

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förhandlingsprotokoll

**Arbetsmiljööavtal för de gemensamma kollektivavtalsområdena teater, dans och musik
samt Allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet.**

Inledning

Arbetsmiljööavtal för de gemensamma kollektivavtalsområdena

Gemensamma värderingar

§ 1 Lokal arbetsmiljösamverkan

§ 2 Företagshälsovård

§ 3 Arbetsmiljöutbildning

§ 4 Utvecklingsområden

§ 5 Centralt arbete – TMA

§ 6 Förhandlingsordning

§ 7 Giltighetstid

Allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet

1. Former för det lokala arbetsmiljöarbetet

- Utgångspunkter
- Former för samverkan
- Information
- Företagshälsovård

2. Arbetsmiljöutbildning

- Utgångspunkter
- Information
- Utbildning
- Hjälpmedel
- Tidsåtgång
- Vem svarar för utbildningen?
- Anmärkning

**ARBETSMILJÖAVTAL
FÖR DE GEMENSAMMA KOLLEKTIVAVTALSOMRÅDENA TEATER, DANS
OCH MUSIK
SAMT ALLMÄNNA RÅD FÖR DET LOKALA ARBETSMILJÖARBETET**

Parter: Teatrarnas Riksförbund TR
 PTK Privattjänstemannakartellen såsom företrädare för
 Teaterförbundet TF
 SYMF Sveriges Yrkesmusikerförbund
 DIK-förbundet
 Tjänstemannaförbundet HTF
 Ledarna
 samt
 Svenska Musikerförbundet SMF

Inledning

1973 bildade Teatrarnas Riksförbund TR arbetsgivare och branschorganisation för teater, dans och musik, tillsammans med Teaterförbundet TF och Svenska Musikerförbundet SMF Teater- och Musikområdets Arbetsmiljögrupp TMA. Till TMA har därefter knutits Ledarna, Tjänstemannaförbundet HTF, SYMF Sveriges Yrkesmusikerförbund samt DIK-förbundet, vilka är de fackförbund, som tecknat kollektivavtal med TR på teater-, dans- och musikområdet. Sedan 1973 har TMA anordnat centrala grundkurser "Bättre arbetsmiljö" för skyddsombud, arbetsledare och arbetsgivarrepresentanter inom teater-, dans- och musikområdena.

Den 14 mars 1979 träffade TR, SMF och TF överenskommelse att på sätt som anges i § 2 i förhandlingsprotokoll 19760422 till överenskommelsen anta avtal om allmänna regler för arbetsmiljöverksamheten i företagen samt om rekommendationer för partssamarbete i företagshälsovårdscentraler (arbetsmiljöavtalet och överenskommelser om riktlinjer för företagshälsovården, som träffats mellan SAF-LO och PTK med vissa kompletteringar). Denna överenskommelse trädde i kraft den 1 april 1979.

Förutom gemensam kursverksamhet har parterna initierat och genomfört projekt. T ex 1987 avslutades projektet "Kartläggning av teaterns arbetsmiljö och framtida utveckling", som främst var ett forsknings- och informationsprojekt tillsammans med arbetslivsseminariet i Lunds universitet. 1988 påbörjades ett projekt "Teaterns arbetsmiljö – scenarbetarnas relationer till fysiska och psykiska arbetsmiljöfaktorer".

1992 träffade parterna överenskommelse om ”Branschprogram för teater och musikområdet”. Parterna har på olika sätt fortsatt att initiera och deltaga i projekt om arbetsmiljö för t ex teaterteknisk personal (t ex Dokumentation av lokala lösningar på arbetsmiljö inom svensk teater- en studie kring ergonomi, lyft och transporter), dansare (dansmedicin), artister och musiker (Artsmedicine). För närvarande bedrivs sedan 1999 ett utvecklingsprojekt med stöd av Rådet för arbetslivsforskning (RALF) ”Scenartistens hälsa i ett strukturellt perspektiv försöksverksamhet med en samordnad kartläggning av arbetssituationer för dansare, musiker och sångare” under ledning av professor Töres Theorell.

Parterna har för avsikt att fortsätta denna arbetsmiljösamverkan och det nu träffade arbetsmiljöavtalet kommer att introduceras av parterna gemensamt.

