



Faglig veiledning: ISO 45001 – Hvordan bruke den nye arbeidsmiljøstandarden

JULI 2018

DEFS

Den europeiske faglige samorganisasjonen (DEFS)

Hugh Robertson Denne veilederteksten er skrevet av Hugh Robertson. Han er politisk seniorrådgiver for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen i den britiske landsorganisasjonen TUC. Han har også vært talsmann for Arbeidstakernes interessegruppe i EU-kommisjonens rådgivende gruppe for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

Veilederen er gjennomgått og godkjent for utgivelse av DEFS' permanente komiteer for "Arbeidsmiljø" og for "Standardisering". Teksten er skrevet med utgangspunkt i EU-lovgivningen, og den norske oversettelsen reflekterer dette. Noen steder er det markert med parentes der det kan være nyttig å merke seg at det ser noe annerledes ut i Norge.¹

Utgiver

European Trade Union Confederation (ETUC)

5, Boulevard Roi Albert II

B-1210 Brussels

Belgium

Telephone: 00 32 2 2240 434

E-mail: standards@etuc.org

<https://www.etuc.org/en/issue/standardisation>

Denne veilederen er laget for tillitsvalgte og verneombud på arbeidsplasser der virksomheten ønsker å innføre ISO 45001, Ledelsessystemer for arbeidsmiljø - Krav og veiledning om bruk. Innholdet i veilederen skal være oppdatert etter siste utvikling på feltet, men den kan avvike noe da den nasjonale implementeringen og bruken av ISO 45001 kan variere fra land til land.. Utgiver kan ikke holdes ansvarlig for trykkfeil, feil eller utelatelser. Utgiver har sikret seg alle rettigheter, inkludert retten til opptrykk og fotomekanisk reproduksjon. Ved sitering fra denne veilederen skal alle opplysninger om utgiver, tittel og utgavenummer oppgis, og vi ber om at en kopi av verket der veilederen siteres sendes til veilederens utgiver.

Version 1.1

¹ Merknad fra LO i Norge

Contents

Innhold

Del I

Innledning

Hva er standarder?

Hva er ISO 45001?

Hvorfor sertifiseres?

Prosessen

Del II

ISO 45001 – kravene

Innledning til standarden

Krav 1 Omfang

Krav 2 Normative referanser

Krav 3 Termer og definisjoner

Krav 4 Organisasjonens kontekst

Krav 5 Lederskap og arbeidstakerdeltakelse

Krav 6 Planlegging

Krav 7 Støtte

Krav 8 Drift

Krav 9 Evaluering av gjennomføring

Krav 10 Forbedringer

Vedlegg A - Veiledning

ISO 45001 – Hvordan bruke den nye standarden for ledelsessystemer for arbeidsmiljø på arbeidsplassen

DEL I

Innledning

I mars 2018 ble det utgitt en ny internasjonal standard for ledelsessystemer for arbeidsmiljø, ISO 45001. (På norsk i mars 2019). Standarden er frivillig for virksomheter å bruke/å bruke for virksomheter. Denne veilederen er laget for tillitsvalgte og verneombud på arbeidsplasser der arbeidsgiveren ønsker å innføre ISO 45001. Den består av to hoveddeler. Første del forklarer og drøfter hva en standard er, og prinsippene som ligger til grunn. Andre del er et sammendrag av alle kravene i standarden, og noen forslag til hva tillitsvalgte og verneombud må være spesielt oppmerksomme på.

Hva er standarder?

Det finnes over 20 000 internasjonale standarder som dekker alt fra ferdigvarer og teknologi, til matsikkerhet, jordbruk og helsetjenester. De inneholder krav, spesifikasjoner og retningslinjer som kan brukes gjennomgående og systematisk for å sikre at materialer, produkter og tjenester er tilpasset behovene. Frivillige standarder er vanligvis ikke juridisk bindende, selv om noen standarder har en semi-juridisk status, og blir noen ganger henvist til i nasjonal lovgivning eller rettstsvister. Dette til forskjell fra ILO-standardene som er juridisk bindende for de landene som ratifiserer dem. Disse utarbeides og avtales mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter i Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO).

Internasjonale standarder utvikles i hovedsak av Den internasjonale standardiseringsorganisasjonen (ISO), der ulike nasjonale standardiseringsorganer, som for eksempel DIN i Tyskland, AFNOR i Frankrike, og Standard Norge i Norge, er med. Det finnes også et europeisk standardiseringsorgan som heter Den europeiske standardiseringsorganisasjon (European Committee for Standardisation - CEN).

Standardiseringskomiteene som arbeider med europeiske og internasjonale standarder, er satt sammen av «tekniske eksperter». De oppnevnes av de nasjonale standardiseringsorganene. Mange av disse er konsulenter. De fleste som arbeider med standarder, og har en eller annen kommersiell

interesse i resultatet av arbeidet. Mens alle regelverk og lover vanligvis ligger gratis ute på nettet, må standarder kjøpes.

Noen produktstandarder inneholder fabrikasjonskrav for å sikre at alle produktene oppfyller visse standarder. Ofte vil det å overholde standarden bety at produktene fyller nasjonale, europeiske eller internasjonale regler og lovkrav. Slike standarder gir derfor forbrukerne en viss trygghet.

Ledelsesstandarder er annerledes. De inneholder anbefalinger til hvordan en skal lede/styre visse sider av en organisasjon. Selv om også disse standardene krever at organisasjonene forplikter seg til å overholde bestemmelsene i lov- og regelverk, skal standarden ikke gjenta lovkravene. Den skal inneholde krav og anbefalinger til prosesser for å måle og sikre etterlevelsen av lovkravene. Når det gjelder sertifiseringsstandarder, fungerer de slik at dersom en organisasjon kan bevise at de oppfyller alle kravene i standarden, kan de sertifiseres. Det å ha et sertifikat beviser at organisasjonen har et visst ledelsessystem på plass, og sertifiseringen er ofte nyttig i reklamesammenheng og i anbudskonkurranser. Men ledelsesstandarder krever også jevnlig forbedringer. Organisasjoner som ønsker sertifisering, må være klar over at sertifiseringen bare er begynnelsen på en kontinuerlig og systematisk forbedringsprosess.

