

Utlåtande

Arbetsmiljö – motionerna A148–A163 samt C32 2:a och 3:e att-satserna

Några av förbundets viktigaste uppgifter är att slå vakt om en god arbetsmiljö för våra medlemmar och att arbeta för att skapa attraktiva arbetsplatser för den framtida arbetskraften. IF Metall ska verka för att skyddsombud utses som kan kontrollera och påverka miljön på våra arbetsplatser. Alla förtroendevalda bör ta del i arbetet för en bättre arbetsmiljö och det är samtligas ansvar att arbeta för helheten.

Många av våra medlemmar har i dag slitsamma arbeten vilket gör att de inte klarar att arbeta fram till pensionen. Inom industrin är risken att drabbas av sjukdom klart högre än genomsnittet. Kvinnor inom industrin är i högre grad än män drabbade av både fysiska och stressrelaterade faktorer, beroende på att de oftast tilldelas de mest monotona arbetsuppgifterna. Den vanligaste orsaken är en påfrestande arbetsställning följt av tung manuell hantering och stress i arbetet. Fler arbetsplatser måste få tillgång till kvalificerad och förebyggande företagshälsovård, som även kan medverka i rehabiliteringsprocesser. Alla måste få förutsättningar att arbeta ett helt yrkesliv.

För att lyckas med dessa målsättningar behöver IF Metall gå på offensiven och kräva att regeringen tar sitt ansvar och prioriterar upp arbetsmiljön. Regeringen måste anta en nolltolerans mot dödsolyckor. Arbetsgivarna måste ta sitt ansvar för att förebygga arbetsolyckor och belastningsskador. Fler skyddsombud behöver rekryteras och dessa måste få en bra utbildning. Vidare behöver vi driva fler förhandlingar och vara pådrivande för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera. De sammanlagda medlen för arbetslivsforskning bör öka kraftigt i volym samtidigt som det behövs ökade resurser till utbildning av såväl chefer som skyddsombud.

Skyddsombudsrollen och utbildning

I motionerna A148 och A150 3:e att-satsen föreslås att förbundet ska ta fram rekommendationer om utrustning för regionala skyddsombud samt en handlingsplan för utbildning.

Arbetsmiljö- och försäkringsenheten har inlett arbetet med att utforma en rekommendation till avdelningarna när det gäller utrustning, men det är avdelningarnas ansvar att det regionala skyddsombudet har de bästa förutsättningarna och verktygen för att genomföra sitt uppdrag. Det är även avdelningarna som ansvarar för att ta fram och följa upp handlingsplaner.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A148 och A150 3:e att-satsen anses beaktade.

I motionerna A149–A151 och C 32 2:a att-satsen tas frågor upp som berör skyddsombudens utbildning. I motion C32 3:e att-satsen tas upp att antalet regionala skyddsombud behöver öka. I motion A149 föreslås att skyddsombud ska uppdatera sin kompetens i takt med de omval som sker vart tredje år.

Utbildning ska ske efter behov och kontinuerligt, men att sätta ett tidskrav som många gånger är längre än vad som krävs är ingen utveckling att eftersträva. Grundutbildning för regionala skyddsombud bedrivs i LO:s regi genom Runöskolan. IF Metall beställer kursplatser efter behov. Förbundsstyrelsen anser att utbildningen ger en bra grund för att verka som regionalt skyddsombud. De regionala fackliga ombud som beskrivs i motion A150 är exempel på en avdelningsverksamhet som finns i Göteborg och fungerar väl, men som inte finns i alla avdelningar.

I arbetsmiljölagen anges att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt svarar för att skyddsombud får erforderlig utbildning. LO och Svenskt Näringsliv har därför ett avtal om finansiering av skyddsombudsutbildningar. IF Metall har en skyldighet att använda dessa medel i ett första skede. IF Metall anser också att resurserna för arbetsmiljöutbildningar bör öka.

Skyddsombudens roll kommer att förstärkas i och med den nya förtroendevaldutbildningen Agera. Utbildningen har stora inslag av ideologi och andra element som är skapade för att ge trygghet i rollen och öka kompetensen bland våra förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att det skulle gynna IF Metalls medlemmar om antalet regionala skyddsombud ökade.

