarnarna hjälper sina arbetsgarnare att skydda dem genom att

- måna om sin egen och andras säkerhet och hälsa,
- samarbeta aktivt med sin arbetsgarnare om arbetsmiljöfrågor,
- tillämpa det de har lärt sig om att utföra sina arbetsuppgifter och använda utrustning, verktyg, kemikalier med mera på ett säkert sätt,
- rapportera till någon (arbetsgarnare, arbetsledare eller arbetstagarrepresentant) om de misstänker att arbetet i sig eller otillräckliga säkerhetsåtgärder innebär att någons säkerhet och hälsa äventyras.

Lagkraven är en återspeglning av skälen till att arbetsgarnarna bör medverka till en bättre arbetsmiljö för sig själva och sina arbetskamrater. För det första handlar arbetsmiljöarbetet om att förhindra att de skadas när de utför sina arbetsuppgifter. För det andra vet de vilka risker som finns på deras arbetsplatser och bör bidra till att hantera dem.

"Arbetsmiljön är både arbetsgarnas och arbetsgarnas ansvar."





Några exempel på hur arbetstagarna kan påverka och medverka:

- Ställa frågor, ta upp problem och komma med förslag vid möten, gruppsamtal, kurstillfällen och enskilda samtal med arbetsledare och chefer.
- Delta i samråd. Det kan innebära att besvara enkäter eller delta i förslagssystem eller säkerhetstävlingar.
- Delta i försöksverksamhet, till exempel utprovning av personlig skyddsutrustning.
- Anmäla sig som frivilliga för arbetsmiljöarbete i till exempel arbetsgrupper.
- Rapportera olyckor, tillbud och andra omständigheter som de tror kan vara osäkra, ohälsosamma eller till hinder, men också framföra idéer till förbättringar.
- Tala med sina arbetstagarrepresentanter, om de har några, och delta i aktiviteter som de organiserar (möten, undersökningar etc.). Överväga att kandidera till arbetstagarrepresentanter.
- Bidra till artiklar om arbetsmiljö i företagets nyhetsbrev.
- Tillämpa de kunskaper de har tillägnat sig under utbildningen på sina arbetsuppgifter.
- Föregå med gott exempel för nyanställda och hjälpa dem med arbetsmiljöfrågor.

"För att arbetstagarna ska få ett så effektivt skydd för sin egen hälsa och säkerhet som möjligt måste de utnyttja systemen för arbetstagarmedverkan på arbetsplatserna fullt ut."



Arbetslagarrepresentanternas roll



© EU-OSHA/Jim Holmes



© EU-OSHA/Jim Holmes

Arbetslagarrepresentanter i kombination med direkt arbetslagarmedverkan är ett effektivt sätt att få in synpunkter och göra arbetslagarna delaktiga i arbetsmiljöarbetet. Arbetslagarrepresentanternas uppgift är att se till att arbetslagarna kan påverka ledningens beslutsfattande om förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder, genom att framföra deras åsikter, problem och idéer. Detta är en annan funktion än den som till exempel arbetsledare med uppgift att bidra till arbetsmiljöarbetet har. Deras rättigheter och skyldigheter fastställs i den nationella lagstiftningen. De har bland annat rätt till betald ledighet för att kunna utföra sina uppgifter och genomgå utbildning.

IBland finns det gemensamma skyddskommittéer med företrädare för både arbetsgivare och arbetstagare som arbetslagarrepresentanterna ingår i. Dessa kommittéer fungerar som diskussionsforum och rådgivande organ för beslutsfattandet i företagen. I skyddskommittéerna kan arbetslagarrepresentanter, arbetsmiljörådgivare, chefer och arbetsledare mötas för att reda ut vilka arbetsmiljöproblem som finns och gemensamt påverka arbetsmiljöarbetet i företaget. Hur de ska vara sammansatta och verka fastställs i den nationella lagstiftningen och i nationella riktlinjer. Det bör finnas en balans mellan antalet arbetslag- och arbetsgivarrepresentanter, och de bör diskutera mer strategiska frågor och större problem.

Arbetslagarrepresentanter kan också vara fackliga företrädare. Fackföreningarna har en viktig roll när det gäller att stödja och utbilda företrädarna och ge oberoende information om arbetsmiljöfrågor. De samarbetar ofta med arbetsgivarna om olika projekt för att lösa arbetsmiljöproblem.

"Arbetslagarrepresentanternas uppgift är att se till att arbetslagarna kan påverka ledningens beslut."



Checklistor för effektiv arbetslagamedverkan

De två checklistorna nedan innehåller viktiga punkter som bör beaktas när man utformar system för att öka arbetslagarnas medverkan. Den första checklistan är avsedd för arbetslagare och den andra för arbetslagarrepresentanter. Frågor som har besvarats med "nej" bör granskas för att se vad som kan göras annorlunda. Checklistorna är inte fullständiga och bör endast betraktas som vägledningar som omfattar de viktigaste punkterna.

