

ARBETSMILJÖ- AVTAL

för försäkringsbranschen

FAO - Forena

FAO - Akavia, Sveriges Ingenjörer



FORENA



Sveriges
Ingenjörer

AKAVIA

Arbetsmiljöavtal

§ 1 - INLEDNING

Med begreppet arbetsmiljö avser parterna de organisatoriska faktorer på arbetsplatsen som fysiskt och psykosocialt påverkar medarbetarna i försäkringsbranschen. Frågor om arbetsmiljön rör samtliga anställda och är av central betydelse för såväl de anställda som företaget.

Målet med detta avtal är att uppnå en god arbetsmiljö som är tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur, som leder till sunda och säkra arbetsförhållanden och därmed till minskad frånvaro samt ökad produktivitet, kvalitet och lönsamhet. Detta mål kan uppnås genom;

- att** arbetet organisatoriskt anpassas till arbetstagarens fysiska och psykosociala förutsättningar för arbetet, i syfte att uppnå engagemang och arbetstillfredsställelse,
- att** det bland alla verksamma i företaget sprids kunskap och insikt om arbetsmiljöns betydelse,
- att** arbetstagare medverkar i utformningen av den egna arbets-situationen, i förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet och i det övriga arbetsmiljöarbetet samt deltar i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö i företaget i sin helhet,
- att** arbetsorganisation och arbetsinnehåll planeras och anordnas så att risken för att arbetstagare utsätts för fysiska och psykiska belastningar som kan leda till ohälsa eller olycksfall minimeras. Starkt styrt eller bundet arbete ska undvikas eller begränsas. Även löneformer och förläggning av arbetstider ska beaktas.

Detta avtal kompletterar arbetsmiljölagen, övrig lagstiftning rörande arbetsmiljö samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Lokala parter kan genom lokala arbetsmiljöavtal komplettera och anpassa detta avtal till det enskilda företagens lokala förhållanden.

I detta avtal jämställs lagens begrepp med följande;

- skyddsombud – arbetsmiljöombud,
- huvudskyddsombud – huvudarbetsmiljöombud,
- skyddsområde – arbetsmiljöområde samt
- skyddskommitté – arbetsmiljökommitté.

Förhandlings- och informationsskyldighet fullgörs i enlighet med vid var tid gällande lagstiftning och kollektivavtal.

§ 2 - ANSVAR FÖR ARBETSMILJÖ OCH SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

MOM 1

Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att en god arbetsmiljö råder i företaget. Alla anställda på företaget, d v s såväl företagsledning som chefer och övriga medarbetare, ska dock samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöfrågor ska vara en naturlig och integrerad del av företagets totala verksamhet och behandlas av chefer och medarbetare i det dagliga arbetet.

Om arbetsgivarens ansvar stadgas i 3 kap AML.

Kommentar:

Det är arbetsgivaren som ytterst är arbetsmiljöansvarig. Uppgifterna inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fördelas. Uppgiftsfördelningen ska vara tydlig och mot-tagaren ska ha tillräcklig beslutsbefogenhet och erforderlig kompetens för uppgiften. Uppgiftsfördelningen ska vara skriftlig om det finns minst tio arbetstagare och bör i annat fall vara skriftlig för att skapa tydlighet. Av uppgiftsfördelningen ska klart och entydigt framgå till vem (vilka) inom företaget uppgifter fördelats. Den lokala fackliga organisationen eller, om sådan inte finns, de anställda, bör underrättas om uppgiftsfördelningen.

Personligt straffansvar fastställs i förekommande fall av domstol och tillfaller i allmänhet företagets VD eller därmed jämförlig företrädare. Straffansvaret bedöms dock i varje enskilt fall, där bland annat uppgiftsfördelning kan få betydelse.

MOM 2

Särskild vikt ska läggas vid systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), d v s arbetsgivarens skyldighet att systematiskt undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att arbetsmiljön uppfyller arbetsmiljölagstiftningens krav.

