

Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

– facklig funktionsutbildning för
skyddsombud och MB-ledamöter



BYGGNADS



Innehåll

Vad är ett skyddsombud?	8
Skyddsombudet – arbetskamraternas företrädare	8
Byggnads organisation för säker arbetsmiljö	11
Byggnadsbranschens arbetsmiljötänkande	13
Vad är en god arbetsmiljö?	13
Personalutrymmen och bodar	14
Fungerande arbetsmiljöarbete är en brist	15
Lagstiftning och regelverk runt arbetsmiljöarbetet	19
Arbetsmiljölagen (AML)	19
Arbetsmiljöförordningen (SFS)	21
Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS)	23
Byggnads avtal kompletterar	24
Vi och vår omgivning – arbetsmiljö i sitt fackliga sammanhang	27
Skyddsombudets verktygslåda	30
Systematiskt miljöarbete	30
Verktyg för skyddsombud	32
Att lära från olyckor och tillbud	34
Brott mot lagar och regelverk på arbetsmiljöområdet	35
Företagshälsovård	38
Företagshälsovård – en laglig och avtalsrättslig rättighet	39
Byggnads policy om företagshälsovård	41
En hel människa – efter ett helt arbetsliv	43
Rehabiliteringsprocessen måste sättas i gång tidigt	43
Skyldighet att rehabilitera – vad säger lagen?	45
Byggnads fackliga strategi	47
Åter till arbetet – att vara kompis och ett stöd	49



Introduktion till kursen Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet – facklig funktionsutbildning för MB-ledamöter och skyddsombud

Den här boken är framtagen för att utgöra ett teoretiskt stöd såväl under kursen som efter kursen ute i det fackliga uppdraget. Inledningsvis vill vi passa på att introducera våra tankar med upplägget av kursen. Studiemetoden, med många grupparbeten, är baserad på den grundmurade övertygelsen om att vi lär bäst om vi samarbetar. Tillsammans är vi starka. Tillsammans har vi en bred kunskap och kan lösa frågor snabbare och effektivare än vad vi klarar av att göra på egen hand. Men för att grupparbeten ska bli den trygga lärobas som vi behöver, krävs att det inom gruppen finns respekt för varje individ. Vi behöver känna samhörighet, trygghet och tillit till varandra. Varje individs kunskap och erfarenhet måste ha samma värde oavsett om jag som person är pratglad eller om jag av naturen är mer tystlåten och eftertänksam.

Vi använder varken betyg eller prov i denna utbildning. De svar som grupperna kommer att redovisa, är baserade på den samlade bilden av gruppdeltagarnas erfarenheter. Och de betyg vi sätter är de som deltagarna på kursen själva eller kursledningen delar ut, vilket kan vara i form av en applåd eller andra uttryck för uppskattning. Positiva bifall för att visa att vi gillar den prestation en person eller en grupp har gjort är bra hjälp på vägen mot ett starkare självförtroende. På denna kurs konkurrerar vi inte med varandra utan vi ska komplettera och hjälpa varandra att växa och att bli bättre i vår fackliga roll som skyddsombud och MB-ledamot.

Deltagarna kommer att vara indelade i grupper eftersom det huvudsakliga arbetet ska utföras som grupparbeten. I gruppen byter vi tankar med varandra, tränar att förhandla och att argumentera. Vi lär av varandra och varandras erfarenheter. Det är viktigt att alla får komma till tals.

Argumentera, diskutera och leda möten

Det är upp till gruppen att inleda varje grupparbete med att utse vem som ska leda arbetet inom gruppen. Ni ska utse den som ska föra anteckningar över det gruppen kommer fram till. Dessutom utser ni den eller de personer som ska redovisa resultatet av gruppens arbete i storgruppen. Kursen handlar om att läsa och dra slutsatser från ganska krångliga lag- och avtalstexter. Men det är lika mycket en utbildning och träning i att diskutera, argumentera och i att leda möten mot ett specifikt mål. Det som sägs och det man kommer fram till i gruppen ska kunna sammanfattas på blädderblock eller liknande och resultatet av arbetet ska kunna redovisas. Arbetsuppgifterna roteras och fördelas så att alla får möjlighet att träna upp sin förmåga inom samtliga uppgifter som ingår i grupparbetet.

Att prata och redovisa resultatet av ett grupparbete på ett begripligt sätt inför en grupp människor är en svår uppgift som kräver träning och åter träning. De allra flesta av oss tycker att det är nervöst och en klar påfrestning att prata inför en större grupp. Men genom träning kan vi lära oss att behärska nervositeten och göra den till något positivt. Stegvis blir vi bättre och mer intressanta att lyssna på som talare och informatörer, vilket vi har stor nytta av i det fackliga uppdraget såväl som i det övriga livet. Genom ”peptalk” och ständig uppmuntran inom gruppen blir uppgifterna enklare att utföra.

Kursmetoden med många grupparbeten innebär att kursledningen håller korta inledningar (föreläsningar) där de går igenom gällande lag- och avtalsregler, samt övriga förutsättningar som grupperna behöver ha med som underlag i det efterföljande grupparbetet. Detta redovisas av respektive grupp så att samtliga deltagare får lära av de diskussioner som varit i grupperna. De som redovisar sitt arbete äger ordet och har rätt att genomföra denna utan att bli avbrutna. Men de ska efter slutförd redovisning lämna ordet fritt till övriga kursdeltagare och kursledning att ställa frågor och komma med kommentarer. Att redovisa ger en bra möjlighet att träna muntligt framträdande inför en stor grupp, vilket kan jämföras med att genomföra ett UVA-möte eller på annat sätt informera arbetskamraterna om viktiga frågor.

Genom att noggrant följa arbetstider, vara generös med beröm till dina kurskamrater samt vara aktiv och närvarande, kan du bidra till att göra kursen lärorik och intressant. Kursen ger dig också möjlighet att skapa ett bra nätverk och underlättar ditt uppdrag med att uppnå målet ”En hel människa – efter ett helt arbetsliv.”

Förhoppningsvis blir du inte avkräckt utan tar det som en utmaning att dyka in i alla de texter och regler som omgärdar arbetsmiljöarbetet. Trots de många och ibland långa texterna så är lag- och avtalsreglerna till för att ge dig stöd att kunna utföra dina fackliga uppgifter. Att läsa och förstå lag- och avtalstexter kräver tid och tålamod.

Nya kontaktnät

Du kommer också att knyta kontakter med många intressanta personer på kursen, för ett bra framtida kontaktnät. Personer som du kan ringa till om goda råd eller för att diskutera en aktuell fråga som behöver lösas. När alla bitar faller på plats i Byggnads nya organisation och samarbetet på kursen fungerar bra kanske framtida erfarenhetsutbyten sker via förtroendemannaklubbar.

Byggnads förbundsledning



Bilden visar deltagare i aktion med redovisning från den första genomförda kursen med detta "nya" material. Från vänster: Fredrik Hansson, Joakim Nilsson, Thommy Höljefors Öhlund, Mathias Persson och Johan Eriksson. Sittande från vänster: Michael Gustafsson och Johan Hansen.

Ökad kunskap om arbetsmiljö – för en säkrare arbetsplats

Att bli vald att företräda sina arbetskamrater som lagbas, facklig förtroendeman, skyddsombud och MB-ledamot är förhoppningsvis både stimulerande och hedrande, samtidigt som det kan vara ett betungande uppdrag som det tar tid att växa in i.

En del har förmånen att bli förtroendevalda i företag med en sedan tidigare väl utbyggd facklig struktur, med MB-grupper på flera nivåer i företaget där det finns sammankallande ledamöter eller handläggare i arbetsmiljöfrågor (HAM) som jobbar fackligt på hel- eller halvtid. I en del har MB-grupperna tagit fram ett specifikt material som de använder när de introducerar nytillsatta skyddsombud. I andra, mindre företag, kan den fackliga strukturen vara mindre utbyggd.

Ett skyddsombud står dock aldrig ensamt. Det finns alltid stöd att söka i det uppbyggda nätverket av skyddsombud, hos andra förtroendevalda, såväl i det egna företaget som i andra, hos regionen och dess regionala skyddsombud och hos arbetsmiljöansvariga eller i förbundet.

Arbetsmiljön är ett oerhört viktigt fackligt område för Byggnads, vars medlemmar inte sällan har tunga och riskfyllda arbetsuppgifter och ofta dessutom arbetar i fysiskt krävande miljöer. Fackförbunden har genom lagstiftning fått effektiva verktyg för att bevaka arbetsmiljöarbetet på företagen. Ändå sker dödsfall och allvarliga olyckor och allt för många byggnadsarbetare tvingas sluta långt innan pensioneringen på grund av förslitningsskador.

Med ökad kunskap om arbetsmiljöarbete kan dödsfall och många olyckor förhindras på arbetsplatserna och en hälsosam och säker arbetsmiljö kan utvecklas. Arbetsmiljön ska också vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur. Arbetsförhållandena måste anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt anseende. Det är det begreppet den goda arbetsmiljön står för.

**”Den goda
arbetsmiljön i
byggbranschen
– en hel män-
niska efter ett
helt arbetsliv.”**

Vad är ett skyddsombud?

Kapitlet beskriver övergripande skyddsombudets roll i arbetsmiljöarbetet där Arbetsmiljölagen anger att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön men det organiserade arbetsmiljöarbetet ska bedrivas tillsammans med arbetstagarna och deras representanter. Kapitlet beskriver också Byggnadsorganisation för arbetsmiljö; lokalt, regionalt och centralt.

Ett aktivt arbetsmiljöarbete är nödvändigt för alla; den enskilda arbetstagaren, den fackliga organisationen, arbetsgivaren, samhället och folkhälsan generellt.

Skyddsombudet – arbetskamraternas företrädare

Skyddsombudet är utsett till arbetstagarnas representant för att företräda sina arbetskamrater och verka för en tillfredställande arbetsmiljö på arbetsplatsen. Det sker genom att bevaka och påtala brister. Det är ett förtroendeuppdrag. I Sverige har skyddsombudet en unik ställning med ett omfattande rättsligt stöd för sitt arbete genom Arbetsmiljölagen (AML), Arbetsmiljöförordningen (SFS) samt Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS). Skyddsombudet har fått denna ställning eftersom ett aktivt arbetsmiljöarbete är nödvändigt för alla; den enskilda arbetstagaren, den fackliga organisationen, arbetsgivaren, samhället och folkhälsan generellt.

Det ibland förkommande begreppet ”varje person är sitt eget skyddsombud” har ingenting med skyddsombudets viktiga arbete att göra, utan betyder att var och en som arbetar på en byggarbetsplats självfallet har ett eget ansvar att använda den skyddsutrustning och följa de säkerhetsföreskrifter som finns.

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, men det är ett krav för arbetsgivaren att det organiserade arbetsmiljöarbetet ska bedrivas tillsammans med arbetstagarna och deras representanter. Arbetsmiljölagen (AML) är den grundläggande lag som reglerar arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Lagen fastställer såväl rätten för skyddsombud att företräda sina arbetskamrater som skyldigheten för arbetsgivarna att uppfylla kraven.

Arbetsmiljölagen anger att det är ett krav för arbetsgivaren att underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område. Den anger också rätten för skyddsombuden att ta del av handlingar som rör förhållanden

i arbetsmiljön, att få utbildning och att få delta vid planering av nya och ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder eller arbetsorganisationer. Skyddsombud ska alltid delta vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall samt ska delta vid upprättande av handlingsplaner. Arbetsgivaren och arbetstagarna svarar gemensamt för att skyddsombud ska få den utbildning som krävs för uppdraget, på betald arbetstid.