ARBETSMILJÖAVTAL FÖR DE GEMENSAMMA KOLLEKTIVAVTALSOMRÅDENA

Gemensamma värderingar

- * Parternas målsättning med detta avtal är att det ska främja utvecklingen av arbetsmiljön i företagen och därigenom ge förutsättningar för stimulerande och utvecklande arbete i en trygg och säker arbetsmiljö. En god arbetsmiljö är av gemensamt intresse för parterna.
- * Sunda och säkra arbetsplatser skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda.
- * Företagens uppgifter är bl a att bedriva en effektiv och kostnadsmedveten verksamhet med iakttagande av bl a gällande arbetsmiljöregler. Arbetet med arbetsmiljön ska på ett naturligt sätt integreras i linjeorganisationen.
- * Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet i företaget. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i samverkan med de anställda och deras lokala, fackliga företrädare.
- * I enlighet med Arbetsmiljölagen och gällande föreskrifter ska arbetsgivaren bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete samt verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering. Även i det förebyggande arbetet utgör företagsanpassad företagshälsovård en värdefull resurs.
- * Det är viktigt att anlägga en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, bl a med beaktande av de olika anställningsformer som finns på avtalsområdet samt även andra regler såsom Arbetstidslagen och Jämställdhetslagen. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet avser såväl den fysiska som psykosociala arbetsmiljön. Även teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll, som är en del av arbetsmiljön, ska utformas så att den anställda inte utsätts för belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Det ska vidare eftersträvas att arbetsförhållanden ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.

§ 1 Lokal arbetsmiljösamverkan

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras

hindra att de anställda utsätts för besvär, ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren och de anställda ska också bidra positivt till den psykosociala arbetsmiljön. Arbetsmiljö- och rehabiliteringsverksamhet samt systematiskt arbetsmiljöarbete ska organiseras och anpassas till förhållandena vid det enskilda företaget. Mål och arbetsformer för arbetsmiljöarbetet utformas lokalt genom arbetsmiljöpolicy och handlingsplaner.

Huvudansvaret för arbetsmiljön och för att bestämmelserna i arbetsmiljölagstiftningen och dess föreskrifter följs ligger på arbetsgivaren. De anställda och deras skyddsombud ska medverka i arbetet med att förbättra arbetsmiljön och utgör en viktig resurs för arbetsgivaren i det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Arbetsgivaren ska tillse att de anställda är informerade om de hälsorisker som kan föreligga på arbetsplatsen.

Som stöd och vägledning för det lokala arbetet med arbetsmiljöfrågorna rekommenderas bifogade ”Allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet” samt partsgemensamt utbildningsmaterial. Parternas gemensamma branschprogram kan även vara till hjälp för företagen.

Teater- och Musikområdets Arbetsmiljögrupp (TMA) kan användas som rådgivande organ i det lokala arbetet.

Anmärkning

Arbetsmiljölagens kapitel 6 och Arbetsmiljöförordningens 6-13 §§ innehåller regler om lokal arbetsmiljösamverkan.

§ 2 Företagshälsovård

Arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en värdefull resurs för företagen och de anställda i det förebyggande arbetsmiljöarbetet i syfte att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagare och försäkringskassan.

§ 3 Arbetsmiljöutbildning

God arbetsmiljöutbildning för chefer, skyddsombud och anställda med uppgifter och funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna är en nödvändig förutsättning för gott

arbetsmiljöarbete. Utbildning kan genomföras i olika former. Lokal och verklighetsanknuten utbildning ska eftersträvas.

Arbetsgivaren och de anställda samverkar för att de av arbetsgivaren utsedda arbetsmiljöansvariga och skyddsombud får erforderlig utbildning. Omfattningen och innehållet i denna utbildning anpassas till den uppgift som den anställda har inom arbetsmiljöområdet. Utbildningen ska om möjligt förläggas till ordinarie arbetstid och på ett sådant sätt att det inte uppstår hinder i den ordinarie verksamheten. Ekonomisk ersättning och rätt till ledighet i samband med arbetsmiljöutbildning regleras i Förtroendemannalagen, Studieleighetslagen, Arbetsmiljölagen samt i lokala eller centrala avtal mellan parterna.

Samråd ska ske om vilka personalgrupper som behöver utbildning, utbildningens innehåll, val av utbildningsmaterial, utbildningens omfattning, tidplan samt hur utbildningen ska genomföras.

Prevents material kan utgöra vägledning.

Vid introduktion av nyanställda ska arbetsmiljöfrågorna särskilt beaktas.

