

Riktlinjer för

IF Metalls arbetsmiljöarbete

Innehållsförteckning

Inledning	sid. 3
Förbundets 12 målsättningar	6
Utbildning	7
Ansvarsfördelning	8

Riktlinjer för IF Metalls arbetsmiljöarbete

Inledning

Ett starkt arbetsmiljöarbete lägger grunden för att alla förtroendevalda ska kunna ta del i arbetet för god arbetsmiljö och förbättrad arbetsorganisation.

I arbetsmiljösammanhang är skyddsombudet arbetstagarnas företrädare på arbetsplatsen. IF Metall ska därför verka för att skyddsombud väljs på alla arbetsplatser där det är möjligt. Där det inte är möjligt fyller de regionala skyddsombuden en viktig roll. Skyddsombuden ska ha rätt förutsättningar att påverka arbetsmiljön så att människor är trygga på sin arbetsplats och trivs med sitt arbete.

I de handlingslinjer som kongressen antog 2017 är det framför allt tre frågor som rör förbundets arbetsmiljöarbete:

- *IF Metall ska stärka medlemskontakterna genom att träffa medlemmar på alla arbetsplatser varje år och lägga särskild vikt på arbetsplatser utan klubb.*
- *IF Metall ska vara en aktiv part i företagets utveckling av teknik, organisation och arbetsmiljö för att säkerställa hållbara, utvecklande och trygga arbeten för medlemmarna.*
- *IF Metall ska speciellt uppmärksamma kvinnors arbetssituation och göra särskilda insatser för att stärka kvinnors yrkesutveckling på arbetsplatsen och inom alla våra avtalsområden.*

En förutsättning för att förbundet ska kunna rekrytera medlemmar och behålla de medlemmar vi redan har är att det blir tydligt att facket gör skillnad. Alla människor påverkas av sin arbetsmiljö. Ett aktivt arbetsmiljöarbete förändrar människors vardag. Skyddsombuden är viktiga företrädare för IF Metall, därmed är arbetsmiljöarbetet i allra högsta grad ett av de bästa argumenten för att organisera alla anställda inom industrin. Uppdraget som skyddsombud är ett fackligt förtroendeuppdrag och skyddsombuden har därmed också ett ansvar för att rekrytera och organisera medlemmar.

De regionala skyddsombuden finansieras genom statliga medel. Det är därför viktigt att verksamheten för de regionala skyddsombuden (RSO) inte sammanblandas med övrig facklig verksamhet. Detta betyder inte att ett RSO inte ska ställa frågan om någon vill bli medlem. Det innebär

att om personer som är utsedda till RSO deltar i andra former av upp-
sökeri är det viktigt att särskilja det från RSO-uppdraget och att kost-
naden ska särredovisas. Det får inte bli någon diskussion om att skat-
temedel bekostar facklig verksamhet som inte ingår i RSO-uppdraget.
Av den anledningen är rekommendationen att ombudsmän inte innehar
uppdraget som RSO.

Allt fackligt arbete hänger ihop. Alla fackliga områden har betydelse för
arbetsmiljön. Arbetsmiljö handlar även om jämställdhet. När vi disku-
terar Hållbart arbete pratar vi också arbetsmiljö. Arbetets organisering,
möjligheterna till kompetensutveckling, yrkesmässig utveckling och
lönesättning är arbetsmiljöfrågor. När arbetsgivaren kallar till MBL-
förhandlingar om organisationsförändringar eller investeringar har
även det arbetsmiljöaspekter. Om vi ska lyckas med att flytta fram
positionerna för medlemmarna krävs det en facklig helhetssyn och
samverkan mellan de olika specialområden som vi har delat in det
fackliga arbetet i.