Hva er ISO 45001?

ISO 45001 er en internasjonal standard for ledelsessystemer for arbeidsmiljø. Den er strukturert slik at den samsvarer med eksisterende ISO-standarder, for eksempel for kvalitetsledelse (ISO 9001) og miljøledelse (ISO 14001).

Den nye standarden er utviklet over flere år av en gruppe av 85 internasjonale standardiseringsorganer. Den tok utgangspunkt i den britiske standarden BS OHSAS 18001, utviklet av The British Standards Institute, som mange arbeidsgivere i Europa allerede bruker. Den nye standarden inneholder likevel store endringer, særlig på områder som ledelse og arbeidstakermedvirkning. Den ble vedtatt i sin endelige form i januar 2018, og offentliggjort i mars 2018.

ISO 45001 er en standard – ikke et ledelsessystem som kan blåkopieres og innføres umiddelbart på arbeidsplassen. Den er basert på en «planlegg-utfør-kontroller-korriger»-syklus, som er felles for mange ledelsessystemer, og behandler arbeidsmiljøarbeid som en integrert del av den totale virksomhetsstyringen.

Siden ISO 45001 er designet for å fungere på samme måte som de andre ISO-standardene for ledelse, var strukturen ikke i utgangspunktet lagt opp med tanke på arbeidsmiljøledelse. Ledelsesstandardene består av 10 krav som alle slike standarder, også arbeidsmiljøstandarden, må følge. En del av ordlyden er prinsipiell og kan ikke endres – bare utvides med tilføyelser.

Standarden kan betraktes som minstekrav som en organisasjons ledelsessystem må oppfylle for å kunne sertifiseres. ISO ledelsesstandarder er designet for å være generiske og kunne anvendes i både små og store organisasjoner og i alle bransjer. Mens standardene setter et rammeverk for god ledelse og spesifiserer elementer en slik praksis må inneholde, sier de ikke noe om hvordan dette skal implementeres. Det betyr at organisasjonene har stort handlingsrom for hvordan de skal oppfylle kravene i standarden.

For å bli sertifisert etter ISO 45001 må organisasjonen sikre at prosessene de har på plass for å håndtere sine arbeidsmiljørisikoer, tilfredsstiller alle kravene i standarden.

ISO 45001 sier at organisasjonen (som arbeidsgiver kalles i standarden) ikke bare må ha et ledelsessystem i tråd med kravene i standarden, men den må også følge en strengt fastlagt orden når de vurderer risiko, slik at farene, om mulig, elimineres før en vurderer erstatninger eller tekniske foranstaltninger og slik at personlig verneutstyr er siste utvei. Dette «kontrollhierarkiet» ligner kravene som er nedfelt i Artikkel 6 (2) i [det europeiske rammedirektivet om helse og sikkerhet på arbeidsplassen \(rådsdirektiv 89/391 EØF\)](#). Det kreves også at organisasjoner har et system for kontinuerlige forbedringer i stedet for bare å følge loven.

Standarden sier mye om arbeidstakermedvirkning, og bruker begrepet konferering. Mye av dette er positivt, og kan være viktig for å sikre arbeidstakerdeltakelse i land der det ikke er vanlig. Teksten nevner ikke fagorganisasjoner. Det finnes heller ingen krav om partssammensatte helse- og sikkerhetskomiteer (som AMU), selv om organisasjonene må legge til rette for at slike kan opprettes. Det er ikke helt det samme. Standarden krever ikke at arbeidsgivere skal skaffe personlig verneutstyr til sine ansatte uten kostnad for arbeidstakerne, og sikrer heller ikke at opplæring i bruk av utstyret er gratis. Dette er alvorlige utelatelser som bekymrer mange, men i EU/EØS er slike krav allerede nedfelt i lovgivningen, og standarden sier tydelig at en organisasjon må overholde alle nasjonale lover og forskrifter.

Innholdet i standarden beskrives og forklares i detalj i Del II av denne veilederen.

Fagorganisasjoner og arbeidsgivere på både europeisk og internasjonalt nivå har protestert mot å utvikle og vedta en slik standard. Protestene har kommet fra både europeiske og internasjonale hovedsammenslutninger, og den internasjonale arbeidsgiverorganisasjonen IOE. I et informasjonshefte om utkastet til den nye standarden drøftet den europeiske faglige samorganisasjonens forskningsinstitutt ETUI mange av innsigelsene, og understreket det viktige prinsippet om at standarder for arbeidslivet bør utvikles av myndigheter, arbeidsgivere og fagorganisasjoner gjennom ILO. ILO har allerede vedtatt retningslinjer for ledelsessystemer for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, selv om de begynner å bli noe utdaterte. Den viktigste forskjellen mellom ILOs standarder, ISO 45001 og de fleste andre, er at virksomheter ikke kan få sertifisering som

bekrefter at de oppfyller kravene som de stiller. Fra før finnes det allerede en rekke nasjonale standarder i Europa. Ett eksempel er den franske MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité Santé Environnement des Entreprises). Noen bransjer har også sine egne rammeverk, som for eksempel Energiinstituttets High-level framework for prosess safety management.