§ 4 Utvecklingsområden

Parterna är överens om att, bl a inom TMA, under de närmaste åren koncentrera sina arbetsmiljöinsatser vad avser information, utbildning/utveckling och produktion av hjälpmedel till följande områden:

- * Stimulans och hjälp till de lokala parterna att systematiskt och målinriktat arbeta med arbetsmiljö, rehabilitering och säkerhetsfrågor.
- * Arbetsmetodik och arbetsorganisation i syfte att minska fysisk och psykisk belastning och öka arbetstillfredsställelsen. En god arbetsmiljö som erbjuder personlig utveckling, ökat ansvar och stimulans är betydelsefull för att främja utvecklingen i företagen.
- * Initiera arbetsplatsövergripande arbetsmiljöprojekt för de olika yrkeskategorier som finns på området.
- * Övriga av Teater- och Musikområdets Arbetsmiljögrupp (TMA) prioriterade områden.

§ 5 Centralt arbete - TMA

Mom 1

Parterna är överens om att följa tillämpningen av detta avtal och utvecklingen av arbetsmiljöfrågorna inom branschen. Detta är en viktig uppgift för Teater- och Musikområdets Arbetsmiljögrupp (TMA). Dessutom har TMA en rådgivande funktion vad avser övergripande policyfrågor och utbildning. Det är av gemensamt intresse att söka lösa uppkomna frågor i samförstånd.

Mom 2

TR och PTK samt SMF utgör styrelse för TMA. TR utser fyra ledamöter och PTK och SMF utser gemensamt fyra ledamöter till TMAs styrelse. Ledamöterna utses på tre år. Under mandatperiod kan ledamot vid förfall ersättas. Parterna utser växelvis ordförande i TMA.

Mom 3

Vid oenighet kan frågan hanteras enligt § 6 mom 2.

§ 6 Förhandlingsordning

Mom 1

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Om tvisten inte löses på detta sätt kan frågan hänskjutas till förhandling mellan berörda förbund (central förhandling). Begäran om central förhandling ska framställas inom två månader från den lokala förhandlingens avslutande.

Twist beträffande frågor som regleras i arbetsmiljöavtalet, som ej kan lösas genom förhandling, ska senast två månader efter den centrala förhandlingens avslutande, hänskjutas till ett råd.

Mom 2

Parterna är ense om att inrätta ett råd för tillämpning av detta avtal och med anledning därav gällande lokala bestämmelser. Rådet består av två ledamöter från TR samt två från PTK. Om tvisten främst berör SMF ges ett av PTKs mandat till SMF.

På begäran av någon av parterna kan rådet även utse opartisk ordförande. Sådan begäran ska framställas hos motparten inom tre månader från den centrala förhandlingens avslutande. Parterna bär var för sig sina kostnader för rådets verksamhet. Kostnaderna för anlitade av opartisk ordförande delas lika mellan parterna.

Rådets uppgift är också att ge arbetsgivare och lokala fackliga organisationer råd vid tillämpningen av arbetsmiljöavtalet.

Parterna är överens om att försöka hitta samförståndslösningar och i möjligaste mån undvika tvister.

§ 7 Giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Stockholm den 4 april 2001

TEATRARNAS RIKSFÖRBUND TR

PRIVATTJÄNSTMANNAKARTELLEN PTK

SVENSKA MUSIKERFÖRBUNDET SMF

ALLMÄNNA RÅD FÖR DET LOKALA ARBETSMILJÖARBETET

1 Former för det lokala arbetsmiljöarbetet

Dessa allmänna råd är avsedda att vara till hjälp i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Ämnesområdena följer i stora drag innehållet i avtalet.

Utgångspunkter

I arbetsmiljölagens samverkansregler anges under vilka förutsättningar arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i företagen. Dessa regler liksom de författningar som Arbetsmiljöverket utger, exempelvis om systematiskt arbetsmiljöarbete, utgör den formella grunden för det lokala arbetsmiljöarbetet.

Den lokala samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare ska bedrivas genom en företagsanpassad och funktionell arbetsmiljöverksamhet, som båda parter har ett gemensamt ansvar för.

Former för samverkan

Avtalet förutsätter att de lokala parterna i samverkan finner former för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Formerna för samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i arbetsmiljöfrågor får ske med hänsyn till företagets storlek och det sätt på vilken verksamheten är organiserad.