Förbundsstyrelsen föreslår därför bifall till motion C32 3:e att-satsen, att motionerna C32 2:a att-satsen, A150 1:a att-satsen och A151 2:a att-satsen anses beaktade samt att motionerna A149, A150 2:a att-satsen och A151 1:a att-satsen avslås.

I motion A150 4:e att-satsen föreslås att ekonomiska medel till uppdragets behov som inte kan nyttjas i annan del av verksamheten ska öronmärkas. I motion A152 föreslås att förbundsstyrelsen ska verka för att LO ska avsätta medel för tvärfackligt arbetsmiljöarbete på lokal och regional nivå. I motion A153 föreslås att arbetsgivarens skyldighet att rapportera nya skyddsombud och den fackliga organisationstillhörigheten till Arbetsmiljöverket (AV) återinförs.

Förbundets regionala skyddsombudsverksamhet finansieras av de RSO-medel som förbundet tilldelas från LO. Dessa medel är "öronmärkta" för den regionala skyddsombudsverksamheten. Utöver detta är det respektive avdelning som ansvarar för ytterligare medel utifrån behov.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att det är viktigt med tvärfackligt arbetsmiljöarbete. Avsättning av medel för tvärfackligt arbetsmiljöarbete är en fråga som avdelningarna ansvarar för, i samverkan med LO-distrikten. I det nya studiesystemet ska förbundet i en högre grad än tidigare använda LO:s och ABF:s studiematerial. Detta för att både möjliggöra tvärfackliga studier och spara resurser. När det gäller tvärfackligt RSO-arbete har förbundet redan aktiviteter genom bland annat bemanningsprojektet. IF Metall driver även frågan om tvärfackliga RSO-konferenser inom ramen för LO-samarbetet.

Som skyddsombud har man ett fackligt uppdrag där man väljs av den fackliga organisationen och medlemmarna på arbetsplatsen. Därefter är det IF Metalls avdelningar/klubbar som registrerar uppdraget i våra uppdragssystem och informerar arbetsgivaren om vilka skyddsombud vi har valt att ha på arbetsplatsen.

Anledningen till att det tidigare rapporterades till AV var att samtliga skyddsombud skulle få tidningen Arbetarskydd hemskickad. När tidningen avvecklades valde AV att ta bort registret eftersom det inte längre fyllde någon funktion. Att återinföra informationsskyldigheten till AV enbart för kunna sprida information ser vi inte som behövligt. IF Metall har ett eget informationsansvar för sina förtroendevalda.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionerna A150 4:e att-satsen och A152 anses beaktade samt att motion A153 avslås.

Företagshälsovård

I motion A154 föreslås att förbundsstyrelsen ska ges i uppdrag att arbeta för att det införs normer för miniminivå av företagshälsovård, kopplat till antalet anställda eller sysselsatta på arbetsplatsen. I motion A155 föreslås att förbundsstyrelsen ska verka för att avtalsförändringar sker, som reglerar att arbetsgivaren ska tillse att avtal med företagshälsovård finns som omfattar alla anställda.

I motion A156 föreslås att förbundsstyrelsen ska verka för att förbättringar av företagshälsovården sker. I motion A157 föreslås att förbundsstyrelsen ska verka för att lagtexten ändras från ”bör” till ”skall” för att undvika kryphål. I motion A158 1:a att-satsen föreslås att förbundsstyrelsen ska verka för att företagshälsovård ska vara en professionell oberoende expertverksamhet inom området förebyggande arbetsmiljöarbete och arbetslivsinriktad rehabilitering. I motion A158 2:a att-satsen föreslås att företagshälsovård ska vara obligatorisk för alla inom arbetslivet.

På lokal nivå arbetar man redan i dag med att få till stånd uppgörelser om vad företagshälsovården ska erbjuda de an-

ställda utifrån det lokala behovet. Att försöka komma överens om en miniminorm för företagshälsovård skulle däremot innebära en klar försämring. Enligt lag ska företagshälsovården vara behovsanpassad, vilket ger oss ett förhandlingsutrymme när vi inte är överens med motparten. Dessutom finns det i dag så många olika branscher, med skiftande och stora behov, att en reglering skulle riskera att arbetsgivare enbart skulle lägga sig på en miniminivå.

