



Fellesforbundet



Alle skal ha et godt arbeidsmiljø

HMS-hefte fra Fellesforbundet

HMS må høyere på dagsordenen!

Forbundsstyret nedsatte et HMS-utvalg på bakgrunn av vedtak på landsmøtet 2011. Utvalget har bestått av:

Steinar Krogstad, Forbundsledelsen, utvalgsleder
Harald Bråthen
Dag Yngve Johnsen
Tone Johnson Hauan
Øyvind Snilstveit
Tore Nilsen
Alf Rune Pedersen

Vi håper dette heftet gir kunnskap og inspirasjon til at klubber og avdelinger setter HMS høyere på dagsordenen.

Mange av Fellesforbundets medlemmer jobber i bransjer hvor et belastende arbeidsmiljø kan føre til helseproblemer og svekket livskvalitet.

Å jobbe for gode lønns- og arbeidsvilkår er å jobbe for et godt arbeidsmiljø.

Vi vil spesielt peke på viktigheten av at virksomhetene og de tillitsvalgte samarbeider om å ivareta og utvikle et godt arbeidsmiljø hvor de ansatte har innflytelse over egen arbeidsdag.

Det er klar sammenheng mellom arbeidsplasser som har lavt sykefravær og plasser hvor de ansatte har stor grad av kontroll og innflytelse over eget arbeid.

En utvikling mot mer ledelsesstyrt HMS med økt fokus på kontroll og rutiner er en uønsket utvikling.

Økt innslag av innleie og midlertidige ansettelser kan bidra til det.

Fellesforbundet vil jobbe for et arbeidsmiljø basert på den norske arbeidslivsmodellen med gjensidig tillit og innflytelse for arbeidstakerne.

Hilsen
Steinar Krogstad

Ulike retninger i arbeidsmiljøarbeidet – partsbasert eller ledelsesstyrt

Den faglige og politiske arbeiderbevegelsen har vært tuftet på en forståelse av motsetningen mellom arbeid og kapital, hvor bedriftseierne ønsker mest mulig verdi til lavest mulig kostnad. Forståelsen av motsetningsforholdet mellom arbeid og kapital førte til at fagbevegelsen krevde og fikk gjennomslag for et lov- og avtaleverk som begrenset arbeidsgivernes ensidige styringsrett og sikret de ansatte påvirkningsmulighet gjennom sine tillitsvalgte. Dette gjenspeiles også i Arbeidsmiljølovens formål og bestemmelser. For eksempel i lovens formålsparagraf 1.d:

Å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstaker i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet.

Arbeidsmiljøloven har en sterk vektlegging av arbeidstakernes og tillitsvalgtes innflytelse over sitt arbeidsmiljø. Hovedavtalen hadde tidligere bestemmelser om verneutvalg, noe som ble utvidet og forsterket gjennom Arbeidsmiljøloven ved innførelsen av Arbeidsmiljøutvalg (AMU). AMU skulle være et besluttsende organ hvor de de ansatte og ledelsen hadde lik representasjon. I forkant var dette det mest omstridte forslaget til ny Arbeidsmiljølov og forslaget ble motarbeidet av arbeidsgiversiden da de hevdet det var et angrep på styringsretten. I ettertid har det vært lite konflikt knyttet til AMU og Fellesforbundets holdning er at AMU er et viktig organ som tillitsvalgte må bruke aktivt.

I andre land, som USA, synes arbeidet med «occupational health and safety» å ha hatt en annen orientering. Her har hensynet til sikkerhet ikke så sterkt vært knyttet til motsetningen mellom arbeidernes og ledelsens interesser, men heller til bedriftenes behov for effektivitet. Det begrunnes med at sikkerhet både er teknisk og økonomisk fornuftig, og at det å utvikle produksjonssystemer som fungerer stabilt og uten sløsing i seg selv kan begrunne fokusert innsats for å redusere problemer med helsebelastninger og sikkerhet.

Dette har ført til to ulike retninger i HMS- arbeidet, partsbasert og ledelsesstyrt.

I den USA-inspirerte modellen er HMS et ledelsesverktøy og HMS- arbeidet skjer i ledelseslinjen. De ansatte og deres representanter har mindre eller ingen rettigheter. Denne modellen har som nevnt fokuset stabiliteten i produksjonssystemene og mindre på behovet for innflytelse over egen arbeidssituasjon, noe som er sentralt i vår Arbeidsmiljølov.