Arbetsmiljö handlar inte bara om fysisk arbetsmiljö. Den psykosociala
arbetsmiljön har en stor inverkan på människors välbefinnande.
IF Metall är ett feministiskt förbund och som står för alla människors
lika värde. Det innebär att vi inte accepterar någon form av kränkningar
eller trakasserier. Vi ska minska skillnaderna mellan arbetsuppgifter
som utförs av män respektive kvinnor. Kvinnor och män ska ha likvärdig
lön och löneutveckling parallellt med att kvinnor och män får utbildning
och utveckling i arbetet i samma omfattning.

För att öka jämställdheten krävs medvetna satsningar på hur arbetet är
organiserat. Arbetets organisering är den enskilt största orsaken till att
medlemmar drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar. Många har i dag
slitsamma arbeten vilket gör att de inte klarar att arbeta fram till pensi-
onen. Kvinnor inom industrin är i högre grad än män drabbade av både
fysiska och stressrelaterade faktorer, beroende på att de oftast har de
mest monotona arbetsuppgifterna. Den vanligaste orsaken är en påfres-
tande arbetsställning följt av tung manuell hantering och stress i arbetet.

Arbetsorganisationen har en stor inverkan på arbetsmiljön. Enligt
Arbetsmiljölagen (AML) ska starkt styrt eller bundet arbete undvikas
eller starkt begränsas. Trots det arbetar många av IF Metalls medlem-
mar i just den typen av arbeten. En viktig arbetsmiljöfråga är att ändra
arbetsorganisationen så att max 75 % av arbetstiden ägnas åt starkt
styrt eller bundet arbete. Resten av tiden ska ägnas åt andra arbetsupp-
gifter.



Kongressen 2017 antog ett program för framtidens industriarbete. Två av slutsatserna i det programmet är:

- IF Metall behöver driva på arbetsgivarnas ansvar för hållbara arbeten samt medverka till att förtroendevalda får tillgång till utbildning om ny tekniks inverkan på arbetsorganisation.
- IF Metall behöver utveckla våra medlemmars kunskap om arbetsmiljö- och integritetsfrågor kopplade till införandet av digital teknik på industrins arbetsplatser.

Den tekniska utvecklingen driver på förändringen av våra arbetsplatser i en allt snabbare takt. Digitaliseringen innebär att många arbetsuppgifter kommer att förändras i grunden, i detta finns det många hot, men också stora möjligheter. Frågor om arbetsinnehåll, kompetensutveckling och inflytande är också en viktig del av den psykosociala arbetsmiljön. Digitaliseringen kan innebära att gränsen mellan fritid och arbetstid suddas ut alltmer. Frågan om den personliga integriteten kan även den bli allt viktigare i ett digitaliserat arbetsliv. Den nya tekniken kan medverka till att skapa bra arbeten med en hög grad av variation och personligt inflytande över upplägget av arbetet. Den nya tekniken kan också innebära en utarmning av arbetsuppgifterna, ett minskat inflytande och en ökad kontroll. Det som kommer att avgöra hur utvecklingen blir är arbetsmiljöarbetet och det fackliga engagemanget i frågan.

Dessa riktlinjer bygger på de beslut kongressen fattade i maj 2017 och gäller alla delar av IF Metall. Från ensamskyddsombudet på den lilla arbetsplatsen till förbundskontoret.

Förbundets 12 målsättningar med arbetsmiljöarbetet

Tanken med dessa målsättningar är att klubbar, avdelningar och förbundskontoret ska genomföra aktiviteter för att uppnå målen. Dessa aktiviteter ska sedan följas upp avseende nyttan med aktiviteten och vilket utfall aktiviteten har gett.

- Ingen ska behöva utsättas för ohälsa eller olycksfall på grund av dålig arbetsmiljö. I detta ligger även att ingen ska behöva utsättas för kränkningar eller trakasserier.
- Som medlem ska du kunna, vilja och orka att arbeta fram till pension.
- Klubb eller avdelning bildar skyddskommittéer i samverkan med arbetsgivaren. Det är en skyldighet på arbetsplatser med minst 50 anställda. Detta för att skapa en bra arbetsmiljö för

våra medlemmar.