	ARBETSLAGARE	Ja	Nej
1	Konsulteras arbetslagarna om och deltar de i bedömningen av vilka risker de löper i arbetet?		
2	Har arbetslagarna fått utbildning så att de förstår hur de allmänna principerna för förebyggande åtgärder tillämpas när åtgärder för bättre arbetsmiljö utformas?		
3	Uppmuntras arbetslagarna att föra fram idéer om hur arbetsmiljön kan förbättras?		
4	Har arbetslagarna fått utbildning i att rapportera faror och brister i arbetsgivarens system för att skydda människor?		
5	Konsulteras arbetslagarna om och deltar de i utarbetandet av instruktioner, rutiner, policyer etc.?		
6	Konsulteras arbetslagarna om och deltar de i förändringsarbete innan slutgiltiga beslut fattas?		
7	Utbildas arbetslagarna till att aktivt söka möjligheter att förbättra arbetsmiljön?		
8	Konsulteras arbetslagarna om och deltar de i valet av verktyg, arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning innan inköp görs?		
9	Testas lösningar tillsammans med arbetslagarna för att få deras synpunkter innan slutgiltiga beslut fattas?		





	ARBETSTAGARREPRESENTANTER	Ja	Nej
1	Finns det fastställda rutiner för arbetstagarrepresentanternas medverkan?		
2	Konsulteras arbetstagarrepresentanterna om alla arbetsmiljöfrågor, såsom riskbedömningar, åtgärder, utseende av skyddsombud, första hjälpen etc., arbetsmiljöutbildning, införande av ny utrustning, teknik etc.?		
3	Konsulteras arbetstagarrepresentanterna om och deltar de i utarbetandet av instruktioner, rutiner, policyer etc.?		
4	Deltar arbetstagarrepresentanterna i beslutsfattandet om arbetsmiljöfrågor, till exempel via rådgivande organ och beslutsfattande grupper?		
5	Deltar både skyddsombud och chefer aktivt i arbetsmiljörevisionerna?		
6	Uppmanas arbetstagarrepresentanterna att rapportera fallstudier om bästa metoder, vilka kan sparas i en databas för organisationen?		
7	Är arbetstagarrepresentanterna fullt delaktiga i utredningar efter olyckor?		
8	Har arbetstagarrepresentanterna rätt till betald ledighet från sina arbeten så att de kan diskutera olika frågor med de arbetstagare de företräder och ge återkoppling till dem?		
9	Får arbetstagarrepresentanterna tillräckligt administrativt stöd för utförandet av sina uppgifter?		
10	Har arbetstagarrepresentanterna ordentlig utbildning om allmänna principer för förebyggande av risker och tillämpningen av dessa på arbetsplatsen? Har arbetstagarrepresentanterna fått den utbildning de behöver för att kunna företräda arbetstagarna på ett bra sätt?		





Resurser och mer information

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha)

<http://osha.europa.eu>

På webbplatsen för kampanjen Ett hälsosamt arbetsliv finns det ett särskilt avsnitt där arbetstagare och deras företrädare får fler råd och mer vägledning. Här hittar du länkar till olika publikationer och webbplatser, samt kan läsa eller ladda ner den här vägledningen.

Avsnittet finns i 24 språkversioner:

www.healthyworkplaces.eu

EU-Osha producerar olika rapporter om goda rutiner för ledarskap och arbetsgarnmedverkan, vilka kommer att finnas tillgängliga under kampanjen. Det kommer också att finnas särskilda avsnitt på webbplatserna om ledarskap (www.healthy-workplaces.eu/leadership) och arbetsgarnmedverkan (www.healthy-workplaces.eu/worker-participation).

Europeiska fackliga samorganisationen (EFS)

www.etuc.org

EFS har tagit fram olika publikationer om arbetsgarnrepresentation

"Full delaktighet är mer än konsultation – arbetstagarna och deras företrädare deltar också i beslutsfattandet."

Europeiska fackföreningsinstitutet (ETUI), avdelningen för arbetsmiljö

www.etui.org/Topics/Health-Safety

Se till exempel:

- Viktiga frågor – skyddsombud
- Material om arbetsgarnrepresentanter i avsnittet om publikationer
- Artiklar om arbetsgarnrepresentation i HesaMag

Nationella fackförbund tillhandahåller praktiskt stöd och utbildning för sina arbetsgarnrepresentanter och producerar olika slags informationsmaterial om arbetsmiljöfrågor.