I arbetsmiljölagen anges att "Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå" samt att "Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering". Med det menas att den är obligatorisk för alla arbetsgivare och att den ska vara professionell. Detta innebär också att samtliga anställda formellt omfattas av lagen men att långt ifrån alla har företagshälsovård i praktiken. Därför kan det finnas anledning att avtalsvägen försöka få till stånd en tydligare skrivning i alla våra kollektivavtal om att företagshälsovård ska vara tillgänglig för alla.

Förbundet medverkar i många olika samråds- och remissgrupper på AV och försöker därmed att påverka på olika sätt när det gäller införandet av nya föreskrifter och förändringar i de redan befintliga. Det finns även möjligheter att via lokala avtal komma överens om villkor för företagshälsovården på respektive företag.

I förbundsstyrelsens förslag till program för arbetsmarknaden som ska behandlas på kongressen, förespråkas att satsningar ska genomföras för att stärka arbetsplatsernas tillgång till företagshälsovård och för att utveckla det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår därför bifall till motionerna A156 och A158 1:a att-satsen, att motion A158 2:a att-satsen anses beaktad, att motion A155 överlämnas till avtalsrådet samt att motionerna A154 och A157 avslås.

Ergonomi

I motion A159 föreslås att förbundsstyrelsen ska verka för att införa ett bättre och skärpt regelverk för ergonomisk belastning. I motion A160 1:a att-satsen föreslås att förbundsstyrelsen ska verka för att det skrivs in i kollektivavtalet att det ska finnas ergonomiska hjälpmedel om arbetet så kräver. I motion A160 2:a att-satsen föreslås att arbetsgivare ska tillhandahålla rätt utrustning.

En av de allra vanligaste formerna av skada på våra arbetsplatser är just belastningsskada. Många medlemmar vittnar om starkt styrda arbeten, tunga lyft och enformigt arbetsinnehåll. Regelverket om belastningsergonomi finns att läsa i

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

AV:s föreskrift Belastningsergonomi som mycket tydligt beskriver vad en arbetsgivare ska göra. AV ser kontinuerligt över föreskrifterna och skriver om dem efter behov och i samråd med parterna. För närvarande finns ingen översyn inplanerad eftersom föreskriften är ganska ny. Mot denna bakgrund ser inte förbundsstyrelsen anledning att kräva ytterligare skärpningar av innehållet i föreskriften.

I dag regleras behovet av ergonomiska hjälpmedel i föreskrifterna AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och AFS 2012:2 Belastningsergonomi. Här framgår tydligt vilket arbetsgivaransvar som föreligger när det gäller riskbedömning samt åtgärder. Förbundsstyrelsen menar att det är arbetsmiljölagen och föreskrifterna som ska utgöra grunden, men att man via kollektivavtal kan förbättra regelverket ytterligare.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att frågan om rätt utrustning redan är reglerad i AFS 2012:2 Arbetsställningar och arbetsrörelser samt Manuell hantering. I dessa skrivs bland annat ”att arbetsgivaren skall vidta lämpliga åtgärder” som till exempel organisatoriska åtgärder, hjälpmedel, och framför allt ”teknisk utrustning för att undvika att arbetstagarna behöver hantera bördor och laster manuellt”.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A160 2:a attsatsen anses beaktad, att motion A160 1:a attsatsen överlämnas till avtalsrådet samt att motion A159 avslås.

Övriga arbetsmiljöfrågor

Motion A161 föreslår att förbundsstyrelsen ska verka för att ett avtal upprättas med Svenskt Näringsliv som innebär att alla som ska bli chefer, arbetsledare eller liknande och ha rätten att leda och fördela arbetet ska ha genomgått en grundutbildning i arbetsmiljö, enligt den metodik och tidsram som parterna kommit överens om innan de får leda och fördela arbetet samt att vid avsaknad av grundutbildning i arbetsmiljö ska de snarast framtas rätten att leda och fördela arbetet. Vidare föreslås att tydliga krav ska drivas gentemot våra politiker, i första hand Socialdemokraterna, så att en reglering snarast införs i arbetsmiljölagens tredje kapitel, som en ny paragraf.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att det är viktigt att chefer, arbetsledare och liknande har tillräckliga kunskaper i arbetsmiljö. Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att samtliga medarbetare har tillräcklig kompetens för att ett väl fungerande, systematiskt arbetsmiljöarbete ska kunna bedrivas.

I AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete framgår det tydligt att de som leder och fördelar arbetet ska ha erforderliga kunskaper i arbetsmiljöarbetet på företaget. Vidare ska

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

arbetsgivare 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.

I de flesta av IF Metalls kollektivavtal finns avtal eller riktlinjer om arbetsmiljö som också reglerar detta. Skrivningar om att parterna ska verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittén samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner innehar erforderlig arbetsmiljöutbildning, är exempel på detta.

Däremot anser inte förbundsstyrelsen att vi ska teckna avtal med Svenskt Näringsliv på detta område. IF Metalls medlemmar finns inom ett flertal olika branscher med olika förutsättningar varför avtal ska tecknas med den motpart som är avtalsbärande. Förbundsstyrelsen anser inte heller att vi som fackförbund ska eftersträva möjligheten att avsätta chefer, oavsett orsak. Det skulle innebära att IF Metall fick ett arbetsgivaransvar för chefer vilket vare sig är realistiskt eller önskvärt. I stället är det viktigt att klubbar och avdelningar är drivande i förhandlingar för att teckna lokala arbetsmiljöavtal, där man reglerar mer i detalj vad som ska ingå i de olika funktionernas kompetensutveckling på företaget.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A161 avslås.

I motion A162 föreslås att alla i Samhall ska ges rätt till hälsokontroll från 45 års ålder i kommande avtalsförhandlingar. Då förslaget innebär förändringar i avtalet föreslår förbundsstyrelsen att frågan behandlas i kommande avtalsrörelse.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A162 överlämnas till avtalsrådet.

I motion A163 föreslås att förbundsstyrelsen ska starta en utredning som undersöker varför elektriker inte drabbas av olyckor i samma utsträckning som övriga yrkesgrupper samt att ta fram en handlingsplan utifrån utredningens resultat.

IF Metall arbetar löpande med arbetsmiljöfrågor tillsammans med de övriga LO-förbunden. I olika arbetsmiljögrupper på LO diskuteras frågor för att alla ska få samma problembild, men också för att sprida goda exempel mellan förbunden. Mot denna bakgrund ser förbundsstyrelsen inte behov av ytterligare utredning.

Förbundsstyrelsen föreslår därför att motion A163 avslås.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta

att bifalla motionerna A156, A158 1:a att-satsen och C32 3:e att-satsen

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

att anse motionerna A148, A150 1:a, 3:e och 4:e att-satserna, A151 2:a att-satsen, A152, A158 2:a att-satsen, A160 2:a att-satsen och C32 2:a att-satsen beaktade

att överlämna motionerna A155, A160 1:a att-satsen och A162 till avtalsrådet

att avslå motionerna A149, A150 2:a att-satsen, A151 1:a att-satsen, A153, A154, A157, A159, A161 och A163.

Arbetsmiljö – motionerna A148–A163 samt C32 2:a och 3:e att-satserna

Motion A148

Avdelning 9 Västra Gästrikland

De regionala skyddsombudens förutsättningar

Det ska inte ha betydelse i vilken avdelning du är vald som regionalt skyddsombud när det gäller vilka förutsättningar du ska få i ditt uppdrag.

Vi ska heller inte behöva utsättas för risker som beror på att vi är bristfälligt utrustade. Ett exempel kan vara att vi ibland besöker arbetsplatser där det finns krav på personalen att bära skyddsskor, men vi som regionala skyddsombud har våra privata skor under våra besök/skyddsronder eftersom vi inte fått skyddsskor.

Det är viktigt att vi kan ägna oss åt ett gott arbetsmiljöarbete med rätt förutsättningar som är så lika som det går mellan avdelningarna. Det skulle på ett sätt kunna ses som en kvalitets-säkring för uppdraget. Förbundsstyrelsen har tagit beslut att vi från och med 2014 ska använda oss av Fokus när vi jobbar ute på fältet, men det är bara några få regionala skyddsombud som har tillgång till läsplatta eller smartphone från sin avdelning.

Det är inte seriöst att vi har våra privata kläder, privata mail-adresser osv. när vi är ute och jobbar på arbetsplatserna. Det ska synas vilket förbund vi kommer ifrån och att vi är skyddsombud och hur alla sedan kan göra för att få kontakt med oss när vi lämnat arbetsplatsen ska vara enkelt att förmedla. Om vi får ett visitkort från arbetsgivaren så är det bra om vi själva också har ett att lämna. Det kan vara ett sätt att stärka uppbyggnaden av en bra relation.