Den ledelsesstyrte HMS- modellen benyttes av mange norske virksomheter, spesielt innen oljebransjen. Det er viktig for Fellesforbundet å forhindre en svekkelse av den norske modellen med partsbasert HMS- arbeid.

Utviklingen av arbeidsmiljølovgivningen

- 1892 kom «Lov om tilsyn med fabrikker» som var den første arbeidervernlovgivningen i Norge. De mest sentrale forhold her var kampen mot barnarbeid og arbeidstidens lengde
- 1915 kom daglig begrensning av arbeidstiden til 10 timer, begrenset til 54 timer i uken. Det ble også innført regler om overtid
- 1936 kom den første arbeidervernloven, den lovfestet oppsigelsesvernet og retten til ferie
- 1977 kom den moderne arbeidsmiljøloven. Som første land i verden ble det også stilt krav til arbeidets innhold, bl.a. at arbeidstakeren skal ha innflytelse over sitt eget arbeid. Ny kunnskap om kjemiske stoffer førte til at det ble omhandlet i loven



Fakta om arbeidsmiljøsituasjonen

Hovedtrekk innen Fellesforbundets områder

Fra Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011, utarbeidet av STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt): Generelt tegner norske yrkesaktive et positivt bilde av tilstanden når de blir stilt generelle spørsmål om tilfredshet og motivasjon i jobben.

Psykososialt arbeidsmiljø

De fleste opplever gode muligheter til å utnytte ferdigheter, kunnskap og erfaring i jobben, og de fleste rapporterer om støtte fra kollegaer og rettferdige ledere. Samtidig fremkommer det en del utfordringer knyttet til høye arbeidskrav, liten grad av kontroll, lange arbeidsuker samt skift-, turnus- og nattarbeid innenfor enkelte yrkesgrupper.

Støy

Den totale eksponeringen for sterk støy er betydelig redusert de siste årene, men støy er fortsatt et problem i mange bransjer og yrkesgrupper. Ansatte innen prosessindustrien og hotell og restaurant er spesielt utsatt.

Mekanisk arbeidsmiljø

Manuell håndtering av objekter, uheldige arbeidsstillinger, repetitive bevegelser og tungt fysisk arbeid er eksempler på mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer som forekommer på en rekke arbeidsplasser og som øker risikoen for muskel- og skjelettplager. De siste 10–15 årene har det vært en moderat, men jevn nedgang i andelen yrkesaktive som rapporterer at de er utsatt for mekaniske eksponeringer på jobb. Ansatte innen bygg- og anleggsbransjen, mekanisk industri og hotell og restaurant er her spesielt utsatt.

Kjemisk arbeidsmiljø

Den generelle trenden er at det gradvis blir færre i norsk arbeidsliv som oppgir at de er eksponert for kjemikalier.

Unntaket er hudirriterende stoffer, hvor andelen som rapporterer eksponering, har økt siden 2003. Likevel er det slik at enkelte grupper er særlig utsatt for kjemisk eksponering, og disse finner vi blant annet i bygg- og anleggsbransjen samt i petroleumssektoren. Mengden kjemikalier som kan gi allergi, avtar, men innen bygge- og anleggsvirksomhet ble det i 2009 benyttet 3,4 millioner tonn allergifremkallende kjemikalier. Dette er i hovedsak betong/sement som kan gi allergi ved hudkontakt.

Arbeidstilknytning og jobbusikkerhet

I europeisk sammenheng er norske arbeidstakere blant dem som i minst grad frykter å miste jobben. Midlertidige ansettelser benyttes mest innen hotell og restaurant (ansatte innen bemanningsbransjen er ikke med i undersøkelsen).

Arbeidsskader

Enkelte bygg- og anleggsyrker har en årlig skaderisiko på ca. 10 prosent, mens primæryrkene som gruppe har en gjennomsnittlig årlig risiko på 7 prosent. Relativt høy skaderisiko finner vi også innen hotell og restaurantvirksomhet og i industrien. Det er videre en klar overhyppighet av skader blant dem som jobber skift/turnus eller har lange arbeidsuker.

Yrke og dødelighet

I Norge er det betydelige forskjeller i dødeligheten mellom ulike yrker. Dette kan til en viss grad gjenspeile arbeidsmiljøfaktorer og det faktum at det finnes markante risikoforhold i enkelte yrker. Dødeligheten er høyest blant ufaglærte menn. Ansatt innen hotell og restaurant og innen enkelte idustriarbeidergrupper er blant de som har høyest dødelighet. Blant menn varierer forventet levealder med opp til 10 år mellom ulike yrkesgrupper, mens variasjonen mellom kvinner i forskjellige yrker er inntil 5 år.

