

Arbetsgivarfrågor

Nr 20

Oktober 2007

Företagshälsovård enligt lag och avtal

Företagshälsovård

I Bilaga B ("Arbetsmiljö - lokalt arbete") till det nya Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsföretagen *Li* och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) beskrivs bl a arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla företagshälsovård. Efter som denna fråga även regleras i bl a arbetsmiljölagen, har vi fått frågor från medlemsföretag om vad som egentligen gäller.

- i Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Enligt 3 kap 2 b § arbetsmiljölagen ansvarar arbetsgivaren för att den företags-hälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering.

När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering, skall arbetsgivaren enligt 12 § i AFS 2001:1 (Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete) anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp.

Arbetsgivaren skall se till att den företagshälsovård eller motsvarande sakkunniga hjälp som anlitas enligt 12 §

- får information om de faktorer som påverkar eller misstänks påverka arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt
- har tillgång till information aktuella arbetsmiljörisker, förebyggande åtgärder och de åtgärder som vidtagits för att utse, utbilda och utrusta de ar-

betstagare som behövs för att genomföra första hjälpen, brandbekämpning och utrymning.

Enligt Arbetsmiljöverkets anvisningar till 12 § behövs därför inom företagshälsovården bred kunskap i till exempel arbetsorganisation, beteendevetenskap, ergonomi, medicin, rehabilitering och teknik.

- i Livsmedelsavtalets Bilaga B

I samband med att det nya Livsmedelsavtalet träffades i april i år kom **Li** och Livs överens om utöka den Bilaga B som funnits tidigare med bl a förtydligande skrivningar om företagshälsovård (se Bilaga).

Utgångspunkten i Bilaga B är densamma som i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter; omfattningen av arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla företagshälsovård avgörs av vad arbetsförhållandena kräver.

I Bilaga B ger parterna exempel på kunskapsområden som det kan behövas tillgång till. Avgörande för om viss specifik kunskap behövs i det enskilda fallet är dock alltid arbetsförhållandena i den aktuella verksamheten, på den enskilda arbetsplatsen eller i det enskilda arbetet.

* * *

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida www.li.se

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post. Kontakta Lotte Andersson på tel 08-762 65 18 eller maila till lotte.andersson@li.se och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Lars Dicander

BilagaUtdrag ur Bilaga B till Livsmedelsavtalet 2007-2010**Företagshälsovård**

För att ett långsiktigt, framgångsrikt och förebyggande arbetsmiljöarbete ska kunna bedrivas krävs att det inom företaget finns tillgång till kunskap inom följande områden:

- Belastningsergonomi
- Branschspecifik teknisk kompetens
- Psykosocial kompetens
- Medicinsk kompetens gällande arbetsrelaterade sjukdomar och olycksfall
- Fysiska påverkansfaktorer
- Psykiska påverkansfaktorer
- Rehabilitering
- Systematiskt arbetsmiljöarbete

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

Saknar företaget egen kompetens inom nämnda områden ska dessa upphandlas i form av företagshälsovård eller motsvarande på orten.

Det är angeläget att den lokala arbetstagarorganisationen får möjlighet att delta vid upphandling av företagshälsovård och vid uppdragets utformning.