- * Vid arbetsställen där regelbundet sysselsätts minst 50 arbetstagare ska enligt Arbetsmiljölagen finnas skyddskommitté. Lokalt kan arbetsgivare och arbetstagare överenskomma om att integrera skyddskommittéarbetet och arbetsmiljöfrågorna i ett redan existerande partsorgan. Sådant partsorgan kan sedan överföra vissa uppgifter till en särskild arbetsgrupp.
- * Vid mindre arbetsställen kan lokal överenskommelse träffas om en annan ordning vad avser samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.
- * I syfte att vidga informationen till de anställda om det lokala arbetsmiljöarbetet ska informationsmöten hållas.
- * Projektarbete kan vara lämpligt för särskilda frågor, t ex den årliga revisionen av systematiskt arbetsmiljöarbete, utbildningsplaneringen, teknikutveckling, datorstöd i arbetet, nya arbetslokaler eller nya arbetsmetoder mm

Information

Enligt Arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöverkets författning om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren se till att alla anställda får god kännedom om arbetsmiljöförhållandena och de risker som kan förekomma i arbetet. Introduktion, instruktioner och övrig information som de anställda behöver om verksamhetens arbetsmiljöaspekter ska utformas med hänsyn till den enskilde arbetstagarens förutsättningar. Det är viktigt att chefer och arbetsledare har goda kunskaper om företagets arbetsmiljö.

Företagshälsovård

Lokal samverkan

De lokala parterna i företaget samråder om vilka tjänster det enskilda företagets hälsovård ska omfatta.

2 Arbetsmiljöutbildning

Utgångspunkter

Utbildningen ska vara anpassad till verksamhetens förhållanden. Arbetsgivare och arbetstagare samråder om hur informationsspridning ska ske, vilket utbildningsbehov som föreligger samt hur utbildningen ska genomföras.

Information

Informationen om arbetsmiljöfrågor i företaget kan t ex omfatta:

- * Lagregler och föreskrifter på arbetsmiljöområdet
- * Hälsorisker respektive olycksfallsrisker i företaget
- * Det lokala arbetsmiljöarbetet i företaget
- * Företagshälsovårdens inriktning och service

Informationen kan ges de anställda t ex genom skriftliga personalmeddelanden. Informationen kan även ges direkt till enskild individ liksom i samband med personalsammankomster i företaget. Särskild introduktion ska ges till nyanställda.

Utbildning

Utbildning i arbetsmiljöfrågor ges till anställda, som har arbetsuppgifter/funktioner som påverkar dessa frågor.

Berörda anställda kan vara

- * huvudskyddsombud/skyddsombud
- * ledamöter i skyddskommitté eller motsvarande
- * personalhandläggare
- * övriga anställda med särskild funktion, exempelvis artistisk eller teknisk personal

Utbildningen i arbetsmiljöfrågor ska vara anpassad till det enskilda företags förhållanden. Utbildningens innehåll påverkas bl a av tidigare given utbildning samt den arbetsmiljökompetens som i övrigt finns hos berörda anställda. Exempel på innehåll i arbetsmiljöutbildning kan vara följande:

- * Förebyggande arbetsmiljöarbete
- * Viktiga regler inom arbetsmiljöområde
- * Ansvarsfördelningen. Chefers respektive anställdas ansvar
- * Det lokala arbetet med arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor
- * Systematiskt arbetsmiljöarbete
- * Hälso- och olycksfallsrisker i företaget
- * Artsmedicine och dansmedicine
- * Rehabilitering/arbetsanpassning
- * Företagshälsovårdsservice

Hjälpmedel

Inom arbetsmiljöområdet finns en omfattande litteratur som kan ge vägledning i arbetsmiljöarbetet. De lokala parterna samråder om vilket utbildningsmaterial som ska användas. En rekommendation är dock att använda bl a det material som framtagits av:

- * Arbetsmiljöverket, bl a dess författningar och föreskrifter
- * Prevent
- * Teater- och Musikområdets Arbetsmiljögrupp (TMA)

Tidsåtgång

Arbetsmiljöutbildning liksom all annan utbildning har som mål att ge kompetens. Det är därför svårt att ange tidsramar för utbildningens omfattning. Tidigare inhämtade kunskaper liksom arbetsmiljöförhållanden i företaget är faktorer som kan påverka tidsåtgången.

Målsättningen ska vara att bibringa den enskilde en arbetsmiljökompetens som innebär att denne kan analysera eventuella arbetsmiljöproblem på sin arbetsplats samt finna konstruktiva lösningar, vilka gagnar såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Utbildningen kan genomföras vid skilda tillfällen. Vissa delar i utbildningen kan inordnas i annan utbildning, t ex chefsutbildningen. Det är en fördel om vissa delar i utbildningen genomförs gemensamt för chefer och skyddsombud.

Vem svarar för utbildningen?

Företaget kan själv anordna utbildningen. Flera företag kan också samordna sin utbildning. Parterna, studieförbund, företagshälsovården m fl kan medverka i utbildningen. En plan för arbetsmiljöutbildningen ska upprättas.

Anmärkning

Parterna är överens om att fortsätta det gemensamma centrala samarbetet inom TMA.