Om det fanns en rekommendation från förbundet kring vilken skyddsutrustning och vilka hjälpmedel som vi regionala skyddsombud kan tänkas behöva i vårt uppdrag så skulle det stärka oss.

IF Metall kräver av regeringen en nolltolerans mot dödsolyckor. Då är det också rimligt att vårt förbund ger oss, som arbetar för att bidra till att nå denna nolltolerans, förutsättningarna och

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

möjligheten att göra ett gott och seriöst jobb utan att vi utsätts för risker i vårt uppdrag.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att ta fram en rekommendation för hur de regionala skyddsombuden ska utrustas när det gäller teknik, kläder m.m.

Beaktad

Motion A149

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Kompetensutveckling för skyddsombud

Ett skyddsombud väljs på tre år. I bästa fall går de nyvalda SO och BAM (Bättre arbetsmiljö) vid valtillfället. Ofta väljs skyddsombud om period efter period, utan att uppdatera sig. Det bör därför införas en obligatorisk kort uppdateringsutbildning för omvalda skyddsombud.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att skyddsombud går en uppdateringsutbildning efter tre år som skyddsombud.

Avslag

Motion A150

Avdelning 36 Göteborg

Regionala skyddsombuds och fackliga ombuds förutsättningar

De regionala skyddsombuden, RSO, har i organisationens intresse flitigt deltagit både vid regionala men inte sällan även vid landsomfattande sammankomster för den samlade kåren RSO. Här har man tagit del av nya rön, fått förkovran i uppdragets behov och delat erfarenheter.

Skrivande motionär som också är RSO har på sina senaste sammankomster snappat upp det faktum att allt inte står rätt till med våra RSO och våra fackliga ombud, RFO, i vår organisation. Det verkar som om utbildningen till de respektive uppdragen uppfattats och lagts på olika nivåer beroende på vilken avdelning man tillhör. Det finns även skillnader mellan olika individers grundutbildning trots att de tillhör samma avdelning.

Alla nyblivna RSO och RFO bör få likvärdig utbildning och utrustning i alla avdelningar i hela landet. Det vill säga att samma förutsättningar ska ges till uppdraget oavsett vilken avdelning man tillhör.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att verka för att grundutbildningen av nya RSO blir enhetlig för hela organisationen

Beaktad

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

att verka för att grundutbildningen av nya RFO blir enhetlig för hela organisationen

Avslag

att en handlingsplan gällande utbildning, utrustning och övriga behov upprättas och efterlevs

Beaktad

att öronmärka ekonomiska medel till uppdragets behov som inte kan nyttjas i annan del av verksamheten.

Beaktad

Motion A151

Medlem Carlos Rebelo Da Silva avdelning 36 Göteborg

Finansiering av påbyggnadsutbildningar för skyddsombud

Regeringen har skurit ner på Arbetsmiljöverkets resurser. Tillsammans med de borttagna medlemmen för kvalificerad skyddsombudsutbildning har detta allvarligt försvårat det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Vi som förbund har ett gemensamt ansvar att tillsammans med arbetsgivarna utbilda våra skyddsombud.

I dag finns ett stort kunskapsbehov inom våra led. Det beror mycket på att arbetsgivarna endast är intresserade av att ge skyddsombud grundläggande skyddsutbildning, som oftast är en köpt tjänst där det saknas ideologi om varför vi stred för skyddsombudsrollen. Den fackliga aspekten på skyddsombudens roll är viktig för framtidens fackliga kamp.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att påbyggnadsutbildning för skyddsombud ska finansieras av förbundet/avdelning

Avslag

att det ska finnas en återkommande ideologisk koppling till den fackliga kampen och skyddsombudsrollen.

Beaktad

Motion A152

Avdelning 10 Dalarna

Tvärfackligt arbetsmiljöarbete

Våra regionala skyddsombud i avdelning 10 Dalarna har uppfattningen att det är viktigt att arbeta tvärfackligt i arbetsmiljöfrågor. De har till exempel skapat BAM-nätverket i Dalarna på Facebook som är ett uppskattat forum när det gäller arbetsmiljöfrågor.