Arbetsmiljölagen är en ramlag, utfärdad av riksdagen. I regeringens Arbetsmiljöförordning (SFS) återfinns kompletteringar till den grundläggande lagen och i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS), finns föreskrifter och allmänna råd som preciserar kraven på arbetsmiljöarbetet i företagen.

I kommande kapitel beskrivs närmare den rättsliga verktygslåda skyddsombudet har till sin hjälp i arbetsmiljöarbetet.

Maria Steinberg, är jurist med specialkompetens arbetsmiljö, och författare till boken *Skyddsombuds rätt – Samverkan, ansvar och tillsyn* (Norstedts Juridik 2006).

Hon påpekar att skyddsombudet ska företräda arbetstagarna, vara deras talesman, försvarsadvokat och språkrör när det gäller arbetsmiljön i förhållande till arbetsledare, chefer, personalkonsulenter, skyddskommitté, företagshälsovård och försäkringskassa. Skyddsombudet har ett mycket viktigt uppdrag:

”Ett enda förslag till en enda förbättring av arbetsmiljön från ett enda skyddsombud eller arbetsledare som leder till att en enda arbetstagare undgår en enda arbetsskada, är ovärderlig för individen, gynnar arbetsgivaren och är en samhällsinsats.”



Val av skyddsombud

När det finns kollektivavtal med arbetsgivaren utser Byggnads skyddsombud. De väljs på tre år. Skyddsombudet ska, enligt Arbetsmiljöförordningen 6 §, vara en person med insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor och ska också äga god förtrogenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde.

De förtroendevalda skyddsombuden är viktiga aktörer i målet att uppnå "Den goda arbetsmiljön i byggbranschen – en hel människa efter ett helt arbetsliv."

Arbetsmiljöförordningen anger bland annat också att antalet skyddsombud bestäms efter arbetsplatsens storlek, arbetets natur och arbetsförhållanden. Om en arbetsplats har flera avdelningar bör skyddsombud utses för varje avdelning eller grupp av avdelningar med likartat arbete. När arbete med flera arbetstagare bedrivs i skift, bör det finnas ett skyddsombud för varje skift. Ett skyddsombud kan skiljas från sitt uppdrag genom beslut av den organisation som har utsett ombudet.

Uppgift om skyddsombuds namn och adress, dennes skyddsområde och den tid för vilken ombudet har utsetts, ska snarast möjligt efter valet, skriftligen lämnas till arbetsgivaren. Det anges i Arbetsmiljöförordningen, 10 §. Det är Byggnads region som ansvarar för att informera arbetsgivaren. Om ett skyddsombud ersätts, ska inte bara ersättarens namn anges, utan också vilken person det nya skyddsombudet ersätter. Arbetsgivaren ansvarar för att sätta upp anslag eller på annat lämpligt sätt tillkännage namn på skyddsombud och ledamöter av skyddskommitté på arbetsplatsen. Om det inte finns något kollektivavtal, kan arbetstagarna själva välja skyddsombud och meddela arbetsgivaren skyddsombudets namn och uppgifter.

Idag är det vanligt med företag som har många kortvariga arbetsplatser. Då blir det extra viktigt med en överenskommelse mellan lokalavdelning och arbetsgivare om innebörden av begreppet arbetsplats. Överenskomna turordningsområden bör vara vägledande (Byggavtalet) eller driftsenhetsbegreppet (VVS-avtalet), såvida inte en annan indelning krävs med anledning av företagets organisatoriska uppbyggnad.

Den som utsetts till en förtroendepost av sitt fackförbund, till exempel som skyddsombud, omfattas av Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML). Det innebär bland annat att, om det uppkommer en fråga om ändring av facklig förtroendemans arbetsförhållande eller anställningsvillkor, ska arbetsgivaren varsla den lokala arbetstagarorganisationen samt underrätta förtroendemannen minst två veckor i förväg. Den lokala arbetstagarorganisationen i berörd region och den förtroendeman det gäller, har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tänkta åtgärden. Arbetsgivaren är tvungen att avvakta med den planerade åtgärden tills överläggningen är slutförd. Regionen kan, om oenighet kvarstår efter överläggningen, vända sig till förbundet och begära att få använda tolkningsföreträdare för att den av arbetsgivaren tänkta åtgärden inte ska verkställas.

Lagen kan också ge fackliga förtroendemän möjlighet till företräde för fortsatt anställning. Enligt Byggnads policy för ökad anställningstrygghet ska de fackliga förtroendemännens möjlighet att undantas från turordningslistan vid arbetsbristsituationer slås fast. Om utbildade förtroendemän är de första som får gå hem, tappas uppbyggd kompetens att bevaka såväl arbetsmiljöfrågor som uppsägningar och återanställningar.

Byggnads organisation för säker arbetsmiljö

Förtroendevalda skyddsombud, huvudskyddsombud, skyddskommittéer, MB-ledamöter och MB-grupper samt avdelningarnas regionala skyddsombud (RSO) utgör grunden för Byggnads arbetsmiljöarbete och de är viktiga aktörer i målet att uppnå ”Den goda arbetsmiljön i byggbranschen – en hel människa efter ett helt arbetsliv.”

Med den situation som råder inom branschen, med fler mindre arbetsplatser och allt kortare byggtider, har stressen tilltagit och olycksfallen och tillbudan blivit fler. Detta har i sin tur inneburit att arbetet med arbetsmiljön blivit ännu viktigare.

Skyddsombud verkar inom det skyddsområde de är utsedda i. Storleken på skyddsområdet varierar beroende på vilken typ av företag man är anställd i och verkar inom. Generellt sett verkar skyddsombud inom ett mindre geografiskt område än MB-ledamöter. De saknar förhandlingsmandat.

Huvudskyddsombud är utsedda inom ett geografiskt område där de samordnar skyddsombudens verksamhet och fungerar som skyddsombud på de arbetsplatser där sådana saknas.

Skyddskommittén är ett beslutsorgan och består av företrädare för arbetsgivaren och företrädare för arbetstagarna. Det ska alltid finnas en skyddskommitté på arbetsplatser med minst 50 arbetstagare, eller om arbetstagarna begär det.

MB-grupp är en samråds- och förhandlingspart och har rätt att agera i det behörighetsområde de är utsedda i. Det kan vara lokalt eller regionalt men även omfatta hela landet. MB-grupper har ett brett förhandlingsmandat som hänger samman med det behörighetsområde de är utsedda att verka inom.



Livsviktigt

Skyddsombudets
hela gloria
finns i skadorna
man aldrig såg
räckena
som kom på plats
farligt lyft
som ej blev av
med trasigt band
vardagsfaran
räddad hand

Döden finns
i riskens riktning
dålig plank
tål ej besiktning
hissanslutning
skadad kabel
skydd
i takets lutning

I splittrat lag
ger hjärtats slag
oss obehag
i stressens spår
I dammet smyger
hälsofaran
tillsammans styr vi
hur vi mår
att ingen kommer
hem på bår

Mats Hammarlund

Handläggare i arbetsmiljöfrågor (HAM) ska finnas i varje MB-grupp. HAM kan med fördel även vara utsedd till huvudskyddsombud inom sitt behörighetsområde, vilket ska ske genom en överenskommelse med företaget. HAM och huvudskyddsombud på central nivå i de större företagen, arbetar ofta på hel- eller halvtid med de fackliga frågorna. En ombudsman från regionen ska tillsammans med MB-ledamöter överlägga med arbetsgivaren om att ordna utrymme för att kunna sköta de fackliga uppdragen på betald arbetstid.

På regional facklig nivå finns de regionala skyddsombuden (RSO) som kan träda in när det lokala skyddsombudet behöver stöd eller där det inte finns en skyddskommitté. På central nivå, på förbundskontoret, finns Byggnads ombudsmän med ansvar för arbetsmiljöfrågor. De ägnar sig främst åt att arbeta med övergripande policyfrågor, utredningar och att bevaka utvecklingen på arbetsmiljöområdet. De arbetar också förebyggande med olika arbetsmiljöfrågor för att få bättre och säkrare arbetsplatser.

Byggbranschens arbetsmiljötänkande

Vad är en god arbetsmiljö? Vilka områden på en byggarbetsplats innefattas i arbetsmiljöområdet? Detta tas upp i det här kapitlet. Ett särskilt avsnitt behandlar personalutrymmen och bodar. MB-ledamöter och skyddsombud ansvarar också för att personalutrymmen och bodar motsvarar de krav som ställs i lagar, föreskrifter och avtal. Kapitlet beskriver också det stora behovet av välutbildade skyddsombud utifrån statistik om olycksfall, förslitningsskador och tillbud, som uppvisar en bransch med stora arbetsmiljöbrister.

Vad är en god arbetsmiljö?

En god arbetsmiljö på en byggarbetsplats är en miljö som har god kunskap om säkerhet och riskbedömning och ett fungerande arbetsmiljöarbete, som arbetsgivare och arbetstagare driver gemensamt. Det gäller fysiska, psykiska och sociala förhållanden på arbetsplatsen såväl som i tillhörande personalutrymmen och bodar. Det är en arbetsmiljö som tillåter byggnadsarbetare att hålla ett helt yrkesliv.

Till de områden på en arbetsplats, inklusive tillhörande personalutrymmen och bodar, som innefattas i arbetsmiljöarbetet hör; fall- och rasrisker, trafikrelaterade risker inom skyddsområdet, risker med damm, asbest och andra kemiska hälsorisker, montering av tunga byggmoment samt arbete som kan medföra belastnings- och förslitningsskador. Arbetsmiljöarbetet omfattar också psykiska och sociala förhållanden på arbetsplatsen som mobbing och trakasserier.

I enlighet med Arbetsmiljölagen ska skyddsombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. Det sker genom att ta tillvara på rättigheten att delta i arbetsmiljöarbetet i alla dess skeden och att se till att arbetsgivaren uppfyller kraven som ställs på denne. Mer om hur det går till beskrivs i kapitlet Skyddsombudets verktygslåda.

Enligt statistik från Bygginustrins centrala arbetsmiljöråd är fall och ras den vanligaste orsaken till dödsfall och olyckor på byggarbetsplatsen. Det gäller såväl personer som faller eller som förlorar kontrollen över handverktyg och andra föremål.

På Arbetsmiljöverkets hemsida finns information om olika slag av tekniska arbetsmiljöåtgärder som kan vidtas för att minska risken för fallolyckor. Där finns också specificerad

**En god arbetsmiljö
tillåter byggnads-
arbetare att hålla
ett helt yrkesliv**

information om regler för arbeten i dammiga miljöer samt arbete med asbest och kemiskt hälsofarliga eller brandfarliga produkter.

Lämplig utrustning för att lyfta och transportera byggprodukter och annat material är nödvändig för att undvika hälsofarliga eller onödigt tröttande belastningar. Det är också viktigt att kroppen får möjlighet att återhämta sig efter ansträngning. När rörelsevariation ges i arbetet sprids belastningen till olika delar av kroppen. Bestämmelser om förebyggande åtgärder mot belastningsskador finns i AFS 1998:1 "Belastningsergonomi" och i AFS 2000:1 "Manuell hantering".