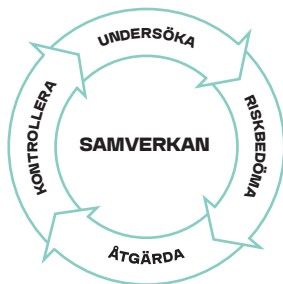
Undersöka innebär att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka arbetsförhållanden och bedöma risker i arbetet.

Genomföra innebär att arbetsgivaren omedelbart, eller så snart det är möjligt, ska genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Om en åtgärd inte kan genomföras omedelbart ska en skriftlig handlingsplan upprättas.

Följa upp innebär att arbetsgivaren varje år ska göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligen om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Kommentar:

Det systematiska arbetsmiljöarbetet syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. För att nå dessa mål bör arbetsmiljöarbetet vara både förebyggande och, vid behov, åtgärdande. Ett sätt att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet är att använda Prevents "SAM-hjul".



*I förhållande till terminologin i Mom 2 ovan (undersöka, genomföra och följa upp) är **riskbedöma** ett led i undersökningen, **åtgärda** en del av genomförandet och **kontrollera** en del av uppföljningen.*

§ 3 - FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

MOM 1

Företaget ska säkerställa att det finns en för verksamheten lämpligt organiserad och sammansatt företagshälsovård att tillgå när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet, arbetsanpassning eller rehabilitering.

Utförningen av företagshälsovården kan anpassas till företagets egen organisation och geografiska spridning. Företaget kan välja olika organisationsformer för företagshälsovården. På vissa arbetsställen kan det vara mest ändamålsenligt att vara ansluten till en företagshälsovårdscentral, på andra att köpa utvalda tjänster från utomstående leverantörer och/eller att utnyttja egen kompetens.

MOM 2

Inriktningen och omfattningen av företagshälsovården behandlas i arbetsmiljökommittén där sådan finns.

Viktiga uppgifter för företagshälsovården är att utreda och åtgärda arbetsmiljöfrågor av organisatorisk, teknisk, ergonomisk och psykosocial natur. Insatserna ska i huvudsak syfta till att förebygga och undanröja hälsorisker.

Företagshälsovården är också en viktig tillgång i det rehabiliteringsarbete som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske.

Av arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön följer att denne såsom ansvarig huvudman, när arbetsförhållandena kräver det, utnyttjar företagshälsovården som en viktig resurs vid fullgörandet av sina skyldigheter.

§ 4 - ORGANISATION AV ARBETSMILJÖARBETET

MOM 1

Med **arbetsställe** avses ett geografiskt område inom vilket företaget bedriver verksamhet. Arbetsställe bestäms närmare i lokalt avtal. Sluts inte lokalt avtal utgör hela företaget arbetsställe. Med **arbetsmiljöområde** avses arbetsmiljöombudets arbetsområde.

MOM 2

För verksamheten utses lämpligt antal arbetsmiljöombud på arbetsstället. Ersättare kan utses. Finns flera arbetsmiljöombud vid arbetsstället ska **huvud-arbetsmiljöombud** utses.

Arbetsmiljöombud, huvudarbetsmiljöombud och representant i arbetsmiljökommittén, som utsetts av kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, är facklig förtroendeman med de rättigheter och skyldigheter som följer därav.

Arbetsmiljöombuden ska företräda alla anställda inom sina respektive arbetsmiljöområden, oavsett organisationstillhörighet.

Finns mer än en arbetstagarorganisation representerad på arbetsplatsen, ska arbetstagarorganisationerna verka för att komma överens om vilken arbetstagarorganisation som ska utse arbetsmiljöombud inom respektive arbetsmiljöområde som finns hos arbetsgivaren.

Om lokal facklig organisation saknas ska arbetstagarna välja arbetsmiljöombud.

Kommentar:

För varje arbetsmiljöombud bör finnas ett tydligt definerat arbetsmiljöområde. Eftersträvanvärt är att arbetsmiljöområdena täcker hela företaget.