Sammenligning av arbeidsmiljøet i Norge og EU

Den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) har som hensikt å overvåke status og trender i arbeidsforholdene. De fleste arbeidsmiljøforholdene som beskrives, viser at det er store likhetstrekk mellom Norge og de øvrige skandinaviske landene. I Europa forøvrig er det særlig Nederland som har flere fellestrekk med Norge når det gjelder arbeidsmiljø, helse og trivsel på jobb.

Hovedtrekkene i rapporten er:

- Det overordnede bildet er at arbeidsmiljøet i Norge er bra, sammenliknet med EU gjennomsnittet.
- Norge har høy sysselsetting og lav arbeidsledighet
- De fleste norske arbeidstakere har arbeidskontrakt, og det er langt færre midlertidig ansatte i Norge sammenliknet med EU-gjennomsnittet.

- Norske arbeidstakere har høyere intensitet i arbeidet, men samtidig også mer innflytelse på hvordan arbeidet utføres.
- Teamarbeid og rotasjon av arbeidsoppgaver er noe mer vanlig i norsk arbeidsliv enn i EU generelt, og norske yrkesaktive opplever i større grad enn yrkesaktive i Europa forøvrig at denne typen arbeid er selvstyrt.
- En av ti yrkesaktive i Norge og EU opplever manglende informasjon om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet og dette er mer utbredt blant midlertidig enn fast ansatte både i Norge og i EU.
- Norge er blant de landene der flest oppgir at de har deltatt i opplæring betalt av arbeidsgiver siste 12 måneder.
- Norge, Sverige og Finland har den høyeste andelen arbeidstakere som oppgir at det å være i arbeid forbedrer helsa.

Arbeidsmiljøet for innleide og utenlandske arbeidstakere

Rapporten «Arbeidsskader blant utenlandske arbeidstakere» av Arbeidstilsynet fra 2012 tyder på at utenlandske arbeidstakere har nærmere 50 prosent større risiko for å bli alvorlig skadet på jobb enn norske yrkesaktive. Risikoen for arbeidsskadedødsfall er oppimot 30 prosent høyere blant de utenlandske. Størst skaderisiko – uansett nasjonalitet – har arbeidstakere i industri og bygg og anlegg.

Gjennomgangen viser også at arbeidsforholdene i de mest utsatte næringene er forholdsvis risikofylte både for norske og utenlandske arbeidstakere, men de utenlandske arbeidstakerne er mest utsatt.

Det er flere mulige forklaringer til at utenlandske arbeidstakere har større risiko for skader og dødsfall:

- Studier viser at mange utenlandske arbeidstakere jobber mye, har farligere jobber og utfører farligere arbeidsoppgaver.
- Mange av de utenlandske skadde var innleid eller midlertidig ansatt.
- Andelen som arbeidet overtid var omtrent dobbelt så stor for de utenlandske som for de norske skadde.

- 22 prosent av de skadde utenlandske arbeidstakerne behersket ikke arbeidsstedets språk.
- 28 prosent av de utenlandske skadde hadde ikke gjennomført sikkerhetsopplæring.
- Gjennomgangen viser at bygg/anlegg, industri og arbeidskrafttjenester har spesielle utfordringer med sikkerhet generelt og en del risikoforhold spesielt.

Rapporten sier at å ansette eller leie inn utenlandske arbeidstakere stiller **ekstra store krav** med hensyn til blant annet systematisk risikovurdering, sikkerhetsopplæring på eget språk og god sikkerhetskommunikasjon. Rapporten bekrefter Fellesforbundets syn på at utviklingen med økt bruk av innleie og midlertidige ansettelser fører til dårligere sikkerhet og arbeidsmiljø.

Rapporten bekrefter Fellesforbundets syn om at utviklingen med økt bruk av innleie og midlertidige ansettelser er i motstrid til arbeidsmiljølovens formål og bestemmelser og det viktigste hinder i arbeidet for et forbedret arbeidsmiljø.