Selv om noen standarder, særlig maskinstandardene, til en viss grad har semi-juridisk status i Europa, har ikke ISO 45001 noen juridisk status i det hele tatt. Standardene sikrer heller ikke at arbeidsgiveren overholder arbeidsmiljøforskrifter eller andre, lovfestede krav, og en arbeidsgiver kan ikke stole på at sertifiseringen etter ISO 45001 sikrer at de automatisk tilfredsstillers lovens krav. Arbeidsgivere må sørge for å fylle alle kravene i alle nasjonale lover og forskrifter og kollektive avtaler, i tillegg til rammedirektivet og alle de reglene og forordningene som følger av direktivet. ISO 45001 er et tillegg som en arbeidsgiver kan bruke for å forsøke å heve standarden på arbeidsmiljøet.

Nasjonale myndigheter med ansvar for å håndheve arbeidsmiljøbestemmelser kan ikke gå ut fra at en ISO 45001-sertifisering betyr at en organisasjon overholder nasjonal lovgivning. Det sertifiseringen betyr er bare at de har gjort det de må, som er å implementere et ledelsessystem som er spesifisert i standarden.

Effektiv styring av arbeidsmiljøet innebærer ikke bare å ha et ledelsessystem. Uansett hvilke systemer en organisasjon har, avhenger resultatene av hva organisasjonen gjør i praksis. Det innebærer risikovurdering, risikoeliminering og -reduksjon, og at arbeidsgiveren fremmer en positiv arbeidsmiljøkultur, inkludert arbeidstakernes medvirkning. Som den britiske myndigheten for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, HSE, formulerer det: «Om man fokuserer for mye på formell dokumentasjon av et ledelsessystem for arbeidsmiljø, vil dette lede oppmerksomheten vekk fra de menneskelige elementene i implementeringen av systemet – fokuset legges på prosesser i systemet i stedet for å kontrollere reell risiko.»

Dersom en arbeidsgiver likevel ønsker å bruke standarden, må de tillitsvalgte sørge for at de er reelt involvert på alle plan for å sikre at den gjennomføres på en måte som sikrer at hovedprioriteringen er å verne arbeidstakerne, ikke å bli sertifisert.

Hvorfor sertifiseres?

For en arbeidsgiver er det første skrittet å spørre seg om virksomheten trenger standarden. Arbeidsgiveren må ha en klar oppfatning av mål for arbeidsmiljøarbeidet og hvilke fordeler som oppnås ved sertifisering.

I EU må alle arbeidsgivere overholde alle nasjonale arbeidsmiljøbestemmelser. Disse er, som et minimum, kravene i rammedirektivet av 1989. Arbeidsgivers plikter er tydelig nedfelt, og artikkel 6

spesifiserer de tiltakene som må iverksettes. Dette betyr at organisasjonen trenger et ledelsessystem for arbeidsmiljø, selv om det er uformelt. Noen land går lenger. Sverige krever at organisasjonen har en systematisk arbeidsmiljøledelse, mens det i Norge er obligatorisk for alle organisasjoner å opprette interne kontrollsystemer for å sikre at hele deres arbeidsmiljøarbeid oppfyller lovens krav. Storbritannia krever «demonstrerbar arbeidsmiljøledelse på arbeidsplassen».

Når det er sagt, vil fagbevegelsen alltid ønske at virksomhetene søker å oppnå best mulig resultat. Bare det å overholde lover og forskrifter kan aldri være et tilstrekkelig mål. En innvending som gjøres mot mange nasjonale standarder og retningslinjer, som for eksempel den britiske HSG65, er at de ikke går langt nok i å oppmuntre arbeidsgivere til å ha et system for kontinuerlige forbedringer, fordi de fokuserer for mye på at virksomhetene bare overholder lovens krav. ISO 45001 legger mye større vekt på behovet for kontinuerlig forbedringsarbeid.

Det er sannsynlig at ISO 45001-sertifisering med tiden blir et krav i anbudskonkurranser i noen bransjer, spesielt innen infrastruktur og annet anleggsarbeid. Det kan også bli et krav for multinasjonale selskaper som har virksomhet i EU-land, og som ønsker å standardisere sine ledelsessystemer innen helse, miljø og sikkerhet.

En stor organisasjon som begynner fra null, vil nok oppdage at å kvalifisere seg til sertifisering etter ISO 45001 kan medføre betydelige kostnader. Andre organisasjoner, som allerede har andre ISO-sertifiseringer, vil synes det er enklere ettersom de allerede kjenner strukturen på dette nivået. Dette gjelder særlig organisasjoner som er sertifisert i kvalitetsstyring (ISO 9001) og miljøledelse (ISO14001), eller som har brukt den eksisterende standarden for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen (BS OHSAS 18001).

Selv om ISO understreker at standarden kan brukes av alle typer organisasjoner, både store, mellomstore og små, bør mindre arbeidsgivere tenke nøye gjennom om sertifisering etter ISO 45001 er nyttig. Den vurderingen vil i stor grad hvile på hva slags foretak det er. Det er ingen enkel prosess å få på plass et ledelsessystem for arbeidsmiljø og deretter legge frem dokumentasjon på at det tilfredsstillende kravene i ISO 45001. Det er også sannsynlig at de fleste små arbeidsgivere bør vurdere om dette er den mest kostnadseffektive måten å bedre sitt arbeidsmiljøarbeid på. Men det å velge å ikke søke sertifisering er heller ikke noen unnskyldning for å ikke gjøre noen ting. Dersom arbeidsgiveren ikke bruker formelle ledelsessystemer, må fagorganisasjonene sikre at organisasjonen likevel har tilfredsstillende risikokontroll og oppfyller alle sine plikter etter loven.

Mange organisasjoner som bestemmer seg for å søke om sertifisering velger å bruke en konsulent. Hvis det er tilfelle, må de konferere med de tillitsvalgte og verneombudene først, for å sikre at konsulenten er kompetent og også har til hensikt å involvere de ansatte under hele prosessen.