Personalutrymmen och bodar

Att se till att personalutrymmen och bodar och deras beskaffenhet är bra och motsvarar lagar, föreskrifter och avtal är en bland många viktiga uppgifter för skyddsombud och MB-ledamöter. Dessa utrymmen ska ingå i väl uppbyggda rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet och upprättande av arbetsmiljöplaner.

Kraven på hur personalutrymmen ska vara utformade vad gäller komfort, standard och allmänna säkerhetskrav vid risk för brand, finns fastställda i föreskriften AFS 2009:2, *Arbetsplatsens utformning samt i centrala avtal* som Byggnads tecknat med Sveriges Byggindustrier. Parterna har även givit ut foldern *Personalutrymmen. Tillfälliga arbetsplatser*, som innehåller en specifikation på gällande minimikrav. Foldern kan hämtas från Byggnads hemsida.

Skyddsombud och MB-grupp/er ska samverka för att se till att arbetsgivar-
ren ordnar ordentliga personalutrymmen och bra boende för anställda som pendlar, samt att det görs klart i god tid innan arbetet startar. Skyddsombud/MB-grupp ska kunna delta vid planering av dessa utrymmen.

Bilden visar ett avskräckande, men inte ovanligt, exempel på hur ett personalutrymme kan se ut.



Foto: Hans Stevander

Boendet för traktamentesfolk

Bevakningen av standarden på boendet för byggnadsarbetare som inte kan dagpendla mellan hemmet och arbetsplatsen (traktamentesfolk) behöver utvecklas. Byggnads har avtalsvägen fört in ett större ansvar för arbetsgivaren när det gäller att ta ansvar för boendestandarden i samband med traktamentsjobb. Det finns regler om skyldighet för arbetsgivare att ta initiativ och att samråda med skyddsombud innan arbetet startar. Boendestandarden som erbjuds skall vara av ändamålsenlig och godtagbar standard. Varje medarbetare har rätt till eget rum samt goda toalett- och duschmöjligheter. När flera medarbetare bor på samma förläggning ska minst ett gemensamhetsutrymme finnas samt matlagningsmöjligheter och kylskåpsförvaring.

Särskilt angeläget är att bevaka arbetsmiljö och boendestandard för utländska kollegor. Exempel på skandaler och tidningsrubriker liknande den nedan om hur illa utländska kollegor hanteras när de arbetar på byggarbetsplatser i Sverige är alltför vanliga.



Boendestandarden som erbjuds ska vara av ändamålsenlig och godtagbar standard. Det är det långt ifrån i det här fallet.

SVT Sydnytt, september 2011: Sydnytt kan idag avslöja hur polska arbetstagare på det stora prestigebygget Malmömässan, i Hyllie, tar sina raster i ett redskapsskjul och bor 7 arbetare på 22 kvadratmeter – vilket innebär att de måste sova i samma säng.

Sju arbetare bor i sex sängbäddar, utan fungerande toalett och med två rostiga spisplattor som pentry. På arbetsplatsen står en container där arbetstagarna klämmer in sig när de ska ha rast. 11 man i en plåtburk på 10 kvadratmeter utan rinnande vatten, konstaterar det regionala skyddsombudet Jonas Sjöberg.

De polska arbetstagarna är anställda av Midrocs underentreprenör Kakel och Tegel vars chef inte vill ställa upp på en intervju.

Fungerande arbetsmiljöarbete är en brist

Arbetsmiljöfrågan är en av de stora frågorna inom Byggnads. Det förekommer inom branschen många tunga, slitsamma arbetsmoment. Risken för att byggnadsarbetarna ska råka ut för arbetsskador av olika slag är tyvärr fortfarande allt för stor. Arbetsmiljöarbetet är i allt för hög utsträckning fortfarande otillräckligt på många arbetsplatser. Byggbranschen är en riskbransch vad gäller arbetsplatsrelaterade olycksfall och dödsfall samt förslitningsskador och förslitningssjukdomar. Från år 2007 till 2010 dog i genomsnitt 14 byggnadsarbetare per år i arbetsrelaterade olyckor. Det är mer än en person i månaden som har fått sätta livet till. Det är inte acceptabelt. Under samma period anmäldes, enligt Arbetsmiljöverket, 19 000 arbetsplatsrelaterade sjukdomar och olycksfall, varav hälften medförde lång sjukfrånvaro.

Rubrikerna på följande sida talar sitt tydliga språk om branschens negativa döds- och olycksfallsstatistik.



Arbetsmiljöverkets inspektionsbesök

Arbetsmiljöverket genomför regelbundet inspektionsbesök på byggföretag. Under 2010 besöktes 320 små- och medelstora byggföretag med nedslående resultat. Fler än hälften av företagen saknade ett fungerande arbetsmiljöarbete och saknade tillräckliga kunskaper om riskbedömning. Bland annat fann man att skador från verktyg och redskap orsakade flest olyckor. De vanligaste olycksorsakerna var:

- Skador från verktyg och redskap (19 %)
- Kroppsrörelse med fysisk överbelastning (15 %)
- Ras och materialfel (13 %)
- Fall från höjd (11 %)
- Fall på samma nivå, snubbling (11 %)
- Hanteringsskador (11 %)

**1000 byggnadsarbetare
skadas svårt varje år.**

Byggnadsarbetare löper större risk att dö eller skada sig än så gott som alla andra yrkesgrupper. Nu ger sig juristen Sven-Erik Alhem in i debatten.

**46-åring dog – fastnade
i borrhål.**

**Två byggnadsarbetare omkom
när gjutformen rasade vid
bygget över Älandsfjärden.**

**Två östgötska byggfirmor stäms
för en arbetsplatsolycka där en
bygglärling skadades svårt.
Åklagaren yrkar på att företagen
ska betala 600.000 kr var i
företagsbot.**

**En byggarbetare dör på
jobbet varje månad.**

**Liv Landell: Hur värderas
en byggarbetare?**

Den kraftigaste minskningen i antal från föregående inspektion fanns i kategorin skador från maskiner. Största ökningen hade skett inom kategorierna; ras och materialfel, skador från verktyg och redskap samt fall på samma nivå (snubbling). Flertalet avvikelser har alltså ökat. Även under avvikelsen "Ras, fall, bristning av material" återfinns en del fallolyckor som beror på att till exempel en stege eller bock glidit undan.

Som ett första uppföljande steg i Arbetsmiljöverkets tillsyn ska, med början 2012, omkring 1400 mindre företag med upp till 20 anställda granskas. Fokus kommer att ligga på hur företagen bedömer och åtgärdar allvarliga risker på byggarbetsplatserna. De arbetsmiljöproblem som ska granskas är:

- Fall- och rasrisker
- Damm, asbest och andra kemiska hälsorisker
- Montering av tunga byggelement
- Arbete som kan medföra belastningsskador

"Det systematiska arbetsmiljöarbetet har inte slagit igenom i byggbranschen.

Det visar sig bland annat i bristande kunskaper om arbetsmiljön. Ofta kommer dessa byggföretag inte med i arbetsmiljöarbetet på byggarbetsplatsen, och eventuella förbättringar förs inte vidare till nya byggen. Även tillverkare och leverantörer av byggmaterial och arbetsutrustning behöver känna till och följa de krav som ställs utifrån arbetsmiljölagstiftningen."

//Arbetsmiljöverket

Lagstiftning och regelverk runt arbetsmiljöarbetet

Under den här rubriken beskrivs den lagstiftning och det regelverk på arbetsmiljöområdet som ger skyddsombud och MB-ledamöter möjlighet att arbeta för en bra, hälsosam och säker arbetsmiljö: Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöförordningen samt Arbetsmiljöverkets författningssamling. Här beskrivs också kortfattat Lagen om facklig förtroendemannsställning på arbetsplatsen, Arbetsmiljöverket VVS samt Arbetsmiljöverket BYGG.

Grunden i lagstiftningen finns i arbetsmiljölagen (AML). Arbetsmiljölagen ger de yttre ramarna för vad som gäller för miljön på arbetsplatsen. Till de ramarna kommer kompletteringar genom Arbetsmiljöförordningen (SFS). För den dagliga verksamheten på arbetsplatsen kompletteras lagen av föreskrifter (AFS) och allmänna råd från Arbetsmiljöverket. Dessa finns samlade i Författningssamlingen och innehåller föreskrifter och allmänna råd som preciserar kraven på arbetsmiljön. De kan till exempel gälla risker, psykiska och fysiska belastningar, farliga ämnen eller maskiner och utarbetas i samarbete med arbetsmarknadens parter. Arbetstidslagen, som återfinns i Arbetsmiljöförordningen, innehåller regler om hur mycket man får arbeta.

Det är arbetsgivarens ansvar att se till att Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöförordningen samt Arbetsmiljöverkets författningssamling finns tillgängliga för arbetstagarna.

Arbetsmiljölagen (AML)

Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö, fysiskt, psykiskt och socialt. Lagen gäller för så gott som alla i arbetslivet, även för personer som arbetar i familjeföretag, är ensamföretagare eller är under utbildning.

6 kap. 4 § – fastställer skyddsombudets roll i arbetsmiljöarbetet

”Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och skall verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte skall ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i AML 3 kap. 2a §.



Skyddsombud skall delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud skall vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2a §. Arbetsgivaren skall underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område.

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning.”

3 kap. 2a § fastställer arbetsgivarens skyldighet i arbetsmiljöarbetet

”Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. 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 arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken vilar på honom (paragrafen ändrad genom SFS 2010:1225).”

Ytterligare användbara paragrafer i AML, som specificerar olika möjligheter för skyddsombud att fullfölja sin uppgift, presenteras i kapitlet Skyddsombudets verktyg.

En ändring i lagen (SFS 2011:740) gör att arbetsgivare från och med den 1 augusti 2011 kan låta anställda arbeta extra övertid utan särskilt tillstånd från Arbetsmiljöverket om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. Inte heller när det gäller nödfallsövertid behöver arbetsgivaren längre söka tillstånd från Arbetsmiljöverket. Skyddsombuden har fått en förstärkt möjlighet att agera om arbetsgivaren inte följer reglerna om extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid.

Lagar och förordningar inom arbetsmiljöområdet

- ▶ **Arbetsmiljölagen** (AML 1977:1160)
- ▶ **Miljöbalken** (SFS 1998:808) och förordningen (SFS 1998:941)
– om kemiska produkter och biotekniska organismer
- ▶ **Arbetsbrottslagen** (SFS 1982:673)
- ▶ **Arbetsbrottslagen** (SFS 1993:357) – en lag om arbetsbrottsförsäkring
- ▶ **Plan- och bygglagen** (SFS 1992:1769)
- ▶ **Plan- och byggförordningen** (SFS 1987:383)
- ▶ **Lagen om skydd mot olyckor** (SFS 2003:778)
- ▶ **Förordningen om skydd mot olyckor** (SFS 2003:779)
- ▶ **Lagen om brandfarliga och explosiva varor** (SFS 1988:868)

De flesta lagar och förordningar förnyas hela tiden. Alla lagar och förordningar publiceras i Svensk författningssamling (SFS) som finns att ladda ned i senaste version på Riksdagens hemsida, www.riksdagen.se



Arbetsmiljöförordningen (AMF)

Arbetsmiljöförordning (1977:1166) är utfärdad av regeringen och innehåller kompletterande regler till Arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöförordningens 6 och 10 §§, innehåller regler som gäller skyddsombud. Till exempel att skyddsombud ska vara en person med insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor, att de i normalfallet utses för en period av tre år. Arbetsmiljöförordningen anger antalet skyddsombud per arbetsställe och där återfinns kravet på att arbetsgivaren omedelbart efter att ett skyddsombud blivit utsett, ska få skriftlig information om detta.