Men vi ser ett stort problem och det är att ekonomiskt finansiera tvärfacklighet. Vi anser inte att vi ensamma kan finansiera tvärfackligt arbetsmiljöarbete, utan att det är LO som ska finansiera tvärfackliga aktiviteter. Från LO-distriktets sida säger man att man inte har några medel för att finansiera tvärfackligt arbetsmiljöarbete.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

I fjol hade vi ett tvärfackligt arbetsmiljöseminarium på Skyddsombudets dag som var väldigt uppskattat och där cirka 75 personer deltog. I år hade vi tänkt göra en uppföljning på fjol-årets succé, men fick ställa in seminariet på grund av att ingen ville finansiera.

Vi vet att det finns ett stort behov och intresse av att verka tvärfackligt i arbetsmiljöfrågor.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att LO ska avsätta medel för tvärfackligt arbetsmiljöarbete på lokal och regional nivå.

Beaktad

Motion A153

Avdelning 36 Göteborg

Registrering av nya skyddsombud

På grund av utebliven rapporteringsskyldighet till Arbetsmiljöverket angående nyregistrering av skyddsombud faller denna information mellan stolarna i många fall. Skyddsombud som gått annan utbildning än genom sitt förbund blir inte automatiskt registrerat som förtroendevald skyddsombud av respektive förbund.

Problem uppstår när respektive avdelning vill nå ut med information och dylikt till skyddsombuden i organisationen. Finns man inte registrerad som skyddsombud så finns det ju heller ingen mottagare.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att arbetsgivarens skyldighet att rapportera nya skyddsombud och den fackliga organisationstillhörigheten till Arbetsmiljöverket återinförs.

Avslag

Motion A154

Avdelning 34 Borås

Företagshälsovård

Tillgången till företagshälsovård är omnämnd i arbetsmiljölagen och den ska anlitas i förhållande till arbetsplatsens behov.

Trots denna skrivning är tillgången till kvalificerad, rättssäker och kvalitetssäkrad företagshälsovård mycket varierande.

En skrivning i arbetsmiljölagen om en normerande miniminivå per arbetad timme eller per anställd skulle hjälpa de arbetstagare som arbetar på arbetsplatser med mer begränsat intresse för arbetsmiljö.

På samma sätt som arbetsmiljölagen ger utrymme för olika kriterier för till exempel ventilation, temperatur och belysning i

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

förhållande till vilken typ av arbete som utförs på arbetsstället, skulle en normering av minimitid för företagshälsovård kunna variera i förhållande till vilken typ av arbetsplats det är frågan om.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att arbeta för att det införs normer för miniminivå av företags-hälsovård kopplat till antalet anställda eller sysselsatta på arbetsplatsen.

Avslag

Motion A155

Avdelning 16 Mälardalen, 18 Örebro län, 19 Östra Värmland

Avtal om företagshälsovård i våra kollektivavtal

Regeringen minskar statens bidrag till företagshälsovård från 360 till 30 miljoner kronor. Samtidigt som stödet dras ned görs det om i grunden. Bland annat flyttas ansvaret för stödet från företagen för företagshälsovård till arbetsgivarna.

Med anledning av detta anser vi att det är på sin plats att skrivningarna om företagshälsovård i våra kollektivavtal stärks för att tydliggöra arbetsgivarnas ansvar att med hjälp av företagshälsovård förebygga och undanröja risker för ohälsa i arbetslivet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att avtalsförändringar sker så avtalen reglerar att arbetsgivaren ska se till att det finns avtal med företagshälsovård som omfattar alla anställda.

Till avtalsrådet

Motion A156

Avdelning 1 Malmfälten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 6 Mellersta Norrland

Företagshälsovården har raserats och behöver förstärkas

Den ohälsosituation vi har i dag har delvis sin grund i brister på våra arbetsplatser. Vi ser med oro på en ökande sjukfrånvaro. Alltför mycket mänskligt lidande kommer från dåliga arbetsmiljöer. Alltför många lyfts ur sjukförsäkringen utan att få något som helst stöd för sin rehabilitering tillbaka till arbete.

Det finns inga enkla lösningar för att vända den här utvecklingen utan det behövs en rad olika åtgärder. Vi vill peka på en som vi tror är mycket viktig.