Det finnes ikke noe krav om at organisasjonen skal bruke en konsulent med særlig arbeidsmiljøkompetanse, men de tillitsvalgte bør forsøke å sikre at den personen organisasjonen bruker, har erfaring fra arbeidsmiljøledelse i arbeidslivet. Det å bruke en konsulent fritar ikke ledelsen for ansvar for å opprette og drifte organisasjonens ledelsessystem for arbeidsmiljø.

De tillitsvalgte bør også bistå i valget av hvilket sertifiseringsorgan virksomheten vil bruke. ISO sertifiserer ikke standarder, de vedtar dem. Sertifisering er en egen prosess. Noen ganger er det det nasjonale standardiseringsorganet som sertifiserer, men det er ikke noe krav at organisasjonen bruker det nasjonale organet. Det finnes andre sertifiseringsorganer som også tilbyr slike tjenester. Arbeidsgiveren må velge etter andre kriterier enn bare pris, og også se på hva slags tjenester virksomheten får. Siden sertifisering etter ISO 45001 er en prosess som tar tre år, vil noen sertifiseringsorganer kreve at organisasjonen forplikter seg til minst en treårs kontrakt. Organet skal også foreta årlige inspeksjoner, så virksomheten bør sjekke at disse er med i prisfastsettelsen. Noen sertifiseringsorganer kan også kreve hyppigere inspeksjoner. De tillitsvalgte bør, som et minimum, forsøke å sikre at sertifiseringsorganet de bruker til sertifisering etter ISO 45001, er akkreditert til dette av en akkrediteringsorganisasjon som er medlem av the [European Accreditation Body EA](#).

Det er viktig å ha et system for styring av arbeidsmiljø, men det må ikke bare være en skrivebordsøvelse. Det som gjør en arbeidsplass tryggere, er at risikoer fjernes og at en sikrer godt samarbeid med de ansatte i prosessen.

Proessen

Å utvikle og implementere et ledelsessystem som fyller standardens krav, forutsetter at dette er et mål som favner hele organisasjonen og at arbeidet styres av toppledelsen. Den partssammensatte helse- og sikkerhetskomiteen (AMU) bør ha tilsyn med prosessen. Ledelsen må sikre at de har en ansvarlig som både er kompetent, og har tid til arbeidet. Større organisasjoner vil trenge et dedikert team. Denne personen, eller teamet, bør også være ansvarlig for å utvikle selve ledelsessystemet. Det vil være behov for å lære opp noen ansatte i systemet i en tidlig fase. Ledelsen bør også sikre at tillitsvalgte og verneombud har fått opplæring i standarden og i implementerings- og sertifiseringsprosessene.

Den viktigste delen av arbeidet med å bli sertifisert etter ISO 45001 er å utvikle et effektivt ledelsessystem for arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Ledelsessystemet består av prosesser for å fylle kravene i standarden, inkludert risikostyring, ressursstyring, resultatstyring og -måling, analyse og kontinuerlige forbedringer. Dette er mye lettere dersom virksomheten har en eksisterende ISO sertifisering for sine ledelsessystemer (for eksempel ISO 9001 eller ISO 14001), fordi noen felles prosesser da vil være på plass.

Når alle prosesser er på plass, kan virksomheten søke om sertifisering. Prosessen begynner med det som kalles en 'revisjon trinn 1'. Det innebærer at en revisor gjennomgår alle eksisterende systemer og utarbeider en avviksanalyse som identifiserer tiltak som må gjennomføres for at organisasjonen skal fylle kravene i standarden. Vanligvis vil denne rapporten følges opp av en handlingsplan.

Når organisasjonen mener de har implementert handlingsplanen og rettet opp i alle manglene rapporten fra trinn 1-revisjonen avdekket, skal en revisor gjennomføre en ny revisjon, 'revisjon trinn 2'. Dette for å sikre at ledelsessystemet for arbeidsmiljø er effektivt og tilfredsstillende alle kravene i ISO 45001. Hvis systemet oppfyller alle krav fullt ut, blir det gitt en anbefaling om at organisasjonen kan sertifiseres. Revisjonsrapporten blir så gjennomgått i en godkjenningssprosess og dersom det ikke avdekkes noen feil eller avvik, blir sertifiseringen offisielt utstedt.

Det å bli sertifisert er ikke slutten på prosessen fordi ledelsessystemet må vedlikeholdes og jevnlig forbedres. Vanligvis betyr dette periodiske, interne revisjoner og gjennomgang av driften for å sikre at kravene i standarden til enhver tid er oppfylt, og at organisasjonen må iverksette avhjelpende tiltak når det er nødvendig. Sertifiseringen kan suspenderes og også trekkes tilbake "dersom kundens ledelsessystem vedvarende eller i vesentlig grad ikke oppfyller kravene."

Organisasjoner som allerede er sertifisert etter OHSAS 18001:2007 har opptil tre år fra den formelle offentliggjøringen av ISO 45001:2018 til å migrere fra denne standarden til den nye. Slik tidsfristen nå er fastsatt, vil denne overgangsperioden utløpe i 2021.

Spørsmål fagbevegelsen må vurdere

Fagbevegelsen er bekymret for at ISO 45001 skal føre til at virksomhetene konsentrerer seg om systemer som har som hovedmål at organisasjonen blir sertifisert etter ISO 45001, i stedet for å kontrollere risikoer. Å bli sertifisert bør aldri være et mål i seg selv. Å bare å fylle kravene i ISO 45001, bør aldri bli brukt som bevis på at en organisasjon effektivt reduserer og styrer risiko.