Arbetsbrottslagen (SFS 1982:673), är en av de många förordningar som återfinns i Arbetsmiljöförordningen (SFS). Lagen har regler om hur mycket man får arbeta per dygn, per vecka och per år. Den tar upp jourtid och beredskap, vilka raster och pauser man har rätt till och vad som gäller för nattvila. I arbetsmiljölagen finns dessutom särskilda regler om hur de som är under 18 år får arbeta. Arbetsbrottslagen gäller, med vissa undantag, allt arbete som utförs i Sverige. Lagen gäller oavsett om det är fråga om ett svenskt eller ett utländskt företag så länge verksamheten bedrivs här. Arbetsbrottslagen är i stora delar dispositiv, vilket innebär att den kan avtalas bort eller förbättras i kollektivavtal.

Viktiga ändrade paragrafer i Arbetstidslagen:

7 §, definierar övertid respektive jourtid med sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 § och jourtid enligt 6 §, eller sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt kollektivavtal eller medgivandet om avvikelse av Arbetsmiljöverket enligt 19 § 1. Vid beräkning av övertid skall kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid. Lag (2000:766).

8 §, anger hur mycket övertid som får tas ut. När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

8a §, anger hur mycket övertid utöver allmän övertid som får tas ut. Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra övertid). Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

9 §, beskriver hur så kallad nödfallsövertid får tas ut om en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom. Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet.

19 §, avser skyddsombudets begäran om åtgärder. 19a § Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att säkerställa att 8a, 9 och 10a §§ följs, ska skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära att denne vidtar sådana åtgärder. Om skyddsombudet begär det, ska arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att begäran har mottagits. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan om den eller de åtgärder skyddsombudet har begärt. Lämnar arbetsgivaren inte sådant besked eller avslår arbetsgivaren skyddsombudets begäran, ska Arbetsmiljöverket pröva om föreläggande eller förbud enligt 22 § ska meddelas, om skyddsombudet begär det.

Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS)

Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) består av ett hundratal föreskrifter med beteckningen AFS. De är försedda med ett årtal och ett nummer. Senaste version av föreskrifterna finns att ladda ner som pdf eller kan beställas på Arbetsmiljöverkets hemsida, www.av.se

Två användbara föreskrifter för skyddsombud inom byggbranschen är *AFS 2001:1 Systematiskt miljöarbete* samt *AFS 1998:1 Belastningsergonomi*.

AFS 2001:1 Systematiskt miljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, beskrivs i föreskriften AFS 2001:1. Rätt tillämpad leder föreskriften till en god arbetsmiljö som gynnar alla. Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön och ska se till att arbetsmiljöarbetet ingår naturligt i verksamheten. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska vara anpassat efter de förhållanden som gäller i verksamheten och handlar om att i det dagliga arbetet uppmärksamma och ta hänsyn till alla förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka de anställdas hälsa och säkerhet. Det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det ska finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till. Arbetsmiljöpolicy och rutinerna ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten. SAM genomförs genom strukturerat arbete med undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroll. Läs mer i kapitlet Skyddsombudets verktyg.

Föreskriften anger att arbetsgivaren ska fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren ska se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser som behövs. Arbetsgivaren ska också se till att de har tillräckliga kunskaper om:

- regler som har betydelse för arbetsmiljön,
- fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall,
- åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall samt
- arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö.

(AFS) Viktiga föreskrifter för byggbranschen

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS 1998:1 Belastningsergonomi

AFS 2006:1 Asbest

AFS 2003:6 Besiktning av lyftanordningar och vissa andra tekniska anordningar

AFS 1999:3 Byggnads- och anläggningsarbete

AFS 2008:3 Maskiner

AFS 1981:14 Skydd mot skada genom fall

AFS 1981:15 Skydd mot skada genom ras

AFS 2004:3 Stegar och arbetsbockar

AFS 1990:12 Ställningar

AFS 2006:4 Användning av arbetsutrustning

AFS 1984:2 Bultpistoler

AFS 2000:4 Kemiska arbetsmiljörisker

AFS 2009:2 Arbetsplatsens utformning

AFS 2006:5 Användning av truckar

AFS 2004:6 Användning av traktorer

AFS 2010:1 Berg- och gruvarbete

AFS 2005:18 Hårdplaster

AFS 1984:3 Spikpistoler

AFS 2005:15 Vibrationer

AFS 2007:1 Sprängarbete

Arbetsgivaren ska se till att de som får uppgifterna har tillräcklig kompetens för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppgiftsfördelningen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten. (AFS 2003:4)

AFS 1998:1 Belastningsergonomi

Föreskriften syftar till att arbetsplatser, arbeten och arbetsmiljöförhållanden ska ordnas och utformas så att risker för hälsofarliga eller onödigt tröttande fysiska belastningar förebyggs. Föreskriften skapar möjlighet för skyddsombud att arbeta för att många fler byggnadsarbetare än idag kan hålla för arbete fram till pensionen.

Den anger bland annat att arbetsgivaren så långt det är praktiskt möjligt ska ordna och utforma arbete och arbetsplatser så att arbetstagarna kan använda för kroppen gynnsamma arbetsställningar och arbetsrörelser. Långvarigt eller ofta återkommande arbete med böjd eller vriden bål liksom med händerna över axelhöjd eller under knähöjd ska undvikas. Detsamma gäller arbete som innebär kraftutövning i gynnsamma arbetsställningar.

Arbetsgivaren ska också se till att arbete som kräver kraftutövning så långt det är praktiskt möjligt ordnas och utformas så att arbetstagaren kan arbeta med arbetsobjekt, arbetsutrustning, reglage, material eller personförflyttningar utan att utsättas för hälsofarliga eller onödigt tröttande fysiska belastningar. Arbetsgivaren ska också se till att arbete som är ensidigt upprepat, starkt styrt eller bundet, normalt inte förekommer. Om särskilda omständigheter kräver att en arbetstagare utför sådant arbete ska riskerna för ohälsa eller olycksfall till följd av hälsofarliga eller onödigt tröttande fysiska belastningar förebyggas genom arbetsväxling, arbetsutvidgning, pauser eller andra åtgärder som ökar variationen i arbetet. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren har sådana möjligheter att påverka uppläggning och genomförande av det egna arbetet att tillräcklig rörelsevariation och återhämtning kan åstadkommas.

Byggnads avtal kompletterar

Byggnads avtal innehåller speciellt avtalade delar om arbetsmiljö. Arbetsmiljöavtalen betonar vikten av att ha en partsgemensam helhetssyn på arbetsmiljön. Formerna för samverkan enligt arbetsmiljölagen sker med utgångspunkt i MB-överenskommelsen.

Det innebär att samverkan i första hand sker mellan arbetsgivaren och MB-gruppen. Saknas MB-grupp sker samverkan mellan arbetsgivaren och berörd region.

I Bygghavtalet har parterna bland annat kommit överens om att förtroendevalda med särskilt arbetsmiljöuppdrag (personal i arbetsledande ställning, skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer och MB-grupp) ska ges tillfälle att genomgå grundutbildning. Påbyggnadsutbildning är avsedd för den som genomgått grundutbildning och har särskilt behov av fördjupad kunskap för att uppnå speciell kompetens i arbetsmiljöfrågor. Utbildningens omfattning fastställs i en central utbildningsplan. Rehabiliteringsfrågor ska vara ett moment i sådan utbildning. Utbildning sker i företaget eller av särskild kursanordnare efter samråd enligt 3 §.

Byggnads och Sveriges Byggindustrier har enats om en förbättrad grundutbildning för skyddsombud. Byggindustrins Centrala Arbetsmiljöråd (BCA) har tagit fram riktlinjer för utbildningen enligt Arbetsmiljö-avtalet bilaga K. Mer information om detta kan läsas i broschyren *Grundutbildning för skyddsombud – Bygghavtalet och Väg & Banavtalet*. Kursplanen för den förbättrade grundutbildningen finns på:

www.bygg.org/arbetsmiljo.asp

Aktuella centrala avtal finns att ladda ner från Byggnads hemsida.

Arbetsgivaren ansvar för att Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöförordningen samt Arbetsmiljöverkets författningssamling finns tillgängliga för arbetstagarna.



Vi och vår omgivning – arbetsmiljö i sitt fackliga sammanhang

Kapitlet ger en facklig grund för arbetsmiljöarbetet. Utifrån några av Byggnads centrala stadgar beskrivs; förbundets uppgift, dess organisation, medlemmarnas förpliktelser och rättigheter, regionens uppgift – arbetsmiljö/arbetsplatsbevakning samt Byggnads regionala organisation med förtroendemannaklubbar, förtroendemannaråd samt nomineringar och val.

Byggnads är en sammanslutning av alla anställda arbetstagare inom byggnadsverksamheten i Sverige och representerar omkring 30 olika yrkesgrupper. Byggnads är ett av 14 fackförbund som tillsammans utgör LO.

Byggnads uppgift och organisation

Byggnads uppgift enligt stadgarnas 1 §, är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och inom näringslivet samt verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.

Det fullföljs genom att:

- Främja medlemmarnas fackliga, politiska och kulturella bildningssträvanden.
- Organisera arbetstagare, teckna avtal och bevaka medlemmarnas intressen.
- Samarbeta med övriga till LO anslutna förbund.
- Upprätthålla förbindelser med fackliga organisationer i andra länder som genom medlemskap i respektive landsorganisationer tillhör Fria Fackföreningsinternationalen (FFI) eller är anslutna till internationell yrkessammanslutning som samarbetar med FFI.
- Upprätthålla samarbete med andra fackliga och ideella organisationer.
- Skapa jämställdhet mellan kvinnor och män.

I enlighet med föreskrifter i dessa stadgar lämnar förbundet ekonomisk ersättning vid arbetskonflikter.

Organisationen enligt stadgarnas 2 §, bygger på grundidén att det är medlemmarna som ska bestämma och forma dess verksamhet. Medlemmarnas engagemang ska bära upp och skapa kraft i organisationen.



Byggnads organisation

Centrala organ

A) Beslutande

1. Kongress
2. Förbundsfullmäktige
3. Förbundsstyrelse
4. Arbetsutskott

B) Rådgivande

1. Avtalsråd

Lokala organisationer

1. Regioner
2. Verksamhetsområden
3. Medlemskretsar
4. Förtroendemannaklubbar

Medlemmens förpliktelser och rättigheter

Medlemmarna har ett antal förpliktelser och rättigheter som anges i stadgarnas 9 §. Enligt *Mom 2*, ska en medlem på begäran av en förtroendevald arbetstagare på arbetsplatsen, lämna uppgifter om löne- och arbetsvillkor samt uppvisa medlemsbevis till organiserad arbetstagare på arbetsplatsen.

Det är en viktig förpliktelse som möjliggör för de förtroendevalda att upprätthålla en god bevakning av förhållandena på arbetsplatserna och därmed kunna arbeta förebyggande och vara steget före i olika fackliga frågor, till exempel arbetsmiljöarbetet.