- Arbetsplatser som saknar skyddskommitté ska ha minst ett besök per år av ett regionalt skyddsombud (RSO).
- Samverkans- och arbetsmiljöavtal tecknas i enlighet med riksavtalen.
- Våra medlemmar ska ha inflytande över sitt arbete.
- Arbetet ska kunna anpassas för individen för att skapa bra arbetsplatser för våra medlemmar.
- På arbetsplatser med starkt styrt eller bundet arbete ska särskilda insatser göras för att förändra arbetsorganisationen.
- Vi ska öka det fackliga inflytandet över arbetsmängd, arbetstidsformer och bemanning för en skapa en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö för våra medlemmar.
- Företagshälsovård ska finnas på alla våra arbetsplatser. Företagshälsovården ska i första hand verka förebyggande och utgå från sambanden mellan arbetsmiljö, arbetsorganisation, produktivitet och hälsa, vidare ska företagshälsovårdens arbete genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.
- Vid rehabilitering ska medlemmar som drabbas av ohälsa känna att de får stöd av IF Metall på vägen tillbaka till arbetslivet.
- Arbetsmiljöarbetet ska skapa en vilja att vara medlem i IF Metall.

Utbildning

Skyddsombudens utbildning ska bekostas av arbetsgivaren. I första hand ska skyddsombudens utbildning ske i avdelningens regi eller i samverkan med exempelvis LO eller ABF. Utbildning av RSO bekostas i första hand genom statliga RSO-medel och genomförs av förbundet och/eller LO. Bättre arbetsmiljö – BAM – är den grundläggande arbetsmiljöutbildningen och ska erbjudas det nyvalda skyddsombudet inom sex månader efter att hen har blivit utsedd. Utöver det ska skyddsombudet, precis som alla andra förtroendevalda, genomgå Agera-utbildningen. Efter att skyddsombudet har genomfört BAM och Agera, bör hen gå en utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete – SAM – inom en inte alltför avlägsen framtid. Utöver det behöver skyddsombuden olika specialutbildningar, beroende på verksamhetens art.

Ansvarsfördelning

För att vi ska kunna nå våra mål och uppfylla det som kongressen har beslutat är det viktigt att olika organisationsled tar ansvar för sina frågor.

Följande uppräknig är en miniminivå. Alla organisationsled ska göra det som är nödvändigt för att uppfylla målen med arbetsmiljöarbetet.

Ensamskyddsombud

- Skyddsombud utses av avdelningen, i samverkan med medlemmarna på arbetsplatsen.
- Delta vid skyddsronder.
- Företräda medlemmarna gentemot arbetsgivaren i frågor som rör arbetsmiljö.
- Hålla kontakt med regionalt skyddsombud som har ansvaret för berörd arbetsplats.
- Hålla sig uppdaterad i frågor som rör arbetsmiljön.
- Påtala arbetsmiljöproblem för arbetsgivaren.
- Delta i de utbildningar och konferenser avdelningen kallar till.

Klubbar

- Utse skyddsombud (SO) och huvudskyddsombud (HSO).
- Fastställa HSO:s arbetsuppgifter.
- Tillsätta skyddskommitté i samråd med avdelningen.
- Samverkan förhandlare – SO vid förhandlingar.
- Alla slags förhandlingar har ett arbetsmiljöperspektiv. Det är därför viktigt att arbetsmiljöfrågorna uppmärksammas vid alla typer av förhandlingar.
- Skyddsombud medverkar i projektgrupper vid större förändringar på arbetsplatsen.
- Skapa en facklig organisation för rehabilitering där SO, förhandlare, försäkringsansvariga ingår.
- Förhandla fram arbetsmiljöavtal enligt riktlinjerna i de centrala kollektivavtalen.
- Att försäkringsverksamhet på klubben bedrivs på ett sådant sätt att arbetsmiljörisiker uppmärksammas på ett så tidigt stadium som möjligt. De som arbetar med försäkringar möter de medlemmar som är utsatta för ohälsa och skadlig inverkan på grund av dålig arbetsmiljö.
- Fastställa vilket behov av företagshälsovård (FHV) som finns på företaget och medverka vid upphandling av FHV.