Fagbevegelsen har tidligere advart mot å legge stor vekt på private standarder. Det kan føre til at en legger mindre vekt på risikostyring som best utvikles gjennom samarbeid med fagorganisasjonene, og at organisasjonen ender opp med en mer byråkratisk, prosessdrevet tilnærming som har som mål å oppnå og beholde sertifiseringen.

Fagbevegelsen har alltid vært bekymret for at revisjonsprosessen utelater visse krav. Involvering av de ansatte er et lovfestet krav i alle EU/EØS-landene. Det er ikke krav til revisjonen om at organisasjonen har en partssammensatt helse- og sikkerhetskomite med representanter fra fagbevegelsen, som skal bidra direkte til arbeidet med å utvikle et ledelsessystem. Det er heller ikke noe krav om at organisasjonen sørger for at verneombud eller andre tillitsvalgte kan komme med innspill til revisjonsprosessen og gjennomgå/kommentere revisjonsrapportene. I tillegg er revisjonens fokus selve

ledelsessystemet, og ikke de relevante vernetiltakene på arbeidsplassen eller organisasjonens øvrige statistikk og arbeid med arbeidsmiljø, selv om en kan forvente at en revisor vil ta resultater fra arbeid med arbeidsmiljø med i sin rapport.

De tillitsvalgte og verneombudene bør ikke bare komme med innspill til hvordan standarden innføres, men de bør også ha anledning til å overvåke og komme med merknader underveis i hele sertifiseringsprosessen. Både konsulenter og revisorer bør delta på møter med de tillitsvalgte og lytte til deres merknader til argumentene og begrunnelsene ledelsen framsetter samt sikre at teorien stemmer med praksis ute på arbeidsplassen.

Rammedirektivets artikkel 10 gir arbeidstakerrepresentantene en lovfestet rett til å be om all relevant dokumentasjon, og ISO 45001 krever at organisasjonen sikrer at relevante revisjonsresultater rapporteres til arbeidstakerne og deres representanter.

Det er også viktig at faglige tillitsvalgte sikrer at arbeidsgiveren implementerer standarden på en måte som fullt ut tar hensyn til helserisikoene, ikke bare sikkerhetsrisikoene. Standarden er helt klar på at organisasjoner må dekke begge fullt ut, men mange arbeidsgivere fokuserer på arbeidsprosesser heller enn på hvordan arbeidet er organisert. Dette fører til at problemer som stress, trakassering osv. ofte blir oversett. Det kan lett bli til at slike saker ikke plukkes opp av revisoren, med mindre de tillitsvalgte deltar fullt ut i prosessen.

Det er et krav om at alle nye organisasjoner som sertifiseres skal overholde nasjonale lovkrav fullt ut, og ha prosesser på plass for å sikre at det skjer. Fagbevegelsen mener at det er bekymringsfullt at de sertifiserende revisorenes ikke må teste etterlevelse. De skal bare sikre at organisasjonen selv gjør det. Dette betyr at det ikke finnes noen garanti for at revisjonen i multinasjonale selskaper er robust nok til å sikre at de er oppfyller alle lovkravene i alle landene de opererer i. Multinasjonale selskaper baserer ofte sine styringssystemer på loven i selskapets hjemland, og fyller slik ikke uten videre EUs krav.

Sjekkliste for plasstillitsvalgte

Alle arbeidsgivere bør ha et ledelsessystem for arbeidsmiljø, og systemet de bruker avhenger av hva slags organisasjon det er. Hos små arbeidsgivere kan systemet være relativt enkelt. Det som er viktig, er at systemene er effektive. Dersom du ikke vet hvilket system arbeidsgiveren bruker, så spør.

Hvis din arbeidsgiver tenker å søke om ISO 45001-sertifisering, kan denne sjekklista være nyttig:

- Husk at arbeidsgiveren ikke kan sertifiseres uten at de ansatte er fullt medvirkende.
- Dersom arbeidsgiver tenker å søke om ISO 45001-sertifisering, bør det drøftes med de tillitsvalgte, eller den partssammensatte helse- og sikkerhetskomiteen (AMU) så tidlig i prosessen som mulig.

- Hvis du er del av en organisasjon med flere anlegg eller kontorer, eller som opererer i forskjellige land, bør du sørge for at dere har et verneutvalg som dekker hele selskapet, og at forbundene eller foreningene møtes jevnlig, om ikke annet så elektronisk. Dersom virksomheten har hovedkontor i utlandet, bør du sjekke at medvirkningsprosedyrene fyller minstekravene i ditt lands lovgivning, siden noen arbeidsgivere kommer til å søke om å få sette opp verneutvalg utenfor fagorganisasjonene og som dekker hele selskapet, slik at de kan omgå fagbevegelsen.
- Sjekk at arbeidsgiveren søker om ISO-sertifisering for alle deler av organisasjonen, inkludert eventuelle datterselskaper.
- Ettersom standardene er ikke er gratis, men må kjøpes, må du be ledelsen om å gi dere en kopi av ISO 45001 og veilederen BS45002 sammen med øvrig materiale de tenker å bruke. Dette er eneste måten tillitsvalgte kan sikre at fagbevegelsen kan delta i prosessen.
- Søk om opplæring i ISO 45001 og sertifiseringsprosessen for verneombud og tillitsvalgte. Arbeidsgiveren bør sørge for opplæring i sertifiseringen uten kostnad for de tillitsvalgte, eller betale for slik opplæring.
- Dersom det brukes konsulenter, be om å delta i beslutningen om hvem virksomheten skal bruke.
- Under sertifiseringsprosessen bør de tillitsvalgte sørge for at de får kopi av alle rapporter, og har jevnlig møter med teamet eller konsulenten som er ansvarlig for at organisasjonen er klar til å sertifiseres.
- Be om at det legges til rette for at alle tillitsvalgte på arbeidsplassen kan gi tilbakemelding til revisoren under både revisjon trinn 1 og revisjon trinn 2.
- Sørg for å være tett på revisjonsprosessen før sertifiseringen for å sikre at de relevante bestemmelsene om involvering av arbeidstakerne, og at kravet til deres deltakelse, overholdes. Revisor må også verifisere at alle helserisikoer er behandlet, ikke bare sikkerhetsrisikoene.
- Når organisasjonen er sertifisert, bør det sørges for at den partssammensatte helse- og sikkerhetskomiteen (AMU) får rapporter med jevne mellomrom (vanligvis hver tredje måned). Bee om å få se kopier av alle oppfølgingsrapporter og handlings- eller tiltaksplaner.
- Husk at sertifiseringen kan trekkes tilbake. Dersom arbeidsgiveren ikke klarer å oppfylle kravene i deler av standarden i framtida, bør de tillitsvalgte ta det opp. Hvis organisasjonen ikke reagerer, bør de kontakte sertifiseringsorganet. Dersom de heller ikke responderer, kan de klage til det akkrediteringsorganet sertifiseringsorganet er registrert hos.