Helse og sosiale forskjeller

I følge rapporten «Nøkkeltall for helsesektoren 2010» blir folkehelsen bedre, men de sosiale forskjellene øker. Forskjellene øker mellom grupper med høy utdanning og inntekt og lav utdanning og inntekt. Det en ser er at økning i levealderen i hovedsak kommer blant de med høy utdanning og står stille blant de uten utdanning. Direkto-

ratet mener at det store frafallet i den videregående skole bidrar til betydelige framtidige helseproblemer. Denne gruppen har vanskelig for å komme seg inn i arbeidslivet og er overrepresentert blant de som har dårlig kosthold, lite mosjon og som røyker. Imidlertid er andelen av arbeidsstyrken som bare har grunnskole minkende.



Foto: Colourbox

Avgang og pensjonering innen Fellesforbundets områder

Pensjonsreformen forutsetter at når befolkningen får bedre helse og økt levealder vil en også gjennom økonomisk stimuli velge å jobbe lengre. Selv om fagbevegelsen støttet pensjonsreformen påpekte en også at i store deler av arbeidslivet har arbeidsforhold som gjør at de ansatte er utslitt og lei før 62 og derfor ikke har en reell valgmulighet.

Denne utfordringen er også berørt i avtalen om AFP og statsministerens brev.

Fra avtalen om AFP:

Det er et hovedsiktemål at pensjonsreformen skal medvirke til et lengre yrkesliv i takt med at levealderen øker. Dette krever et bærekraftig arbeidsliv. Det er viktig at levealderjusteringen ikke forsterker sosiale skjevheter som er knyttet til systematiske forskjeller i levealder mellom ulike grupper i befolkningen.

Fra statsministerens brev:

Regjeringen vil sørge for en fortløpende evaluering av pensjonsreformen for å kunne vurdere om reformen virker etter hensikten.

«Fra statsminister Jens Stoltenbergs brev fra tariffoppgjøret 2008»

At dette er en reell utfordring ble også bekreftet i en undersøkelse FAFO har gjort blant 1500 eldre arbeidstakere i privat sektor. Rapporten «AFP- pensjonisten: sliten – eller frisk eller arbeidsfør?» viste at 60 % av arbeiderne hadde gått av ved 64 år, 60 % av akademikerne fortsatt var i arbeid. Arbeiderne begrunnet avgangen med helseproblemer og at en var sliten, mens for den typiske akademiker var begrunnelsen ønsket om mer fritid.

Rapporten sa også at flere arbeidere enn akademikere valgte å jobbe selv om helsen var svekket. Det som særlig bidro til at arbeiderne ønsker å fortsette å jobbe var det gode kameratskapet og at jobben fortsatt var interessant og meningsfylt, samt behovet for pengene.

Enkelte klubber innen forbundets område har også tall på at det er et flertall av arbeiderne som avslutter yrkeslivet med uførepensjonering enn det er som går av med AFP og at det er kun et fåtall som står i arbeid til 67 år.

Arbeidsmiljø, arbeidsmiljøkriminalitet og de offentlige tilsynsetaters ansvar og arbeidsmåter

I 2011 omkom det 52 personer på jobb. Til sammenlikning har det de siste årene vært rundt 30 drap i Norge per år. Alvorlig arbeidsmiljøkriminalitet har vært prioritert av Riksadvokaten siden 1980. Fra ikrafttreddelsen av arbeidsmiljøloven i 1977 til november 2009 er ubetinget fengselsstraff likevel bare benyttet i tre avgjorte saker om arbeidsmiljøkriminalitet (Hansen 2010).

Arbeidsmiljøkriminalitet kan ha alvorlige følger, både for den enkelte arbeidstaker og for samfunnet for øvrig. Dersom bruddene på regelverket ikke får konsekvenser, kan det framstå som et lønnsomt alternativ for useriøse virksomheter og skape en vanskelig konkurransesituasjon for virksomheter som ønsker å følge regelverket. ØKOKRIM definerer arbeidsmiljøkriminalitet som brudd på lover og forskrifter som beskytter arbeidsmiljøet. Disse er arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven og produktkontrollloven. Utlendingsloven er også aktuell på noen områder. Ved håndheving kan også straffeloven, straffeprosessloven og tvisteloven være aktuelle.

Typiske overtredelser når det gjelder arbeidsmiljøkriminalitet er, ifølge ØKOKRIM¹⁾:

- Manglende opplæring eller instruks som fører til død eller personskade.
- Feil ved utstyr og maskiner som fører til død eller personskade.

- Svikt i opplæring, rutiner eller utstyr som skaper fare for ulykker.
- Ulovlig overtid.
- Mangler ved bedriftens internkontrollsystem
- Sosial dumping.