Regionen och dess uppgifter

En stor del av regionens uppgifter, enligt 23 §, utgörs av arbetsmiljö- och arbetsplatsbevakning. Förbundet är uppbyggt av regioner som inom sitt respektive geografiska område ska verka enligt förbundets fackliga och politiska målsättning.

Regionen ska bland annat:

- Tillvarata medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivarna.
- Verka för en god arbetsmiljö.

- En grundläggande syn på det fackliga arbetet är att arbetstagare och företag ska konkurrera på sunda villkor när det gäller löner och andra avtalsvillkor samt arbetsmiljöförhållanden.

Den fackliga basorganisationen med förtroendemannaklubbar och förtroendemannaråd blir viktigare och viktigare (*Mom 4. 23 §*). Målsättningen med den nya basorganisationen är att skapa ett mer demokratiskt Byggnads; med aktivare och större engagemang från medlemmarna och med en större delaktighet från de fackliga förtroendemännen. Dessutom ska organisationen bli en mer framtidsanpassad och kostnadseffektiv basorganisation. Bildande av förtroendemannaklubbar stärker de fackliga förtroendemännens inflytande i Byggnads genom att klubbens ordförande deltar på verksamhetsrådets möten. Förtroendemannaklubben omfattar anställda från fler än ett företag. I områden där det finns flera förtroendemannaklubbar, ska det bildas ett förtroendemannaråd.



Skyddsombudets verktygslåda

I det här kapitlet beskrivs de verktyg skyddsombudet har för att verka för en god arbetsmiljö. Vad innebär Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, i praktiken? Här beskrivs också vilka möjligheter som står till buds när arbetsgivaren inte uppmärksammar att en arbetsmiljöåtgärd behöver göras eller när en åtgärd behöver göras akut: Skriftlig framställan till företaget om arbetsmiljöåtgärd, påkallan av skyddskommittés behandling av frågan, påkallan via MB-gruppen för principiellt viktiga arbetsmiljöfrågor, stopp av arbetet vid omedelbar och allvarlig fara för liv och hälsa i avvaktan på ställningstagande från Arbetsmiljöverket.

Kapitlet innehåller också ett avsnitt om att lära från olyckor och tillbud samt ett avsnitt om brott mot arbetsmiljölagen – hur regleras tvister, vad händer om skyddsombudens rätt ifrågasätts av arbetsgivaren?

Systematiskt miljöarbete



Skyddsombudet företräder sina arbetskamrater och har som ansvar att övervaka att arbetsgivaren uppfyller sina åtaganden enligt de lagar och regelverk som finns inom arbetsmiljöområdet. Det innebär att skyddsombudet ska få information och handlingar om allt som kan påverka arbetsmiljön på arbetsplatsen. Skyddsombudet ska delta redan i planeringsstadiet vid alla förändringar som får betydelse för arbetsmiljöförhållandena. Lagar och regelverk ger skyddsombudet verktyg att utföra sitt viktiga arbete.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är grunden för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen och en förutsättning för att kunna nå ”Den goda arbetsmiljön – en hel människa efter ett helt arbetsliv.”

Reglerna slås fast i Arbetsmiljölagen och kompletteras i AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), där 2 § lyder: Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas i dessa föreskrifter arbetsgivares arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

SAM genomförs genom strukturerat arbete enligt figuren i marginalen; undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroll.

Undersökning handlar om att skapa tillfällen att granska arbetsmiljön. Det ska ske i vardagen, regelbundet, efter olycka, sjukdom eller allvarligt tillbud och före alla förändringar som påverkar arbetsmiljön (till exempel inköp av ny maskin, ett nytt personalrum, organisationsförändring).

Riskbedömning görs samtidigt med undersökningen genom att besvara frågor om; vilken olycksfalls-/ohälsorisk som kan uppstå, sannolikheten för att den ska uppstå, vilka kan utsättas för riskerna, hur ofta och hur länge? Riskbedömningen ska vara skriftlig. Stora som små risker ska tas upp.

Åtgärder som inte direkt kan åtgärdas efter riskbedömningen, ska föras in i en **handlingsplan** där det ska framgå vem som är ansvarig för att åtgärda olycksfalls-/ohälsorisen samt när bristen ska vara åtgärdad.

Kontroll av att åtgärder är genomförda åligger arbetsgivaren. Denna har en skyldighet att kontrollera. Skyddsombudet/MB-ledamoten kontrollerar att det blir gjort och påpekar annars att så inte är fallet.

Handlingsplanen – Byggnads checklista vid arbetsplatsbesök

Det systematiska arbetsmiljöarbetet kan liknas vid ett evigt kretslopp. Handlingsplanen eller skyddsron den är verktyget för att kunna kartlägga arbetsmiljön, och därmed sätta målen. Byggnads *skyddsrondslista* samt den lite mer omfattande *checklista vid arbetsplatsbesök*, är två av flera verktyg att använda vid kontroll av arbetsplatser. På checklistan noteras målen. När målen är bestämda ska åtgärder beslutas för hur de ska uppnås. Tidsplanen anger när de ska vara uppfyllda och vem som är ansvarig för att åtgärderna vidtas. Uppföljningen ska sedan svara på om målen uppnåtts. Därefter börjar arbetsmiljöarbetet om igen. Checklistorna finns att ladda ned på Byggnads hemsida.

Krav på upprättande av arbetsmiljöpolicy

Arbetsgivaren ska som en del i företagets systematiska arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)* 5 §, upprätta en arbetsmiljöpolicy. Den bör visa arbetsgivarens övergripande målsättning, viljeinriktning och medel för det långsiktiga arbetet med fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för verksamhetens arbetsmiljö. Arbetsmiljöpolicyen ska tillämpas av all personal. Den övergripande arbetsmiljöpolicyen ska ligga till grund för framtagande av mer konkreta delmål (handlingsplan)



för varje avdelning/enhet på företaget. Dessa ska vara så konkreta att de ska gå att följa upp. Om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten, ska policyn och rutinerna vara skriftligt dokumenterade.

Skyddsombudet bör vara involverad i arbetet med att ta fram företagets arbetsmiljöpolicy och handlingsplaner.

De risker som finns i verksamheten är en viktig utgångspunkt när en arbetsmiljöpolicy ska formuleras.



Mobbing och annan kränkande särbehandling på arbetsplatsen, är också en arbetsmiljöfråga. På det området kan *Diskrimineringslagen (2008:567)* utgöra fackligt verktyg för skyddsombudet. Den ersatte år 2008 de tre tidigare; jämställdhetslagen, lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet samt lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Byggnads policy *Byggnads mot rasism och för integration* samt LOs *Policy mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och könsidentitet*, är ytterligare stöd i arbetet mot mobbing och kränkande särbehandling på arbetsplatsen.



Verktyg för skyddsombud

Rätt till utbildning och ledighet

En förutsättning för att kunna utföra sitt arbete som skyddsombud/MB-ledamot är rätten till den utbildning som krävs för uppdraget samt rätten till den ledighet som fördras för uppdraget med bibehållen anställningsförmån. Dessa rättigheter slås fast i 6 kap. i Arbetsmiljölagen (AML) och i Förtroendemannalagen 6 och 7 §§.

Framställan om arbetsmiljöåtgärd

Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, ska han eller hon vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder. Det kan till exempel vara en akut fara som inte tidigare diskuterats vid utförda skyddsron-der eller gälla ett känt arbetsmoment där skyddsombud och arbetsgivare har olika uppfattning om momentets risk för arbetsmiljöskador.

Att göra en *skriftlig framställan* rekommenderas. Det är betydligt effektivare. Byggnads har en färdig blankett om framställan till företaget om arbetsmiljöåtgärd. Blanketten finns att ladda ner på Byggnads hemsida. Skyddsombudet kan också begära att en undersökning ska göras för att kontrollera arbetsmiljön på arbetsplatsen. Enligt AML 6 kap. 6a § ska arbetsgivaren efter framställan genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att arbetsgivaren mottagit dennes begäran och ska sedan utan dröjsmål lämna besked i frågan.

Det är lämpligt att begära att arbetsgivaren lämnar ett skriftligt svar. Gör arbetsgivaren inte det eller beaktas inte begäran inom skälig tid, ska Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud enligt AML 7 kap. 7 §, ska meddelas. Arbetsmiljöverket godtar bara skriftlig anmälan.

BYGGNADS

Framställan till företaget om arbetsmiljöåtgärd enligt AML 6 kap 6a §

Företag	Arbetsställe
---------	--------------

Uppmärksatta arbetsmiljöfrågor

Åtgärder ska vara vidtagna omedelbart dock senast

Här tagit del av framställan

Underskrift av skyddsombud/Datum	Underskrift av arbetsgivare/Datum
----------------------------------	-----------------------------------

Framställan kommer att vidarebefordras till Arbetsmiljöverket med begäran om ingripande vid ojämt eller oskäligt svar.

Påkallan av skyddskommittés behandling

Skyddskommittén är, liksom MB-gruppen, ett samrådsorgan mellan företrädare för arbetsgivaren och företrädare för arbetstagarna. Det ska alltid finnas en skyddskommitté på arbetsplatser med minst 50 arbetstagare, eller om arbetstagarna begär det. I skyddskommittén företräds arbetstagarna i första hand av facket. När det finns en skyddskommitté kan ett skyddsombud enligt AML 6 kap. 6a §, vända sig direkt till kommittén för behandling av en arbetsmiljöfråga. Det gäller även frågor som rör arbetsgivarens uppfyllelse av sina skyldigheter gentemot utomstående arbetskraft. (I stort sett är MB-grupp i detsamma som skyddskommitté enligt MBÖ och arbetsmiljöavtal.)

Tänk på att skyddsombud med fördel kan vända sig till MB-grupp och be dem driva förhandlingar om principiellt viktiga frågor som rör arbetsmiljön. MB-gruppen har förhandlingsmandat enligt arbetsmiljöavtalet och medbestämmandelagen.

MB-grupp kan begära MBL-förhandling om en mängd olika frågor, till exempel för att se till att företaget bedriver ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete som ger skyddsombuden avsedd nyckelroll.

Ett skyddsombud är alltid fri från ersättningsskyldighet för skada till följd av någon åtgärd som avses i paragrafen om stopp av farligt arbete!

**Lästips!
Utredningsrapporter från Arbetsmiljöverkets haverikommission.**

Stopp av farligt arbete

Skyddsombudet kan enligt AML 6 kap. 7 § bestämma att arbete ska avbrytas i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket. Det kan ske om skyddsombudet anser att det innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa att utföra en viss arbetsuppgift och om rättelse inte genast kan uppnås genom att skyddsombudet vänder sig till arbetsgivaren. Under samma förutsättningar kan ett skyddsombud ur skyddssynpunkt avbryta arbetet som en arbetstagare utför ensam.

Överträds en tillsynsmyndighets förbud, som har vunnit laga kraft eller som på grund av förordnande enligt AML 9 kap. 5 § ska gälla omedelbart, kan ett skyddsombud avbryta sådant arbete som avses med förbudet. Det är endast Arbetsmiljöverket och det skyddsombud som beslutat om avbrottet som kan upphäva stoppet och sätta igång arbetet. Normalt besöker Arbetsmiljöverket den berörda arbetsplatsen för att ta ställning till vilka åtgärder som behöver vidtas innan arbetet får återupptas.

Skyddsombudets åtgärder vad gäller stopp av farligt arbete avser även arbete som utförs av inhyrd arbetskraft i arbetsgivarens verksamhet.