Del II

Kravene i ISO 45001

Standarden inneholder 10 krav, pluss et veiledende vedlegg som er nesten like langt som selve standarden. Innholdet i ISO 45001 kan ikke gjengis, det er opphavsrettslig beskyttet. Her gir vi derfor bare et sammendrag av de enkelte kapitlene, sammen med anbefalinger om hva de tillitsvalgte bør sørge for å sikre og kontrollere.

Dette sammendraget er på ingen måte utfyllende, og det anbefales å sjekke ordlyden i selve standarden.

Innledningen i standarden

Standarden inneholder en detaljert innledning som understreker at gjennomføringen, vedlikeholdet og evnen til å oppnå resultatene i et ledelsessystem for arbeidsmiljø avhenger av en rekke faktorer, blant annet disse:

- at den øverste ledelsen forplikter seg
- god kommunikasjon
- involvering og deltakelse
- at alle har de nødvendige ressurser og kompetanse
- effektiv(e) prosess(er) for identifisering og kontroll av farer
- kontinuerlige forbedringer
- integrering av ledelsessystemet for arbeidsmiljø i organisasjonens forretningsmessige drift og prosesser
- samsvar med lovfestede krav

Alle disse kravene drøftes i detalj i standarden. Innledningen gjør det også klart at den nøyaktige ordlyden som brukes i standarden er svært viktig, slik at det er bare når det står «skal» at organisasjonen er nødt til å gjennomføre tiltaket for å kunne sertifiseres.

Krav 1 Omfang

Dette kravet er i hovedsak en erklæring om hva standarden gjelder. Den gjør det klart at standarden kan brukes av alle typer organisasjoner, uavhengig av størrelse og virksomhet og at den også kan brukes til å integrere programmer for ansattes trivsel og velvære. Det er mer interessant hva standarden faktisk ikke gjør. Den inneholder ingen spesifikke krav for et godt arbeidsmiljø. Den angir heller ikke hvordan et ledelsessystem for arbeidsmiljø skal utformes – bare at det skal utformes. Dårlige resultater på HMS er altså ikke til hinder for at organisasjonen kan sertifiseres, så lenge ledelsessystemet oppfyller kravene. Men ettersom standardens mål er å hjelpe organisasjoner til å oppnå kontinuerlige forbedringer og å oppnå målene for arbeidsmiljøet, blir revisorene nødt til å finne årsaken til eventuelle alvorlige hendelser. Det står også klart i kravene at standarden ikke omhandler spørsmål som produktsikkerhet eller miljøpåvirkninger.

Merknader til tillitsvalgte

Uansett hvilket ledelsessystem for arbeidsmiljø som brukes, må det bidra til bedre arbeidsmiljø. Tillitsvalgte må alltid sørge for at den viktigste indikatoren for å bedømme om systemet fungerer eller ikke, er om antall skader, sykdom og nesten-ulykker går ned. Hvis sertifiseringen ikke bidrar til et bedre arbeidsmiljø for medlemmene, bør en ikke være redd for å stille spørsmål ved det ledelsen gjør, og ikke ukritisk godta deres argumenter om at de gjør det de er forpliktet til i standarden.

Krav 2 Referanser til lov- og regelverk

Dette kravet inneholder ingen opplysninger.

Krav 3 Termer og definisjoner

Dette er et av de viktigste kapitlene i standarden fordi det inneholder en rekke definisjoner som er utslagsgivende for hvordan standarden skal implementeres. Noen av disse definisjonene er:

- **Arbeidstaker** – Standarden fastslår at en arbeidstaker er en person som utfører arbeid eller arbeidsrelaterte aktiviteter under organisasjonens styring, så termen omfatter innleide arbeidstakere, selvstendige næringsdrivende og kontraktører. Alle ansatte, inkludert ansatte ledere, er dekket av definisjonen.
- **Arbeidsplass** – Dette er ikke bare den spesifikke bygningen, men ethvert sted som er under organisasjonens styring, der en arbeidstaker må være for å utføre sitt arbeid.
- **Deltakelse** – Dette er ganske enkelt definert som «involvering i beslutningstaking». I en av notene står det at dette inkluderer å involvere arbeidsmiljøkomiteer og de ansattes representanter der slike finnes, selv om dette ikke står i hovedteksten. De tillitsvalgte bør påse at dette gjøres.
- **Konferering** – Dette betyr å «be om synspunkter før beslutning tas», men definisjonen krever ikke spesifikt at synspunktene skal tas i betraktning, selv om det også her, som i definisjonen av «deltakelse», finnes en note som sier at det inkluderer «involvering».
- **Lovfestede og andre krav** – Her fastslås det av lovfestede krav er slike en organisasjon er pliktig til å overholde, og at andre krav er slike som organisasjonen er pliktig til eller velger å overholde. Dette kan synes innlysende, men det finnes en viktig note her som sier at «lovfestede og andre krav omfatter også bestemmelser i kollektive avtaler.» Kravet fastslår også at «slike krav innebærer også regler om hvem som bestemmer hvem som er arbeidstakernes representanter i henhold til lover, forskrifter, kollektive avtaler og praksis».