I Arbeidstilsynets retningslinjer heter det blant annet at «tilsynet skal tilstrebe en enhetlig praksis hvor grove og/eller gjentatte brudd eller mistanker om slike brudd skal anmeldes. Videre understrekes det mer forebyggende elementet at bruk av politianmeldelse skal i større utstrekning enn tidligere knyttes til overtredelsens grovhet og ikke i så stor grad til skadefølgene av regelbruddet».

Fellesforbundets erfaringer, de er også blitt bekreftet i møter med Arbeidstilsynet og politiet, er at dette ikke alltid er tilfelle. Politiet hevder de i sine prioriteringer legger til grunn de strafferammer myndigheten har bestemt for de ulike lovovertridelser. Når brudd på arbeidsmiljøregelverket har lave strafferammer vil det ofte medføre nedprioritering i forhold til andre lovbrudd. Det er avgjørende at politiets prioriteringer samsvarer med Arbeids- og Petroleums-tilsynets.

Det er Arbeidstilsynet og Petroleums-tilsynet som håndterer de fleste regelbruddene gjennom å gi virksomhetene pålegg om utbedring, tvangsmulkt eller stans av arbeidet. De mest alvorlige tilfellene blir politianmeldt for videre etterforskning og eventuell påtale og straff.



Foto: Sissel M. Rasmussen

¹⁾ Fra et diskusjonsnotat utarbeidet av FAFO i forbindelse med Arbeidsdepartementets konferanse 10.–11. september 2012.

IA-avtalen

IA er forkortelsen for «et inkluderende arbeidsliv» og stammer fra Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, som er inngått mellom partene i arbeidslivet og regjeringen.

Avtalens hovedmål er å gi plass til alle som kan og vil arbeide. Virksomheter som inngår en samarbeidsavtale med NAV blir IA-virksomhet med tilgang til spesielle tjenester og virkemidler.

IA-avtalen består av en sentral og en lokal del. Den sentrale delen setter tre mål nemlig å redusere sykefraværet, øke andelen med redusert arbeidsevne i arbeidslivet og å øke yrkesaktivitet for eldre arbeidstakere. Den lokale delen – samarbeidsavtalen – inngås mellom virksomhetene og NAV Arbeidslivssentrene og gir virksomheten rett til å kalle seg IA-virksomhet. En slik virksomhet får ekstra ressurser fra NAV til å arbeide med å nå de tre delmålene. Hovedarenaen for IA-arbeidet er arbeidsplassen, og hovedaktørene er arbeidsgiver og arbeidstaker.

Betingelsen for å bli en IA-virksomhet er at arbeidsgiver og de ansatte er enige om dette og forplikter seg til å samarbeide systematisk for å nå målene om et mer inkluderende arbeidsliv. IA-virksomheter har til gjengjeld rettigheter som bare er forbeholdt disse virksomhetene:

- Tilretteleggingstilskudd
- Honorar til bedriftshelsetjeneste
- Utvidet egenmelding

Fellesforbundet arbeider aktivt sammen med de fleste av sine tariffmotparter for å spre kunnskap om IA avtalen og IA arbeidet.

Fellesforbundet vil arbeide for en videreføring av IA-avtalen.

AKAN

AKAN – Arbeidslivets kompetansesenter for rus og avhengighetsproblematikk er et trepartssamarbeid mellom partene i norsk arbeidsliv (LO, NHO og Staten).

AKAN er en ideell organisasjon som har som formål å forebygge rus- og avhengighetsproblemer i norsk arbeidsliv.

Ansattes arbeidsrelaterte rusmiddelbruk virker inn på arbeidsmiljøet. Et helhetlig rusforebyggende arbeid



Foto: Tin Nguyen Dinh

Godt eksempel på IA

Rica Nidelven hotel i Trondheim er en Inkluderende Arbeidslivsbedrift- og her bruker de to renholdere per rom.

Prosjektet er et samarbeid mellom Rica Nidelven, bedrifthelsetjenesten og NAV.

Ved å bruke to renholdere per rom, har sykefraværet gått ned, og trivselen blant renholderne har økt. I tillegg har kvalitetssikringen av romrensjøringen blitt bedre.

Den tyngste oppgaven er ofte å re senger- og med to som samarbeider om å re en seng forsvinner den verste slitasjen på skuldrene på grunn av en annen løfteteknikk.

innebærer også at arbeidstakere med rusmiddelproblemer gis en skikkelig og saklig håndtering, og en mulighet til å gjøre noe med et problem slik at arbeidsforholdet kan opprettholdes.