Att lära från olyckor och tillbud

Om ett arbetsrelaterat dödsfall eller svårare personskada uppstår ska arbetsgivaren, enligt *Arbetsmiljöförordningen 2 §*, omedelbart underrätta Arbetsmiljöverket. Det samma gäller vid tillbud som har inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa.

Många företag har byggt upp en effektiv skyddsorganisation med väl fungerande rutiner för krisstöd, olycksfallsutredningar, skadeanmälningar och tillbudsrapporteringar. Via förtroendemannaklubbar och skyddsombudens egna uppbyggda nätverk finns det mycket att lära från de kollegor som arbetar i dessa företag. Arbetsmiljöverkets hemsida innehåller mycket bra material att läsa och lära från. Bland annat finns det ett antal utredningsrapporter från *Arbetsmiljöverkets haverikommission* som kan ge bra inblick i hur olycksfall kan utredas. Ett gott lästips!

Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) innehåller en *föreskrift om första hjälpen och krisstöd*, AFS 1999:7. Föreskriften omfattar tio paragrafer i vilka det definieras vad som avses med första hjälpen och krisstöd. På varje arbetsplats ska det finnas beredskap och

rutiner för första hjälpen och krisstöd, anpassad till den verksamhet som bedrivs. Den fastställer att det till exempel ska finnas ett visst antal personer på arbetsplatsen som kan ge första hjälpen och att första hjälpen-utrustning ska finnas och vara lättåtkomlig.

Det är viktigt att skyddsombud och MB-ledamot hjälper skadedrabbade arbetstagare eller deras närstående att ta reda på vad som gäller med eventuell avtalsförsäkring som arbetstagaren omfattas av genom kollektivavtal. Tyvärr missar många medlemmar att skicka in sin anmälan om berättigad ersättning från dessa försäkringar. Det finns medlemmar som även är medförsäkrade via mannens eller hustruns avtalsförsäkringar i annat förbund.

Om en arbetstagare drabbas av arbetsskada ska arbetsgivare, enligt *Socialförsäkringsbalken 42 kap.* omedelbart underrättas. I samverkan med skyddsombudet ska arbetsgivaren också anmäla skadan till Försäkringskassan. Blanketten, *Anmälan – arbetsskada – personskada*, ska fyllas i av såväl arbetsgivare som skyddsombud och den skadade arbetstagaren.

Till arbetsskada hör, enligt *Socialförsäkringsbalken 39 kap.*, en skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. Olycksfall vid färd till och från arbetsplatsen räknas som olycksfall i arbetet om färden föranleddes av och stod i nära samband med arbetet.

Olycksfall, arbetsskador, tillbud och sjukdom kan vara tecken på att det finns risker i arbetsmiljön. Därför är det viktigt att utreda vad som orsakat det som inträffat och eventuellt vidta åtgärder för att förhindra att det inträffar igen.

Brott mot lagar och regelverk på arbetsmiljöområdet

Arbetsmiljöverket kan utfärda föreläggande eller förbud samt för en mindre andel av föreskrifterna ange ett bötesstraff. De föreskrifter som inte anger bötesstraff, det vill säga majoriteten av föreskrifterna och samtliga allmänna råd, kan meddelas föreläggande eller förbud.

- **Föreläggande** innebär ett krav på arbetsgivaren att vidta åtgärd.
- **Förbud** innebär att viss verksamhet vid en arbetsplats förbjuds.

Minneslista för utredningen

Beskriv vad som hänt:

- När, var och hur inträffade händelsen?
- Vilka orsaker har eller kan ha bidragit?
- Vilka åtgärder kunde hindrat händelsen?
- Vilka åtgärder behöver genomföras direkt?
- Kan liknande händelser inträffa på annat håll i företaget?

Både ett föreläggande och ett förbud kan förenas med vite. Storleken på eventuellt vite, som utdöms av domstol, bestäms med hänsyn till företagets storlek, omfattning och kostnader av åtgärder som ska genomföras samt vad som krävs för att få den som fått föreläggandet att rätta sig efter beslutet.

Brott mot AML 6 kap. betraktas som avtalsbrott. Stämningar regleras i domstol.

Inträffar en olycka, kan någon som varit vårdslös dömas enligt vanliga straffrättsliga regler i brottsbalken, till exempel för vållande till annans död (brottet kallas då arbetsmiljöbrott).

Rättslig prövning av brott mot AML, avser oftast arbetsgivare. I ett fall, en tingsrättsdom från 2009, har det slagits fast att även ett skyddsombud kan ha ett straffrättsligt ansvar. Samhället kräver och förväntar sig mycket av skyddsombuden. De ska delta i arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete och, om så krävs, företräda också inhyrd och i vissa fall entreprenadanställda i andra företag.

Byggnads formaliafrågor för MB-grupp och avdelning/region

- ▶ Skyddsombudet och MB-ledamoten ska vara skriftligt anmäld till arbetsgivaren.
- ▶ Det ska vara klargjort för företag vilket skyddsområde skyddsombudet ska vara verksam i.
- ▶ Överenskommelse ska träffas mellan arbetsgivare och Byggnads (i vissa sammanhang) om var skyddsombudet ska vara verksam.
- ▶ Företaget ska anmäla till Byggnads när det uppkommer fråga om ändring av facklig förtroendemanns arbetsförhållande.
- ▶ Byggnads kan kräva att en facklig förtroendeman ska kvarstå i anställning i företaget eller på en speciell arbetsplats.
- ▶ Byggnads ska klargöra för företaget vem det är i MB-gruppen som ska handlägga arbetsmiljöfrågor.
- ▶ MB-ledamöter och avdelning/region behöver ha fastställda rutiner om vem som ska göra vad vid tillsättande av skyddsombud, introduktion och utbildning av dessa.



Företagshälsovård

Exempel från en del av en företags-hälsovårds skriftliga rapport

"Vi har vid hälsoundersökningarna konstaterat att tio personer har problem med rygg och nacke. Dessa behöver få åtgärder i form av sjukgymnastik och ett specialdesignat träningsprogram. För att följa upp utvecklingen på dessa föreslår vi en ytterligare undersökning om tolv månader. Vidare har fem personer uppvisat så allvarliga sömnproblem att vi föreslår omedelbara åtgärder och uppföljning med återkommande besök på företags-hälsovården var sjätte månad."

Företagshälsovård är ett avtals- och lagstadgat verktyg i det förebyggande arbetet för god hälsa och god arbetsmiljö på arbetsplatsen. I det här kapitlet beskrivs de lagar och avtal som styr rätten till företagshälsovård och hur skyddsombud ska använda detta verktyg i sitt arbetsmiljöarbete. Här återges också ett utdrag från Byggnads policy kring företagshälsovård.

Rätten till företagshälsovård finns reglerad i Arbetsmiljölagen (AML), i AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och finns avtalad i Byggnads arbetsmiljöavtal. Det är en betydelsefull lagstadgad rättighet och ett viktigt verktyg i det förebyggande arbetet för god hälsa och arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Enligt de allmänna råden till SAM 12 §, kan företagshälsovården upphandlas utifrån eller ordnas som självständig del av företagets verksamhet. Det viktiga är att den är partsneutral. Där påpekas att det är angeläget att arbetstagare och skyddsombud får möjlighet att medverka vid upphandling av företagshälsovård liksom vid beslut om uppdragets utformning och genomförande. Frågor om företagshälsovård tas upp i skyddskommittén. Företagshälsovården skall kunna utnyttjas av både arbetsgivare och arbetstagare.

AMF och SAM anger att företagshälsovården ska vara av tillräcklig omfattning. I Byggnads arbetsmiljöavtal specificeras antalet hälsoundersökningar att ske *minst* var tredje år och vid behov innefatta individuell åtgärdsplan. Företagshälsovården ska efter sammanställning av resultat från hälsoundersökningar, återkomma till företag och MB-grupp med rekommendation om fortsatta rutiner. Det kan innebära rekommendation om hälsoundersökningar oftare än vart tredje år och/eller förslag på ytterligare åtgärder.

Utöver hälsoundersökningar ska företagshälsovården kunna presentera ett program för hur den tänker arbeta för att minska de arbetsrelaterade sjukdomarna. Företagshälsovården ska också klara av att presentera vilka åtgärder som företaget bör vidta för att minska de belastningsrelaterade sjukskrivningarna.

Förebyggande friskvård är ett av de främsta verktygen i arbetet med att minska sjukfrånvaro och arbetsrelaterade skador.

Byggnadsarbetarna ska få personlig information om sin hälsostatus från företagshälsovården vid hälsoundersökning. De ska också få förslag till ett personligt handlingsprogram om så behövs.

Företagshälsovård – en laglig och avtalsrättslig rättighet

Arbetsmiljölagen 3 kap. 2b §

Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 12 §

När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering, skall arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån. När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas skall den vara av tillräcklig omfattning samt ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.

Arbetsmiljöverket bilaga K Bygga 4 §

Företagshälsovården ska bygga på en helhetssyn på arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetslivsrehabilitering. Företagshälsovården ska i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering. Företagshälsovården ska vara efterfrågestyrd. Med företagshälsovård menas att verksamheten:

- Bedrivs inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering
- Är oberoende och efterfrågestyrd resurs
- Kan identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, produktivitet och hälsa
- Medverkar vid genomförande av åtgärder som främjar arbetstagarnas hälsa

Arbetsgivare skall teckna avtal med ett företag som tillhandahåller företagshälsovård eller bedriva egen företagshälsovård eller ha en kombination av dessa alternativ. Hälsoundersökning ska ske minst var tredje år och vid behov innefatta individuell åtgärdsplan. Med hälsoundersökning avses t ex medicinsk undersökning eller upprättande av hälsoprofil med konditionstest. Resultat av hälsoundersökningar på gruppnivå och eventuella åtgärdsförslag ska rapporteras till arbetsgivaren samt till MB-grupp.



Arbetsmiljöavtal VVS 4 §

Varje företag skall tillhandahålla företagshälsovård i den omfattning som motiveras av företagets storlek, organisation och produktionsinriktning. Dessförinnan skall samråd enligt 3 § äga rum.

Företagshälsovården skall bygga på en helhetssyn av arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetsrehabilitering. Företagshälsovården skall i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra en expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering. Företagshälsovården skall vara oberoende, kompetent och kunna lämna förslag på åtgärder avseende såväl enskilda individer som verksamheten i stort.

En anställd har rätt till hälsoundersökning minst en gång var tredje år. För nyanställda bör hälsoundersökningen genomföras inom sex månader från anställningens början om inte en hälsoundersökning har skett inom en treårsperiod. Parterna förutsätter att arbetsgivaren genom avtal eller på annat sätt säkerställer att resultat från hälsoundersökningar och förslag på åtgärder, som dessa föranlett, återföres till företaget.

Företagshälsovård är ett avtals- och lagstadgat verktyg i det förebyggande arbetet för god hälsa och god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Byggnads policy om företagshälsovård

Företagshälsovården ska vara anpassad efter de behov Byggnads medlemmar har och vara utformad efter den typ av arbeten som företaget har. Detta är en förutsättning för att företagshälsovården ska klara av att hjälpa företagen med att minska och förhindra arbetsrelaterade sjukdomar, belastningsskador samt olyckor. Företagshälsovården ska hjälpa till med att hitta bättre ergonomiskt utformade hjälpmedel och med att ta fram arbetsmetoder som ger färre arbetsskador.