Merknader til tillitsvalgte

Standarden inneholder 37 definisjoner. Det er derfor viktig at de tillitsvalgte får en fullstendig utgave fra arbeidsgiveren, slik at de kan sjekke om at arbeidsgiveren etterlever kravene fullt ut. Retningslinjene i standardens vedlegg 1 understreker at involvering og deltakelse er en toveiskommunikasjon, men det

ligger ikke noe krav i dette om at organisasjonen må følge retningslinjene. De tillitsvalgte kan likevel bruke dem for å sikre at medvirkningen er reell.

Krav 4 Organisasjonens kontekst

De fire avsnittene i dette kravet sier ganske enkelt at organisasjonen må fastsette hva ledelsessystemet for arbeidsmiljø skal dekke, og hvilket omfang det skal ha. I dette kravet ligger det også at organisasjonen må vurdere sine interne og eksterne utfordringer, og de ansattes og andre interesseparters relevante behov og forventninger.

Merknader til tillitsvalgte

Selv om ordlyden her er ganske teknisk og meningen ofte ikke kommer klart fram, er det viktig at de tillitsvalgte vet nøyaktig hva ledelsessystemet dekker, siden sertifiseringen bare kommer til å dekke nettopp denne delen av organisasjonens virksomhet og de kan dermed ikke hevde at de er sertifisert for noe annet enn akkurat det. Dette kravet kan tolkes slik at et selskap kan utelukke høyrisikoavdelinger som f.eks. lagre eller distribusjonssentre, noe de tillitsvalgte bør motsette seg på det sterkeste. Men det finnes et vedlegg som sier at «omfanget» ikke bør brukes til å utelate områder som kan påvirke organisasjonens innsats på HMS-området, så de tillitsvalgte bør motarbeide ethvert forsøk fra ledelsens side på å omgå kravet på denne måten.

Krav 5 Lederskap og arbeidstakerdeltakelse

Dette er et av de viktigste kravene og omhandler både ledelse og arbeidstakerdeltakelse. Kravet sier klart at toppledelsen har det overordnede ansvaret for arbeidsmiljøet, og må stilles til ansvar dersom det skjer et uhell.

Blant de tiltakene organisasjonen må implementere, er beskyttelse av arbeidstakerne mot represalier dersom de rapporterer hendelser eller nestenhendelser. Ledelsen må også «støtte etablering og drift av helse- og sikkerhetskomiteer» (AMU). De skal også sørge for at alle kjenner sine roller og ansvarsområder.

I tillegg kreves det her at ledelsen har en arbeidsmiljøpolicy som innebærer en forpliktelse til involvering av, og deltakelse fra ansatte og ansattes representanter. Det står ganske mye om «konferering med og deltakelse fra arbeidstakerne» og ISO 45001 legger mye sterkere vekt på dette enn den forrige standarden, OHSAS 18001:2007 Sertifisering av arbeidsmiljøledelse på arbeidsplassen. Standarden fastslår at det skal være prosesser/arenaer for konferering, og deltakelse fra arbeidstakere

og arbeidstakernes representanter, både når det gjelder utviklingen av, gjennomføringen av og andre sider ved ledelsessystemet for arbeidsmiljø.

Organisasjonen skal også sørge for nødvendig fri fra arbeidet, og tilby nødvendig opplæring og ressurser for å sikre medvirkning og deltakelse. De skal gi all relevant informasjon om ledelsessystemet, og fjerne mulige barrierer for deltakelse.

Merknader til tillitsvalgte

Dette er helt klart et veldig viktig krav. Selv om ordet «fagorganisasjon» ikke er brukt noe sted, og det heller ikke er formulert noe spesifikt krav at arbeidstakerne skal ha representanter av noe slag, betyr dette at organisasjonen ikke kan få sitt ISO-sertifikat uten at arbeidstakerne er helt og fullt involvert. Det ville uansett ikke vært ønskelig for fagbevegelsen at standarden stiller krav om arbeidstakerrepresentanter, med mindre disse var fagforeningstillitsvalgte. Det ville kunne føre til at ledelsen i enkelte sammenhenger utnevnte ansattes representanter på egen hånd.

Fordi standarden handler om et ledelsessystem for arbeidsmiljø, dekker kravene om konferering og at det skal stilles ressurser, opplæring og informasjon til rådighet bare for HMS-systemet – ikke alle arbeidsmiljøproblemer. Rammedirektivet sier klart at arbeidsgivere må konferere om alle helse-, sikkerhets- og velferdsspørsmål, så fagbevegelsen må sikre at arbeidsgiveren fullt ut overholder sine plikter etter nasjonale forskrifter og eventuelle kollektive avtaler, og at de ikke bare stoler på at de vil bli involvert i saker som gjelder ledelsessystemet. Standarden inneholder heller ikke noe krav om at skoleringen skal være gratis eller tilbys i arbeidstiden. Dette kravet finnes imidlertid i rammedirektivets Artikkel 11, så alle arbeidsgivere i EU/EØS må tilby gratis opplæring i arbeidstiden uansett hva det står i standarden, ettersom standarden også krever at de skal overholde nasjonale lover og forskrifter. Selv om Unionens lovverk ikke krevde det, kunne fagbevegelsen argumentert med at om opplæringen ikke var gratis og ikke foregikk i arbeidstiden, ville dette være et hinder for konferering og deltakelse, som standarden krever at arbeidsgiveren skal fjerne. Dette er omhandlet i en av notene til dette kravet.