Företagshälsovården är en viktig resurs, inte minst i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. I dag säger arbetsmiljölagen att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga så att arbetare inte utsätts för ohälsa och olycksfall.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

En arbetsgivare ska svara för att den företagshälsovård finns att tillgå som bedöms nödvändig med hänsyn till arbetsförhållandena. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktion och hälsa. I dag har vi en företagshälsovård som enligt lagstiftningen inte är obligatorisk.

De senaste årens undersökningar av orsakerna till sjukfrånvaro visar att mycket har sin grund i förhållandena på arbetsplatserna och då framför allt inom LO-området. Under samma tid har resurserna inom företagshälsovården minskat. Vi har också alltför många dödsolyckor på våra arbetsplatser. Här måste det förebyggandet arbetet förstärkas.

Alltför många människor är i dag sjukfrånvarande och många dessutom under alltför lång tid. Oavsett av vilken orsak människor är sjukskrivna är det ändå så att de allra flesta kan återgå till sin ordinarie arbetsplats. Vi tror att en bra företagshälsovård utgör en mycket viktig resurs i detta sammanhang. Tillgång till en bra företagshälsovård med god kvalitet och med en inriktning mot ett förebyggande arbete måste på sikt blir en rättighet för alla anställda. Man kan inte nog betona vikten av det förebyggande arbetet så att människor inte ska behöva drabbas av olika sjukdomar.

Vi anser att det är hög tid att ta sig an den viktiga uppgiften att återuppbygga en bra kvalitetssäkrad företagshälsovård som finns nära arbetsplatserna. Det bör också övervägas om inte företagshälsovården ska vara obligatorisk för alla anställda.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att förbättringar av företagshälsovården sker.

Bifall

Motion A157

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Företagshälsovård

Alla ska ha rätt till företagshälsovård oavsett storlek på företaget och det ska finnas en minimigräns på vad som ska ingå.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att det i lagtexten ändras från ”bör” till ”skall” eftersom många företag missbrukar och ser kryphål i ”bör”.

Avslag

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Motion A158

Avdelning 46 Blekinge

Företagshälsovården

Företagshälsovården är av stor vikt för att förebygga ohälsa och arbetsskador i arbetslivet. En god företagshälsovård kan minska sjukskrivningar och mänskligt lidande. Den socialdemokratiska partikongressen 2001 fattade beslut om obligatorisk företagshälsovård.

Efter partikongressen tillsattes en företagshälsovårdsutredning som lämnade sitt betänkande den 1 december 2004. Utredningen föreslår att en särskild lag om företagshälsovård införs, till vilken det ska hänvisas i arbetsmiljölagen. Den nya lagen lägger fast företagshälsovårdens samhälleliga uppdrag och syftar till att främja utvecklingen av god företagshälsovård.

I den nya lagen ska med företagshälsovård anses en ”multidisciplinär och professionellt oberoende expertverksamhet inom områdena förebyggande arbetsmiljöarbete och arbetslivsinriktad rehabilitering till stöd för arbetsgivare och arbetstagare i arbetet med att uppnå en god arbetsmiljö i enlighet med bestämmelserna i arbetsmiljölagen (1977:1160)”.

I utredningens förslag för att få ett genomslag av kvalitativ företagshälsovård införs ett samhälleligt godkännandeförfarande för företagshälsovårdsenheter. Men det ska vara frivilligt, dvs. inte vara ett krav för att få bedriva företagshälsovårdsverksamhet. Utredningen föreslår inte något krav om obligatorisk användning av företagshälsovården.

Den första företagshälsovårdsutredningen tillsattes 1960. Nu måste det vara färdigutrett om en bra obligatorisk företagshälsovård.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att företagshälsovård ska vara en professionellt oberoende expertverksamhet inom området förebyggande arbetsmiljöarbete och arbetslivsinriktad rehabilitering

Bifall

att företagshälsovård ska vara obligatorisk för alla inom arbetslivet.

Beaktad

Motion A159

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 6 Mellersta Norrland

Skärpta regler för ergonomisk belastning

Vi har i dag på många arbetsplatser en dålig ergonomisk arbetsmiljö, vilket gör att våra medlemmar blir utslitna i förtid, ofta med utslitna ryggar, axlar och armar.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Vi ser nu en tydlig trend att arbetsgivarna vill förändra eller har förändrat arbetsorganisationen, till exempel till lean production. Det nya arbetssättet ökar ofta den redan höga ergonomiska belastningen och resultatet blir en ännu större utslagning av våra medlemmar.