AKAN har et styre som består av representanter for partene i arbeidslivet og myndighetene. LO har to representanter i styret, hvorav den ene representanten kommer fra Fellesforbundet.

Regionale verneombud

Ordningen med regionale verneombud eksisterer i bygge- og anleggsbransjen og hotell-, restaurant- og renholdsbransjen. Ordningen er opprettet av myndighetene i samarbeid med partene i arbeidslivet og finansieres av virksomhetene i bransjen.

Hensikten er å forbedre arbeidsmiljøstandarden i spesielt utsatte bransjer. Regionale verneombud skal fungere som pådrivere for et godt arbeidsmiljø, særlig i små og mellomstore bedrifter.

De regionale verneombudene fungerer på arbeidsplasser som ikke har valgt verneombud, eller opprettet arbeidsmiljøutvalg (AMU), i samsvar med arbeidsmiljølovens regelverk.

Bygg- og anleggsbransjen

Ordningen med regionale verneombud er en trepartarena i bygg- og anleggsbransjen. Det er 14 regionale verneombud på bygg som er ansatt i Fellesforbundet. De regionale verneombudene kan besøke alle arbeidsplasser innen bygg og anlegg. Ved besøkene skal de regionale vernombudene alltid sjekke at:

- Bedriftene har arbeidsmiljøutvalg dersom bedriftene er så store at de er pålagt dette.
- Det er valgt verneombud eller inngått skriftlig avtale om en annen ordning.
- Det skal avtales hvem som skal ha ansvaret for samordningen av verne- og miljøarbeidet på arbeidsplasser hvor det er flere arbeidsgivere.
- Etter forespørsel fra bedrifter skal de regionale verneombudene gi råd og veiledning om verne- og arbeidsmiljøet.

- De regionale verneombudene har samme rettigheter og plikter som et valgt verneombud.

De regionale verneombudene har samme funksjon som øvrige verneombud hjemlet i AML og de skal på samme måte:

- Kontrollere arbeidsmiljøet og beskytte og ivareta arbeidstakernes interesser i arbeidsmiljøspørsmål.
- Varsle arbeidstaker og arbeidsgiver om uheldige forhold på arbeidsplassen.
- Gi råd til arbeidsgiveren ved gjennomføring av tiltak.
- Stanse arbeid ved umiddelbar fare for liv og helse.
- Formidle forhold til Arbeidstilsynet som ikke bedriften følger opp etter gjentatte brudd på lov- og forskrift.

Hotell- restaurant- og renholdsbransjen

Ordningen med regionale verneombud i hotell-, restaurant- og renholdsbransjen ble etablert i 2011. Ordningen er en trepartarena, den skiller seg vesentlig ut i forhold til bygg- og anleggsordningen ved at verneombudene er ansatt i Arbeidstilsynet og ikke i Fellesforbundet eller i Arbeidsmandsforbundet.

De regionale verneombudene arbeidsoppgaver er.

- Å kontrollere arbeidsmiljøet, beskytte og ivareta arbeidstakernes interesser i arbeidsmiljøspørsmål.
- Varsle arbeidstakere og arbeidsgivere om uheldige forhold på arbeidsplassen.
- Gi råd til arbeidsgivere ved gjennomføring av tiltak.
- Stanse arbeidet ved umiddelbar fare for liv og helse.
- På forespørsel fra arbeidsgivere og deres ansatte gi råd og veiledning i arbeidsmiljøspørsmål.

Klubbenes og avdelingenes arbeid med arbeidsmiljøspørsmål

Verneombudene må anses som arbeidstakernes tillitsvalgte i arbeidsmiljøspørsmål. Rollen er godt definert gjennom både lovtekst, forskrifter og innarbeidet praksis. Verneombud og AMU er også omtalt i Hovedavtalen kapittel 7. Innen forbundets områder velges eller utpekes som regel verneombudene av fagforeningen/klubben iht. Arbeidsmiljøloven kap. 6 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, § 3-2. Valg av verneombud.

Avdelingenes arbeid

Selv om det er unntak er det et generelt inntrykk at avdelingene ikke har prioritert arbeidet med arbeidsmiljøspørsmål høyt. Kontakten mot klubbene og de lokale tillitsvalgte dreier seg ofte om spørsmål knyttet til overenskomst og Hovedavtale.