MOM 3

I varje företag med minst 50 anställda ska finnas en arbetsmiljökommitté. I en koncern kan träffas lokalt avtal om att i stället utse en gemensam arbetsmiljökommitté för hela koncernen. I företag med färre än 50 anställda ska en arbetsmiljökommitté tillsättas om de anställda begär det eller om lokala parter kommit överens om detta i lokalt avtal.

Som arbetsmiljökommitté kan även motsvarande organ med annat namn verka. I företag med minst 50 anställda, eller om de anställda så begär, ska sådant organ uppfylla de krav som ställs på en arbetsmiljökommitté.

MOM 4

Antalet ledamöter i arbetsmiljökommittén bestäms med hänsyn till antalet arbetstagar vid arbetsstället, arbetets natur och arbetsförhållandena. Parterna ska eftersträva en balanserad sammansättning av arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter. Av ledamöterna ska om möjligt en vara i företagsledande eller därmed jämförlig ställning. I kommittén bör också ingå en ledamot som tillhör

styrelsen för lokal organisation av arbetstagar. Vidare ska i kommittén ingå arbetsmiljöombud. Ordföranden och sekreterare utses av arbetsgivaren. Detta gäller om inte annat har överenskommit i lokalt avtal.

Finns mer än en arbetstagarorganisation representerad på arbetsplatsen, ska arbetstagarorganisationerna verka för att komma överens om fördelningen av representanter i arbetsmiljökommittén.

Om någon lokal facklig organisation inte finns, ska representanterna utses av de anställda.

MOM 5

Arbetsmiljöombuds och arbetsmiljökommittés uppgifter framgår av 6 kap AML och av arbetsmiljöförordningen.

Arbetsgivaren ska i samverkan med arbetsmiljöombud och arbetsmiljökommitté, där sådana finns, kontinuerligt bedriva ett för verksamheten lämpligt organiserat arbetsmiljöarbete. De anställdas resurser ska tas tillvara på bästa sätt.

Kommentar:

Lokala parter kan lämpligen komma överens om hur samverkan avseende arbetsmiljön ska bedrivas på företaget. Följande frågor kan exempelvis behandlas; vilka som ingår i den lokala arbetsmiljöorganisationen, deras roller och uppgifter samt antalet arbetsmiljöombud, inklusive eventuella huvudarbetsmiljöombud, antalet samverkansnivåer samt utbildning. En schematisk bild av arbetsmiljöorganisationen och dess representanter kan upprättas och göras/finnas tillgänglig för samtliga medarbetare. Parterna kan även göra en preliminär plan för antalet sammanträddanden inom arbetsmiljökommittén, jmf arbetsmiljöförordningen 8 a §.

En bra arbetsmiljö och en god lokal samverkan kan ofta uppnås genom att de lokala parterna samverkar på ett effektivt sätt och i konstruktiv anda.

MOM 6

Arbetsmiljöombud och huvudarbetsmiljöombud ska ha tillgång till lagar, förordningar, Arbetsmiljöverkets föreskrifter eller annan dokumentation som rör aktuella frågor inom arbetsmiljöombudets verksamhet.

Utbildning av chefer och arbetsmiljöombud i arbetsmiljöfrågor kan, om lämpligt ske samtidigt. Detta i syfte att öka samsyn och underlätta samverkan. Utbildningsmaterial framtaget av partsgemensam leverantör eller motsvarande ska företrädesvis användas. Planering av utbildning och övrig information

inom arbetsmiljöområdet behandlas inom ramen för samverkan, företrädesvis i arbetsmiljökommittén där sådan finns. Relevanta frågor i detta avseende kan vara tidsomfattning, innehåll, utbildningsmaterial, ersättningsfrågor och vilka som ska delta i den aktuella utbildningen/informationen.

§ 5 - HANDLÄGGNINGSORDNING

MOM 1

Ansvärlig chef ska fortlöpande informera arbetsmiljöombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets arbetsområde.

MOM 2

Medarbetare, som önskar att åtgärd ska vidtas i arbetsmiljöfråga, ska i första hand vända sig till sin närmaste chef men kan även vända sig till arbetsmiljöombudet.