Ta reda på vad arbetskamraterna vill

Enligt arbetsmiljöavtalen ska företagen samverka med de anställda om innehållet i avtalet som tecknas mellan företagshälsovården och företaget. Kravet på samverkan i arbetsmiljöavtalet uppfylls när Byggnads medlemmar får möjlighet att påverka innehållet i företagshälsovårdsavtalet innan det tecknas. De anställda på företaget ska kunna utnyttja de upphandlade tjänsterna som företagshälsovården erbjuder.

Fackligt förtroendevalda ska inför upphandling av företagshälsovård, lyssna på medlemmarna och ta reda på vad arbetskamraterna vill ha för innehåll i det avtal som företaget tecknar med företagshälsovården. Det är viktigt att arbetskamraterna känner att de är med och påverkar innehållet i avtalet. Ett sätt att ta reda på vad som efterfrågas är att använda det enkätförslag, som finns med i policyn. Ett annat sätt att ta reda på vilka behov som finns är att genomföra en medlemsenkät om vilka hälsobesvär som medlemmarna har.

Arbetsgivaren förhandlar med MB-grupp om sådan finns

På företag där det finns MB-grupper ska företaget på olika nivåer förhandla med berörda MB-grupper om alla frågor som rör företagshälsovården. Den i MB-gruppen som är handläggare i arbetsmiljöfrågor ska få information och förslag om företagshälsovårdsavtal, men hela MB-gruppen ska vara delaktig i detta arbete och ha ansvar för att det tecknas ett för medlemmarna bra avtal.

Byggnads medlemmar ska ha rätt att utnyttja företagshälsovården när de upplever arbetsrelaterade besvär. MB-gruppen och skyddsombud har rätt att utnyttja företagshälsovårdens tjänster när de har behov av hjälp i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Byggnads medlemmar ska få personlig information om sin hälsostatus från företagshälsovården vid hälsoundersökning. De ska också få förslag till ett personligt handlingsprogram om så behövs.

Företagshälsovården

ska kunna presentera ett program för hur den tänker arbeta med att minska de arbetsrelaterade sjukdomarna. Företagshälsovården ska också klara av att presentera vilka åtgärder som företaget bör vidta för att minska de belastningsrelaterade sjukskrivningarna.

Företagshälsovårdens återkoppling viktig

Företagshälsovården ska tolka hälsoundersökningens resultat åt företaget och de anställda samt presentera vad som kan vara arbetsrelaterade besvär. Den bör också redovisa hälso-läget i företaget relaterat till andra företag i branschen. Företagshälsovården ska komma med förslag till hur resultaten ska återföras. Det är viktigt att det i återföringen till företag, MB-grupp och skyddsombud, finns förslag till åtgärdsplan. Hur återföringen ska gå till och när den ska genomföras ska skrivas in i avtalet.

Företagshälsovården – rådgivande i arbetsmiljöfrågor

Företagshälsovården ska erbjuda rådgivning om hälsa, miljö och säkerhet. Det innebär att en MB-ledamot eller ett skyddsombudet ska få hjälp av en expert hos företagshälsovården med att till exempel tolka varuinformationsblad, få råd om vilken utrustning som ska användas vid olika arbeten med kemikalier, samt vid investeringar av nya maskiner och inköp av utrustning. Den rådgivning som företagshälsovården kan ge är viktig, speciellt vid förändringar av arbetsmetoder och arbetsplatsens/företagets organisation.

Byggnads medlemmar ska kunna få svar av företagshälsovården när man misstänker att material i arbetsmiljön är farliga. Analyserna kan till exempel bestå av luft- och bullermätningar. Halten i luften av damm, asbest, isocyanater och andra kemikalier är sådant som bör mätas. Företagshälsovården ska också kunna hjälpa till med att beskriva och förklara hur man ska arbeta för att inte bli utsatt för ohälsa.

Byggnads medlemmar och företagen ska kunna få hjälp av företagshälsovården och dess medicinska experter vid rehabiliteringsutredningar. Det kan finnas behov av medicinsk sakkunskap i samband med rehabiliteringsutredningen och vid upprättande av rehabiliteringsplanen. Företagshälsovården ska hjälpa till med utlåtande vid arbetsrelaterad sjukdom eller arbetsskada. Den ska också ange vilka arbetsmoment som är olämpliga att utföra på grund av arbetsskada, ohälsa och arbetsrelaterad sjukdom.

Byggnads medlemmar förutsätter att företagshälsovården kan ge ett medicinskt utlåtande om orsaken bakom en arbetsskada och vilka medicinska hinder som kan finnas.

Byggnads medlemmar, skyddsombud och MB-grupp ska ha möjlighet att få hjälp av företagshälsovården med att utreda orsaken/orsakerna till arbetsolyckan och tillbudet. Företagshälsovården ska också kunna dokumentera om det fanns brister och/eller fel i den tekniska utrustningen, handhavandefel eller brister i instruktionerna.



Byggnads policy om företagshälsovård, liksom övriga av Byggnads policyer, finns att ladda ner för medlemmar på Byggnads hemsida.

En hel människa – efter ett helt arbetsliv

Kapitlet betonar vikten av tidiga rehabiliteringsinsatser när en byggnadsarbetare, trots förebyggande friskvårdsinsatser och arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen, drabbas av olycka eller sjukdom. Det gäller även alkohol och droger. Skyldighet att rehabilitera – vad säger lagen? Arbetsgivarens ansvar i rehabiliteringsarbetet beskrivs, Försäkringskassans uppgift utifrån Socialförsäkringsbalken, liksom den anställdes skyldighet och Byggnads roll som stöd under rehabiliteringsprocessen enligt Byggnads fackliga strategi.

Åter till arbetet – vad gäller för rutiner för Byggnads förtroendevalda? Bevaka, agera och följ upp gentemot arbetsgivaren, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Byggnads handlingsplan för en bra rehabiliteringsprocess.

Rehabiliteringsprocessen måste sättas i gång tidigt

Med tidiga insatser och ett bra fackligt stöd, kan rehabilitering och anpassning bli en verklig möjlighet för medlemmen att komma tillbaka till arbetet. Det fackliga stödet handlar mycket om att vara en stödjande kompis under hela processen, från sjukskrivelsefasen och genom rehabiliteringsfasen.

Arbetsmiljölagen (AML) klargör att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt hänseende. Det ska finnas en organisation och ett systematiskt planlagt arbetsmiljöarbete som förhindrar att anställda drabbas av olycksfall och ohälsa. Tillbud, olycksfall och arbetsrelaterade sjukskrivningar ska dokumenteras och användas som kunskapskälla i det förebyggande arbetet.

Arbetsmiljölagens intentioner till trots, sker olycksfall i arbetet och på fritiden. Likaså drabbas byggnadsarbetare av ohälsa, ibland på grund av arbetet och ibland på grund av andra orsaker. Vardagen kan snabbt ändras på ett dramatiskt sätt och medföra långa och besvärande sjukskrivningar eller återkommande kortare sjukskrivningar. De drabbade riskerar inte enbart de hälsomässiga och ekonomiska svårigheter detta medför, utan de tappar även den viktiga sociala kontakten med arbetskamraterna.

Arbetsgivaren ska vidta rehabiliteringsinsatser så tidigt som möjligt. Det är lämpligt att arbetsgivaren, så snart den anställdes sjukdom tillåter detta, utreder vilka rehabiliterings-

Bevaka

Agera

Följ upp

Arbetsmiljölagen (AML) och dess många kapitel och paragrafer är viktig eftersom den utgör grunden för allt arbetsmiljöarbete.

Enligt Byggnads policy

ska alla medlemmar ha rätt till facklig medverkan vid rehabilitering och arbetsanpassning. Det ingår i det fackliga arbetet att hjälpa drabbade medlemmar att få arbetsträning och en varaktig återgång till ett lämpligt arbete i företaget. Fackliga representanter ska stödja och hjälpa den drabbade genom hela rehabiliteringsprocessen, inklusive att hålla kontakt under sjukskrivningstiden.

Gör möjligheten till fackligt stöd under rehabiliteringsfasen känd bland medlemmarna!

insatser som kan komma att behövas. Formellt ligger skyldigheten att göra en rehabiliteringsutredning på Försäkringskassan och arbetsgivaren ska, efter samråd med den anställde, lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att kunna klargöra den anställdes rehabiliteringsbehov.

Arbetsgivaren kan påskynda processen genom att förse Försäkringskassan med en utredning inför det att ärendet aktualiseras hos Försäkringskassan.

Samverkande ansvarsområden

När en person drabbas av olycka, sjukdom eller ohälsa och behöver rehabiliteras för att kunna återgå till arbetet är det många delar av samhällsstrukturen som måste samverka.

- **Landstinget** ansvarar för den medicinska rehabiliteringen, vilken syftar till att förbättra/återställa den sjukes kroppsfunktioner.
- **Kommunernas socialtjänst** är huvudansvariga för den sociala rehabiliteringen, som råd, service, upplysningar och bistånd avseende personliga angelägenheter.
- **Arbetsgivarens ansvar** för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Det innebär att arbetsgivaren ska vidta sådana åtgärder att den anställde ska kunna återkomma i tjänst hos arbetsgivaren. Detta ansvar finns lagstadgat i arbetsmiljölagen och Socialförsäkringsbalken (tidigare lagen om allmän försäkring).
- **Försäkringskassan** är, enligt Socialförsäkringsbalken, den samordnande institutionen för rehabiliteringsåtgärderna för den försäkrade. Försäkringskassan samverkar kring denna med arbetsgivare, fackliga organisationer, hälso- och sjukvården, socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och andra myndigheter som kan behövas för en effektiv rehabilitering.
- **Facket**s ansvar handlar om att ha fackliga rutiner för att medlemmen ska kunna komma igång tidigt med rehabiliteringsinsatserna genom att skapa bra kontakt med Försäkringskassans handläggare. Det handlar också om att vara ett stöd under hela sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen. Läs mer om Byggnads strategi i rehabiliteringsfrågor längre fram i det här kapitlet.
- **Den anställde** är skyldig att efter bästa förmåga medverka i sin egen rehabilitering och ska lämna den information som behövs för att rehabiliteringsbehovet ska kunna klarläggas. Om inte Försäkringskassan redan fått de upplysningar som behövs från arbetsgivaren, kan Försäkringskassan begära ett så kallat arbetsgivarutlåtande från arbetstagaren.



Skyldighet att rehabilitera – vad säger lagen?

Socialförsäkringsbalken 30 kap. Rehabilitering

(tidigare lagen om allmän försäkring)

3 § Rehabiliteringsåtgärder ska planeras i samråd med den försäkrade och utgå från hans eller hennes individuella förutsättningar och behov.

5 § Den försäkrades arbetsgivare ska efter samråd med den försäkrade lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att den försäkrades behov av rehabilitering snarast ska kunna klarläggas och även i övrigt medverka till det. Arbetsgivaren ska också svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.

Bestämmelse om arbetsgivarens skyldigheter avseende arbetsanpassning och rehabilitering finns även i arbetsmiljölagen.

8 § Försäkringskassan samordnar och utövar tillsyn över de rehabiliteringsinsatser som behövs för rehabiliteringsinsatsen.

10 § Försäkringskassan ska, om den försäkrade medger det, i arbetet med rehabiliteringen samverka med: den försäkrades arbetsgivare och arbetstagarorganisation, hälso- och sjukvården, socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och andra myndigheter som behövs för en effektiv rehabilitering.