Enkelte avdelinger arrangerer samlinger mellom hovedverneombud for å drøfte felles problemstillinger. Dette bør prioriteres av avdelingene.

Gode eksempler fra avdelingene

Hovedverneombudsinitiativet

Hovedverneombudene hos de store entreprenørene og rørleggerfirmaene i Oslo samles jevnlig for en felles arena i arbeidsmiljøspørsmål. Gjennom både heldags- og halvdagssamlinger sørger de for kunnskapsdeling. De valgte seg et arbeidsutvalg som skulle ta på seg jobben med å organisere møtelokaler, foredragsholdere og mat, og forslag til emner og saker blir tatt i plenum når alle er samlet. Blant temaene har vært stillas og kjemisk helsefare, og fremover blir det fokus på blant annet forebygging av muskel- og skjelettskader.

- Vi har fått mye hjelp fra regionale verneombud i arbeidet, sier hovedverneombud Morten T. Normann ved AF Bygg Oslo. Noen arbeidsgivere har også bidratt med møtelokaler og noe å bite i. Han sier at utfordringen ofte er at det er få deltakere fra mindre bedrifter, fordi mindre bedrifter er mer sårbare for fravær på arbeidsplassen enn større bedrifter.

Ergonomiprosjekt

Avdeling 765 Trondheim har flere prosjekter innen HMS på gang, og ett av dem er ergonomiprojektet. Sammen med Entreprenørforeningen – Bygg og Anlegg og Arbeidstilsynet har avdelingen startet opp en arbeidsgruppe, forteller leder av avdelingen, Roar Aas. Arbeidsgruppa har knyttet til seg Trondheim kommune som stor byggherre for å sette fokus på ergonomi i byggeprosjektene. Arbeidsgruppa mener at tidlig innsats i tidlig prosjekteringsfase er avgjørende for de ergonomiske valg som blir gjort fjenom byggeperioden. De planlegger også et samarbeid med videregående skole for å sette fokus på HMS, trening og det å jobbe smart ergonomisk. Sammen har arbeidsgruppa også arrangert en HMS-konferanse med fokus på ergonomi, og planen er at dette skal bli en fast HMS-konferanse med ulike tema fremover.

Gode eksempler på HMS-arbeid

Klubbarbeid

Samarbeidet mellom hovedverneombud og bedriftsklubben MMO ved Aker Solutions.

Aker Solutions har et overordnet konsern-AMU (arbeidsmiljøutvalg) og regions-amu. Verneombudsapparatet «eies» av bedriftsklubben MMO, som har 550 medlemmer. Det er ca 180 verneombud, hvorav 100 arbeider ute i Nordsjøen.

- Vi har organisert arbeidet med inkluderende arbeidsliv i tre forskjellige utvalg, sier Dag Yngve, koordinerende verneombud i Aker Solutions. Han opplever at veien mot gode HMS-resultater kommer gjennom god organisering av verneombudstjenesten, og et godt samarbeid med ledelsen. – Felles mål for arbeidet er viktig, og gjensidig respekt og forståelse for viktigheten av godt HMS-arbeid er avgjørende, sier Dag Yngve.

God organisering
Hovedutvalget for Inkluderende arbeidsliv rapporterer til konsernarmeidsmiljøutvalget. Det er hovedutvalget

som utarbeider årlige målsetninger/strategi som alle underliggende lokale IA-utvalg skal arbeide for å nå. Hovedutvalget har et tett samarbeid med NAV i Rogaland. De lokale IA-utvalgene har også et tett samarbeid med sine lokale NAV-kontor.

Verktøy- og utstyrsguppe
De har også en verktøy- og utstyrsguppe, som er et forum som arbeider med å utvikle verktøy og utstyrsportefølen. Målet med gruppa er å unngå skader på mennesker, miljø og materiell, og å oppnå kvalitet og effektivitet i utførelsen av arbeidet. Gruppa bidrar også til at samspillet mellom de ulike fagdisiplinene blir bedre og bidrar til valg av verktøy og utstyr.

Personlig verneutstyrsguppe
I tillegg har de en personlig verneutstyrsguppe. Her deltar både yrkeshygieniker, bedriftshelsetjeneste, fysioterapeut, innkjøper og hovedverneombud. I tillegg er det tett dialog med offshore-miljøet gjennom innspill fra verneombudstjenesten offshore. De har blant annet laget en egen verneutstyrskatalog som er svært populær blant arbeidstakerne offshore.