Vi tycker att arbetsmiljölagen är alldeles för dålig på området ergonomi och vill ha ett tydligare och skärpt regelverk kring detta.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att införa ett bättre och skärpt regelverk för ergonomisk belastning.

Avslag

Motion A160

Avdelning 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Ergonomiska hjälpmedel

Just nu finns inget krav på arbetsgivare att tillhandahålla rätt utrustning om de anser att ekonomin inte tillåter det.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att det skrivs in i kollektivavtalet att det ska finnas ergonomiska hjälpmedel om arbetet så kräver

Till avtalsrådet

att arbetsgivare ska tillhandahålla rätt utrustning.

Beaktad

Motion A161

Klubbarna vid Astra Zeneca Södertälje avdelning 15 Stockholms län

Chefens kunskap i arbetsmiljöfrågor

Ett aktivt arbetsmiljöarbete lönar sig både för samhället och företagen men framför allt för alla enskilda arbetare. För detta mål behövs relevant utbildning. Som det är i dag anser vi att det finns stora brister i hur och när nya chefer får adekvat utbildning inom fältet arbetsmiljö. Vi läser nästan dagligen om arbetsplatsolyckor som genom ökad kunskap kunde ha undvikits och om belastningsskador som får förödande konsekvenser för enskilda.

Därför anser vi att IF Metall behöver driva denna fråga gentemot våra motparter på arbetsgivarsidan för att få till stånd ett avtal som reglerar vilken kompetens en chef ska ha för att få leda och fördela arbetet. Men även mot våra politiker så att detta skrivs in i arbetsmiljölagen och att det därigenom finns möjlighet till skydd för samtliga arbetare i Sverige.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

FS förslag till beslut

Arbetsplatsolyckor med sjukfrånvaro ökade från 25 879 år 2009 till 30 074 år 2012. Dessutom fick 45 personer sätta livet till på sina arbetsplatser i Sverige.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att verka för ett avtal upprättas med Svenskt Näringsliv som innebär att alla som ska bli chefer, arbetsledare eller liknande och med rätten att leda och fördela arbetet ska ha genomgått en grundutbildning i arbetsmiljö enligt den metodik och tidsram som parterna kommit överrens om innan de får leda och fördela arbetet och att vid avsaknad av grundutbildning i arbetsmiljö ska de snarast fräntas rätten att leda och fördela arbetet

Avslag

att driva tydliga krav gentemot våra politiker, i första hand Socialdemokraterna, så att detta snarast införs i arbetsmiljölagens tredje kapitel som en ny paragraf.

Avslag

Motion A162

Avdelning 4 Södra Västerbotten, 6 Mellersta Norrland

Hälsokontroll/företagshälsovård

Alla i Samhall ska ha rätten till hälsokontroll från 45 års ålder.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att i kommande avtalsförhandlingar ge alla i Samhall rätt till hälsokontroll från 45 års ålder.

Till avtalsrådet

Motion A163

Avdelning 13 Bergslagen

Bättre arbetsmiljö

Nästan allt inom industrin styrs eller drivs av elektricitet. När man tittar på Arbetsmiljöverkets statistik över olyckor kan man konstatera att det är förhållandevis få olyckor där elektriker drabbas, vilket naturligtvis är bra. Men vad beror det på att elektriker inte drabbas av olyckor i samma utsträckning som operatörer och mekaniker inom industrin?

Vi upplever att elektriker redan från skolan har en bättre kunskap om lagar och regler. Många gånger har elektriker också en striktare säkerhetskultur än övriga yrkesgrupper. Detta är mycket intressant ur ett fackligt perspektiv och bör undersökas.

Vad kan vi lära oss av yrkesgruppen elektriker för att bli bättre på arbetsmiljö inom industrin? Vi tror att det finns mycket att lära.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att starta en utredning som undersöker varför elektriker inte drabbas av olyckor i samma utsträckning som övriga yrkesgrupper inom industrin

att ta fram en handlingsplan utifrån utredningens resultat.

FS förslag till beslut

Avslag

Avslag