Nationella myndigheter med ansvar för arbetsmiljö

tillhandahåller information och vägledning om lagkrav och bästa metoder. Health and Safety Executive i Storbritannien har till exempel ett avsnitt om arbetsgarnmedverkan på webbplatsen: <http://www.hse.gov.uk/involvement/index.htm>

Övrigt

Zero harm worker involvement – the missing piece, 2011, <http://www.workerinvolvement.co.uk>

Hazards Magazine – se till exempel materialet om organisation och fackliga skyddsombud i avsnittet om resurser: <http://www.hazards.org/resources/index.htm>

Barefoot research – a worker's manual for organising on work security, Internationella arbetsorganisationen (ILO), 2002, <http://www.ilo.org>



Om kampanjen

Kampanjen för **ett hälsosamt arbetsliv** samordnas av Europeiska arbetsmiljöbyrån och dess partner i fler än 30 länder och stöder en mängd olika aktiviteter på nationell och europeisk nivå. Kampanjen **Samverkan för att förebygga** 2012–2013 syftar till att öka medvetenheten om vikten av ledarskap i arbetsmiljöfrågor och arbetstagarmedverkan för att förebygga arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar.

Viktiga datum

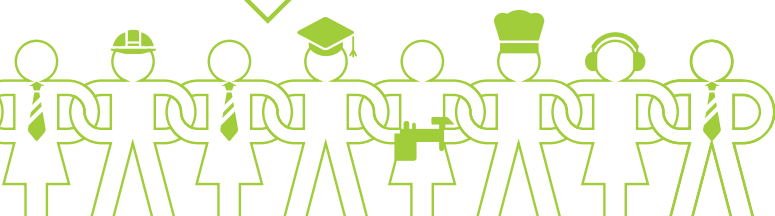
- Kampanjstart: den 18 april 2012
- Europeiska arbetsmiljöveckan i oktober 2012 och 2013
- Utdelning av utmärkelser för goda praktiska arbetsmiljölösningar: april 2013
- Toppmöte om Ett hälsosamt arbetsliv: november 2013

www.healthyworkplaces.eu

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) bidrar till att skapa säkrare, hälsosammare och produktivare arbetsplatser i Europa. Byrån analyserar, utvecklar och distribuerar pålitlig, balanserad och opartisk information om arbetsmiljöfrågor och organiserar alleuropeiska informationskampanjer. Byrån inrättades av Europeiska unionen 1996 och har sitt huvudkontor i Bilbao i Spanien. Den samlar företrädare för Europeiska kommissionen, medlemsstaternas regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt ledande experter från samtliga EU:s 27 medlemsstater och från övriga världen.

Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) grundades 1973 och omfattar nu 83 medlemsförbund i 36 europeiska länder samt 12 branschförbund. EFS främsta mål är att främja den europeiska sociala modellen och verka för ett enat Europa som kännetecknas av fred och stabilitet, där arbetstagarna och deras familjer kan åtnjuta fulla mänskliga och medborgerliga rättigheter samt en hög levnadsstandard. Med den europeiska sociala modellen avses ett samhälle där hållbar ekonomisk tillväxt kombineras med allt högre levnadsstandard och allt bättre arbetsvillkor, ett samhälle med full sysselsättning, socialt skydd, jämställdhet, jobb med god kvalitet, social integration samt en öppen och demokratisk beslutsprocess där medborgarna är fullt delaktiga i de beslut som berör dem. EFS anser att samråd med arbetstagarna, kollektiva förhandlingar, social dialog och goda arbetsförhållanden är nyckeln till nyskapande, produktivitet, konkurrenskraft och tillväxt i Europa.

Ett hälsosamt arbetsliv är Europas största arbetsmiljökampanj.





Arbetsstagarmedverkan för bättre arbetsmiljö – en praktisk vägledning

Arbetstagarna har ofta ingående kunskap om sitt arbete och om hur det kan göras säkrare. Vägledningen visar hur denna kunskap kan hjälpa arbetstagarna att aktivt samarbeta med cheferna för att förbättra arbetsmiljön. Den behandlar arbetstagarnas, arbetstagarrepresentanternas och arbetsgivarnas roller, ansvar och rättsliga skyldigheter. Det ges konkreta exempel på vad alla parter kan göra för att på ett meningsfullt sätt förbättra arbetsmiljön. Här finns också en användbar checklista som arbetstagarna och deras representanter kan gå igenom för att minska riskerna så gott de kan.



Europeiska arbetsmiljöbyrån

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANIEN

Tfn +34 944794360

Fax +34 944794383

E-post: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

Europeiska fackliga samorganisationen

International Trade Union House (ITUH),

Boulevard Roi Albert II, 5/Koning Albert II-laan 5

1210 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË

Tfn +32 22240411

Fax +32 22240454

<http://www.etuc.org>

ISBN 978-92-9191-611-5



9 789291 916115



Publikationsbyrån