Fellesforbundet



Fellesforbundets retningslinjer i arbeidet for et godt og sikkert arbeidsmiljø

- ✓ et godt og sikkert arbeidsliv med faste ansettelse og organiserte forhold
- ✓ et arbeidsmiljø hvor arbeidstakerne kan planlegge og styre sin egen arbeidsdag
- ✓ et arbeidsmiljø som bidrar til god fysisk og psykisk helse i hele yrkeslivet
- ✓ lavere sykefravær gjennom å fjerne årsakene til dårlig arbeidsmiljø og forhindre utstøting av arbeidstakere med dårligere helse
- ✓ et arbeidsmiljø hvor risiko for skader og ulykker planlegges bort og/eller fjernes
- ✓ å unngå avtaler om kompensasjon for dårligere arbeidsmiljøstandarder der hvor tiltak er mulig
- ✓ at utenlandske arbeidstakere sikres opplæring i norsk språk og arbeidskultur og blir inkludert i arbeidsfellesskapet
- ✓ å unngå at andre arbeidstakere skal ha dårligere arbeidsmiljø enn egne ansatte
- ✓ at alle ansatte og tillitsvalgte gjennomfører 40 timers grunnopplæring i arbeidsmiljø



Hvordan arbeide med arbeidsmiljø

I arbeidet med å ivareta og utvikle medlemmenes lønns- og arbeidsforhold er **Hovedavtalen, overenskomsten og Arbeidsmiljøloven** de viktigste verktøyene. I mange saker vil en måtte benytte både lov- og avtaleverket for å vinne fram. Vi ønsker tillitsvalgte og klubber som engasjerer seg i arbeidsmiljøspørsmål og vi ønsker verneombud som er engasjerte i og av klubben.

Vi anbefaler videreutvikling av partsbaserte HMS- forum. Formålet med forumene må være å sette standard for hvordan lover og forskrifter skal praktiseres innen bransjen. Disse forumene må derfor ha tett kontakt med Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet.

Anbefalinger

Til avdelingene:

- Sett arbeidsmiljøspørsmål på dagsorden på møter og kurs.
- Ha jevnlig møter med verneombudene.
- Ha jevnlig kontakt med det lokale arbeidstilsynet og eventuelt P-tilsynet.
- Jobbe for at de lokale myndigheter stiller krav om HMS i innkjøps- og skjenkereglement.
- Ha jevnlig kontakt med de regionale verneombud.
- Inngå IA-avtaler.

Til klubbene:

- Ta opp arbeidsmiljøspørsmål overfor ledelsen og ved innspill til AMU.
- Still krav om at bedriften slutter seg til og følger opp IA- avtalen.
- Still krav om AKAN avtale på bedriften.
- Jobb for at bedriften har nødvendige rutiner og praksis for å ivareta et godt og sikkert arbeidsmiljø for innleide og utenlandske arbeidstakere.
- Jobb for at utenlandske arbeidstakere sikres nødvendige opplæring i norsk språk og kultur.
- Hovedverneombudet bør velges til eller ha møterett i klubbstyret.
- Jobb for å få valgt verneombud og etablert AMU også i bedrifter som ikke har krav til dette etter loven.



Arbeidsmiljøguide

Arbeidstilsynet har lansert en arbeidsmiljøguide, der du kan få oversikt over verktøy for bedre arbeidsmiljø. I verktøykassa kan du klikke deg frem til hvilke roller og ansvar som er innen arbeidsmiljø, eksempler på risikovurderinger og handlingsplaner og mye mer. Vi anbefaler at du tar en titt og bruker dette verktøyet i arbeidet!

www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljoguiden



Bruk ergonomiportalen!

www.ergonomiportalen.no er bygg og anleggsbransjens eget nettsted for ergonomi og arbeidsmiljø. På disse sidene kan du:

- Søke informasjon
- Se HMS filmer relatert til ergonomi
- Teste hvor mye du kan gjennom Quiz
- Finne ergonomiske hjelpemidler som kan gjøre arbeidsdagen lettere

www.ergonomiportalen.no

Besøksadresse: Lilletorget 1, 0184 OSLO
Postadresse: Postboks 9199 Grønland, 0134 OSLO
Telefon: 02306

E-post: post@fellesforbundet.no Internett: www.fellesforbundet.no
Facebook: www.facebook.com/fellesforbundet Twitter: [@fellesforbundet](https://twitter.com/fellesforbundet)