MOM 3

Enskild arbetsmiljöfråga inom arbetsmiljöområdet handläggs skyndsamt av chef och arbetsmiljöombud. Om ombudet påkallat viss åtgärd ska chefen utan dröjsmål ge besked om hur frågan ska hanteras.

Arbetsmiljökommittén kan på begäran avge yttrande med förslag till lösning. Enighet bör eftersträvas.

MOM 4

Ledamot i arbetsmiljökommittén kan hänskjuta arbetsmiljöfråga till Arbetsmiljöverket om frågan faller inom området för verkets befogenhet.

MOM 5

Tvist mellan parterna som innebär oenighet om innehållet i detta avtal eller lokalt avtal ska hanteras i enlighet med vid var tid gällande förhandlingsordning.

Förhandlingsprotokoll

Parter: Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation,
FAO och Forena
Tid: 20 december 2021
Plats: Svensk Försäkrings lokaler, Karlavägen 108, Stockholm
Ärende: Arbetsmiljöavtal för tjänstemän i försäkringsbranschen
Närvarande: Delegationer från FAO och Forena

§ 1

Det uppdras åt Tommy Rastas, Anders Johansson och Kajsa Dahlerus att justera dagens protokoll.

§ 2

Efter att FAO, Forena och Sacoförbunden i en arbetsgrupp sedan den 19 maj 2020 i god anda arbetat med att modernisera och uppdatera det mellan parterna gällande centrala arbetsmiljöavtalet, är FAO och Forena överens om Arbetsmiljöavtal för tjänstemän i försäkringsbranschen (avtalet som helhet här benämnt bilaga 1).

§ 3

Parterna är eniga om att skrivningen i Arbetsmiljöavtalet § 4 mom 4 ”I kommittén bör också ingå en ledamot som tillhör styrelsen för lokal organisation av arbetstagare.” inte utesluter representation av flera fackliga organisationer.

§ 4

Om lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan ändring berör bestämmelser i Arbetsmiljöavtalet ska bestämmelserna anpassas härefter.

§ 5

Arbetsmiljöavtalet träder i kraft den 1 april 2022 till och gäller därefter tills vidare med iakttagande av tre månaders uppsägningstid. Uppsägning ska ske skriftligen.

Vid protokollet



Annie Koch, FAO



Justeras
Tommy Rastas
FAO



Anders Johansson
Forena



Kajsa Dahlerus
Forena

Förhandlingsprotokoll

Parter: Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation, FAO och Akavia och Sveriges Ingenjörer (gemensamt ”Saco-förbunden”)
Tid: 20 december 2021
Plats: Svensk Försäkrings lokaler, Karlavägen 108, Stockholm
Ärende: Arbetsmiljöavtal för tjänstemän i försäkringsbranschen
Närvarande: Delegationer från FAO och Saco-förbunden

§ 1

Det uppdras åt Tommy Rastas, Jacob Broström och Björn Rodriguez att justera dagens protokoll.

§ 2

Efter att FAO, Forena och Saco-förbunden i en arbetsgrupp sedan den 19 maj 2020 i god anda arbetat med att modernisera och uppdatera det mellan parterna gällande centrala arbetsmiljöavtalet, är FAO och Saco-förbunden överens om Arbetsmiljöavtal för tjänstemän i försäkringsbranschen (avtalet som helhet här benämnt bilaga 1).

§ 3

Parterna är eniga om att skrivningen i Arbetsmiljöavtalet § 4 mom 4 ”I kommittén bör också ingå en ledamot som tillhör styrelsen för lokal organisation av arbetstagare.” inte utesluter representation av flera fackliga organisationer.

§ 4

Om lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan ändring berör bestämmelser i Arbetsmiljöavtalet ska bestämmelserna anpassas härefter.

§ 5

Arbetsmiljöavtalet träder i kraft den 1 april 2022 till och gäller därefter tills vidare med iakttagande av tre månaders uppsägningstid. Uppsägning ska ske skriftligen.

Vid protokollet



Annie Koch, FAO



Justeras
Tommy Rastas
FAO



Jakob Broström
Akavia



Björn Rodriguez
Sveriges Ingenjörer