11 § Försäkringskassan ska se till att rehabiliteringsåtgärder påbörjas så snart det är möjligt av medicinska och andra skäl.

Försäkringskassans regler bygger på att rehabiliteringsinsatser ska komma igång snabbt för sjukskrivna. Samtidigt är det en facklig utmaning och solidaritetsinsats att kunna erbjuda drabbade kollegor hjälp i kontakten med arbetsgivaren att hitta bra och anpassade arbetsuppgifter eller att komma igång med arbetsträning. Medlemmen behöver detta stöd för att klara sin försörjning, inte bli av med jobbet, för att bevara självförtroendet och för att inte tappa kontakten med arbetskamraterna.



Arbetsmiljölagen (AML)

AML 3 kap. 2a §

Arbetsgivaren ska se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken vilar på honom.

Arbetsmiljölagen 3 kap. 2c §

Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering.

Arbetsmiljölagen 6 kap. 4 §

Arbetstagarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor är viktiga samarbetspartners när det gäller arbetsanpassning och rehabilitering. Företrädare kan vara skyddsombud eller arbetstagarnas representanter i skyddskommittén. Enligt AML 6 kap. 4 § skall skyddsombudet inom sitt skyddsområde bland annat vaka över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2a §. MB-gruppers roll som jämställd med skyddskommitté framgår av arbetsmiljöavtalet.

Arbetsmiljölagen 6 kap. 9 §

Skyddskommittén ska behandla frågor om arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället. Det är viktigt att arbetsgivaren planerar denna verksamhet i samverkan med de anställda, så att de kan påverka verksamhetens uppläggning. Det är lämpligt att komma överens om i vilka former olika frågeställningar skall diskuteras. Arbetsmiljöavtalet klargör MB-gruppens roll.

Arbetsarkyddsstyrelsens kungörelse:

AFS 1994:01 Arbetsanpassning och diskriminering

Föreskrifterna i Arbetsarkyddsstyrelsens kungörelse gäller arbetsgivarens verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering samt arbetsgivarens åtgärder för att anpassa arbetsituationen till den enskilde arbetstagarens förutsättningar för arbetet. Bland annat står det att arbetsgivaren så tidigt som möjligt ska påbörja arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering för de arbetstagare som har behov av det. De har också en skyldighet att fortlöpande ta reda på vilka behov av åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland arbetstagarna.

Där fastställs också att arbetsgivaren ska ha de rutiner som behövs för verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering. Dessa rutiner ska även omfatta arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Där ställs också krav på att arbetsgivaren dessutom ska klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagare uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet.

Några kommentarer till paragraferna: Bestämmelserna gäller för alla arbetsgivare, oavsett om verksamheten är stor eller liten, privat eller offentlig. Föreskrifterna gäller alltid när en nedsättning av arbetsförmågan har inträffat oavsett om den beror på händelser som inträffat utanför eller i arbetet.

Även personer som före anställningens början har en funktionsnedsättning omfattas av bestämmelserna.

Oavsett om det är arbetsgivaren, arbetstagaren själv eller någon annan som initierat behoven av rehabilitering, är det viktigt att åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering sätts in så tidigt som möjligt. Redan efter en kort tids inaktivitet eller frånvaro från arbetet minskar förutsättningarna för rehabilitering mycket kraftigt. Samtidigt har det visat sig att snabb och regelbunden kontakt mellan den sjukskrivne samt arbetskamrater och arbetsledning bidrar till att förkorta sjukskrivningstiderna.

Arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering bör bedrivas ute i organisationen. Det är viktigt att det klarläggs vem som skall göra vad i detta arbete. Beroende på om det rör sig om en stor eller liten verksamhet kan arbetet fördelas på olika sätt. I en stor verksamhet är det naturligt att insatserna i första hand görs av arbetsledaren. I ett mindre företag kan det t ex vara arbetsgivaren personligen som sköter dessa uppgifter.

Byggnads fackliga strategi

Byggnads strategi för rehabiliteringsarbete finns samlat i skriften *En hel människa – efter ett helt arbetsliv*. Enligt denna ingår rehabilitering som en del av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Den kunskap som arbetet med rehabiliteringsfrågor ger är värdefull i det förebyggande arbetet. Den kan användas för att förhindra att andra i företaget drabbas.



2007 beslutade Riksdagen att kravet på att arbetsgivaren ska genomföra rehabiliteringsutredningar enligt lagen om allmän försäkring avskaffas. Arbetsgivaren ska i stället lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att den försäkrades behov av rehabilitering snarast ska kunna klargöras. Det kan till exempel handla om upplysningar som rör den försäkrades arbetsuppgifter eller genom att arbetsgivaren medverkar till att undersöka möjligheterna till att bereda den försäkrade andra arbetsuppgifter. Bakgrunden till de ändrade reglerna är bland annat att arbetsgivaren i många fall inte har tillgång till den medicinska information som oftast behövs för att kunna bedöma om och när det är lämpligt att vidta rehabiliteringsåtgärder. De nya reglerna började gälla den 1 juli 2007.

Arbetsrätten för rehabiliteringsfrågor är oförändrad, men i och med att Försäkringskassans regler förändrades 2007 påverkas ändå det fackliga arbetet som måste bedrivas. Fackförbundet måste vara aktivt och offensivt i frågor som rör arbetsmiljö, arbetsanpassning/rehabilitering och anställningsskydd, både vad gäller medlemsärenden och det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Detta är frågor som hela facket, alltså inte bara skyddsombuden, måste arbeta med.

För att i ett tidigt skede kunna ställa krav mot arbetsgivaren måste facket hålla reda på aktuella sjukskrivningar och särskilt uppmärksamma upprepade korttidsfrånvaro. Det kräver en organisation och rutiner för att ta hand om dessa utmaningar.

Information om aktuell sjukskrivningsstatistik kan begäras med stöd av *Arbetsmiljölagen (AML) 6 kap. 6 och 4 §§*. Information om antalet sjukskrivningar och vilka rehabiliteringsinsatser som pågår eller är planerade kan begäras med stöd av *Medbestämmandelagen (MBL) 19 §*.

Skriften, *Åter till arbetet 2.0*, finns att ladda ner från Byggnads hemsida.

Det kan vara lämpligt att ta in frågor om arbetsanpassning och rehabilitering i den allmänna arbetsmiljöpolicyn. Målen bör utformas så konkret som möjligt och inriktas på att dels förhindra att personer blir utslagna från arbetslivet, dels gör det lättare för personer att återkomma till arbetslivet. Vidare bör målen beskrivas på ett sådant sätt att de blir styrande för det praktiska arbetet. Det är viktigt att arbetsgivaren informerar de anställda om målen.

Åter till arbetet – att vara kompis och ett stöd

LO-förbundens handlingsplan 2.0 för ett aktivt fackligt rehabiliteringsarbete

- ▶ Vi ska skapa rutiner för att hålla oss uppdaterade om medlemmars sjukskrivningar.
- ▶ Vi ska se till att den sjukskrivna medlemmen inte tappar kontakten med arbetsplatsen.
- ▶ Vi ska se till att sjukskrivna medlemmar blir inbjudna till utbildningsdagar och arbetsplatsträffar, alltså inte bara när det är personalfest.
- ▶ Vi är medvetna om vikten av att medlemmen är uppdaterad i det som händer på arbetsplatsen, till exempel vad gäller ny teknik eller ny arbetsorganisation. Detta kan bli avgörande för dennes möjlighet att kunna återgå i arbete.
- ▶ Så fort vi (facket) får reda på att en medlem uppbär sjukpenning måste vi agera för att ta reda på var medlemmen befinner sig i "rehabiliteringskedjan". Det gäller att snabbt komma fram till en handlingsplan för åtgärder och uppföljning. Detta måste ske även om medlemmen inte är medicinskt färdigbehandlad och redo att återgå till arbetet.
- ▶ Vi förbereder oss tillsammans med medlemmen, inför mötet med arbetsgivaren och går igenom följande punkter:
 - Regler som har betydelse för henne/honom, till exempel sammanläggningsregler, utlåtande från arbetsgivaren.
 - Varför det är bråttom att komma fram till en plan för återgång i arbete.
 - Att hennes/hans medverkan i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet kan få konsekvenser för anställningsskyddet och att alla möjligheter till återgång är viktiga.
 - Varför det är viktigt att denne trots sjukskrivning, fortsätter att hålla kontakt med arbetsplatsen och företaget.

Fackförbundets roll gentemot arbetsgivaren

Det är lämpligt att träffa en överenskommelse med arbetsgivaren som innehåller konkreta regler om hur samverkan angående förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering ska ske. Utgångspunkten är att facket (MB-grupp, skyddsombud) ska vara delaktig i alla frågor som gäller medlemmens återgång i arbete.



**Vi kommer ihåg
att följa upp alla
vidtagna åtgärder
så att det fungerar
som avsett!**

- ▶ Vi ska bevaka att arbetsgivaren kallar både medlemmen och facket till ett möte på arbetsplatsen så tidigt som möjligt efter det att sjuklöneperioden övergått i sjukpenning samt att möten hålls kontinuerligt.
- ▶ Om arbetsgivaren är passiv kan MB-gruppen, i syfte att arbetsgivaren ska uppfylla sina skyldigheter, begära förhandling enligt medbestämmandelagen och arbetsmiljöavtalet.
- ▶ Vi är medvetna om att arbetsgivarens eventuella passivitet kan vara ett brott mot arbetsmiljölagen och arbetsmiljöavtalet. Det är i sådana fall en rättstvist som avdelning/region ska hjälpa till att hantera.
- ▶ Vi ska bevaka att arbetsgivaren använder sig av nödvändiga expertresurser, till exempel företagshälsovården.

Fackförbundets roll gentemot Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen

- ▶ Vi ska delta på möten med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.
- ▶ Vi ska vara kreativa och komma med förslag på åtgärder och lämpliga arbetsuppgifter som medlemmen klarar att utföra.
- ▶ Vi ska dokumentera vad som sägs och skriva ner vem som har åtagit sig att göra vad så att det kan kontrolleras och följas upp.
- ▶ Det finns enligt arbetsmiljölagen en skyldighet att lämna information till skyddsombudet. Därför utgör inte personuppgiftslagen något hinder mot att lämna ut denna information. I personuppgiftslagens stadgar, 16 §, första stycket punkt a, påtalas att känsliga personuppgifter får behandlas om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvariga ska kunna fullgöra sina skyldigheter eller utöva sina rättigheter inom arbetsrätten.
- ▶ Om arbetsgivaren vägrar lämna ut uppgifterna kan avdelningen/regionen tvisteförhandla i frågan och begära skadestånd med hänvisning till arbetsmiljölagen 6 kap. 10 och 11 §§ samt 3 och 10 §§ förtroendemannalagen, under åberopande av att skyddsombudet hindras att fullgöra sina uppgifter.

Byggnads policy är att vi ska stödja och hjälpa medlemmen genom hela rehabiliteringsprocessen.



Samtliga Byggnads checklistor och policyer finns i uppdaterade versioner tillgängliga för medlemmar på Byggnads hemsida, www.byggnads.se under /Verksamhet/Arbetsmiljö/Material.



Svenska Byggnadsarbetareförbundet. 106 32 Stockholm
www.byggnads.se