- Tillse att det finns en tillräcklig arbetsmiljökompetens bland skyddsombud och förhandlare på klubben.
- Se till att skyddsombuden och HSO deltar i de utbildningar och konferenser som avdelningen kallar till.
- Samverka med tjänstemannaorganisationerna på arbetsplatsen för att nå en så bra arbetsmiljö som möjligt.

Avdelningar

- Utse skyddsombud på arbetsplatser utan klubb.
- Utbildning av SO, HSO, RSO. Förbundets ståndpunkt är att utbildningen Bättre arbetsmiljö, BAM, är på 40 timmar.
- Utbildning i arbetsmiljö för förhandlare.
- Utse ett tillräckligt antal RSO.
- Organisera RSO-verksamheten på ett sådant sätt att alla företag utan skyddskommitté får minst ett RSO-besök per år.
- RSO är ett fackligt förtroendeuppdrag som bedrivs med statliga medel. Av den anledningen bör ombudsmän inte inneha uppdraget som regionalt skyddsombud.
- Redovisa RSO-verksamheten på det sätt förbundet anvisar.
- RSO-verksamheten och annan facklig verksamhet ska särredovisas.
- Medverka vid tillsättandet av skyddskommittéer på arbetsplatser med fler än 50 medlemmar och i övrigt där så är lämpligt.
- Att försäkringsverksamhet på avdelningen bedrivs på ett sådant sätt att arbetsmiljörisiker uppmärksammas på ett så tidigt stadium som möjligt. De som arbetar med försäkringar möter de medlemmar som är utsatta för ohälsa och skadlig inverkan på grund av dålig arbetsmiljö.
- RSO och avdelningens ombudsmän samverkar vid förhandlingar.
- Stötta klubbarnas skyddsombud.
- Säkerställa de förtroendevaldas (skyddsombud är fackliga förtroendevalda) kompetens i arbetsmiljöfrågor genom att erbjuda utbildningar i arbetsmiljöfrågor.
- Medverka vid rehabilitering.
- Bedriva tvärfackligt arbete, även med tjänstemannaorganisationerna för att nå en så bra arbetsmiljö som möjligt.

Förbundskontoret

- Bevaka och driva arbetsmiljöfrågor i avtalsrörelserna.
- Formulera avtalskrav i samråd med förhandlingsdelegationerna.
- Ha sådana politiska kontakter att IF Metalls syn på arbetsmiljöfrågor får genomslag i den politiska debatten och i de politiska besluten.
- Hålla utbildningar i arbetsmiljöfrågor.
- Utarbeta olika former av verktyg/checklistor som kan användas i det lokala arbetsmiljöarbetet.
- Samverka med Prevent i framtagandet av olika material inom arbetsmiljö.
- Ha kontakter med Arbetsmiljöverket för att påverka verkets arbete och utfärdande av föreskrifter.
- Uppdatera våra regionala skyddsombud, så att de har aktuella kunskaper.
- Uppdatera lokala och regionala kursledare på arbetsmiljöområdet.
- Medverka i arbetsgrupper med motparten.
- Följa upp avdelningarnas arbetsmiljöarbete.
- Samverka med olika myndigheter/högskolor/forskare.
- Medverka i standardiseringsarbete, nationellt och internationellt.
- Samverka med LO och Facken inom industrin.
- Medverka i det arbetsmiljöarbete som leds av våra internationella organisationer: IN, IndustriAll, etc.
- RSO-konferenser.
- Handledarträffar inom ramen för förbundets ordinarie studieverksamhet för lokala och regionala studiehandledare.
- Medverka i EFS-projekt, regionalt och nationellt.

IF Metall, 105 52 Stockholm | 08-786 80 00 | ifmetall.se