Krav 6 Planlegging

Planlegging krever at organisasjonen bestemmer risikoer og muligheter – både for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen og ledelsessystemet. Det kreves også at de har en proaktiv prosess for identifisering av farer. Det sies klart at det skal ta hensyn til hvordan arbeidet er organisert, inkludert arbeidsbelastning, arbeidstid, trakassering og mobbing. Organisasjonen skal også sikre at den har et system for å identifisere farer som kan oppstå som følge av omorganiseringer eller endringer i prosesser, og når kunnskap endres. Identifisering av farer innebærer å vurdere hvordan arbeidet utføres i praksis, ikke hvordan det ideelt sett burde utføres. Organisasjonen må lære av tidligere

hendelser – ikke bare på egne arbeidsplasser, men også fra lignende organisasjoner. Den må treffe tiltak for å forebygge og håndtere potensielle nødsituasjoner.

Ledelsessystemet skal også dekke risikoer for alle personer med tilgang til arbeidsplassen, inkludert kontraktører og besøkende.

I tillegg til å identifisere risikoer, må ledelsen ha en prosess for risikovurdering. Det står ikke detaljert hvordan dette skal gjøres, og organisasjonen må definere sine egne metoder og kriterier avhengig av farene virksomheten deres kan medføre. Det er svært få detaljer her, selv om det finnes mer informasjon i form av veiledning i vedlegget.

Dette kravet pålegger organisasjonen å ha prosesser på plass for å sikre at den alltid er oppdatert på nye, lovfestede krav. Og at den vedlikeholder all dokumentasjon slik at den er oppdatert når dette er et lovfestet krav.

Det er også noen avsnitt om planlegging av handlinger og etablering av arbeidsmiljø mål.

Merknader til tillitsvalgte

Dette kravet handler først og fremst om planlegging, som også innebærer å avgjøre hvilke ressurser som kreves, hvem som skal være ansvarlig og hvordan resultatene skal vurderes. Ordlyden i kravet er, som i enkelte andre deler av standarden, vanskelig fordi mye av teksten er hentet fra en ISO-mal som alle ledelsesstandarder må bruke. Det sies derfor mye om «risikoer og muligheter», men dette handler om risikoer for organisasjonen og ledelsessystemet. Det handler ikke om risikoer for arbeidstakerne eller besøkende, selv om slike risikoer og farer også er inkludert i dette avsnittet. Det er også et langt avsnitt om vurdering av arbeidsmiljømuligheter.

Til tross for dette, er hensikten med kravet å sikre at organisasjonen har et helhetlig system for risikoidentifisering og -vurdering, og de tillitsvalgte bør sikre at deres arbeidsgivers system for risikovurdering system tilfredsstillende alle kravene – ikke bare standardens krav, men alle nasjonale lover og regler og EUs forskrifter.

Krav 7 Støtte

Organisasjonen skal skaffe til veie tilstrekkelige ressurser for å etablere og drifte ledelsessystemet for arbeidsmiljø. Det innebærer også å sikre at deres arbeidstakere har riktig kompetanse og opplæring slik at de er i stand til å identifisere farer. I tillegg må arbeidstakerne bevisstgjøres om arbeidsmiljøpolicyen og konsekvensene dersom det inntreffer et uhell, og om potensielle risikoer og hendelser andre steder som kan være relevante for dem.

Det er et viktig avsnitt som sier at arbeidstakerne må bevisstgjøres om muligheten til å fjerne seg fra arbeidsplassen dersom det foreligger en akutt og alvorlig fare for liv eller helse.

Standarden fastsetter krav til kommunikasjon både internt og eksternt om spørsmål som er relevante for ledelsessystemet for arbeidsmiljø. Dette inkluderer å bestemme hva kommunikasjonen skal omhandle, når, med hvem, og hvordan. Organisasjonen skal også ta hensyn til "mangfold", som inkluderer personer med funksjonsnedsettelse, lese- og skrivevansker eller manglende språkferdigheter/fremmedspråklige.

Store deler av dette kravet handler om behovet for hensiktsmessig dokumentert informasjon, inkludert systemer for informasjonslagring. Det finnes en informativ note som sier at «Tilgang til relevant dokumentert informasjon omfatter også tilgang for arbeidstakere og, der slike finnes, arbeidstakernes representanter.»

Merknader til tillitsvalgte

Dette kravet vil være nyttig for tillitsvalgte ettersom organisasjoner blir pålagt å ha detaljert informasjon som arbeidstakernes representanter har rett til å be om innsyn i. Tillitsvalgte kan også be om at egnet opplæring gis, ikke bare ved oppstart, men jevnlig.

De tillitsvalgte bør insistere på at arbeidsgiveren informerer arbeidstakernes representanter om at de har rett til å forlate arbeidsplassen hvis det foreligger en akutt og alvorlig fare for liv eller helse, slik standarden fastslår. Denne retten er allerede nedfelt i Unionens lovgivning, men ikke alle land, har krav om at arbeidstakerne skal informeres om dette, så dette avsnittet er nyttig.

Krav 8 Drift

Organisasjonen skal implementere alt som utledes av risikoanalysen og risikovurderingen omtalt i krav 6. Ett av disse tiltakene er at organisasjonen skal «tilpasse arbeidsoppgavene til arbeidstakerne».

Dette krever at organisasjoner med flere arbeidsgivere skal koordinere ledelsessystemet for arbeidsmiljø med de andre organisasjonene.

De skal også ha et system for å for å eliminere farer og redusere arbeidsmiljørisikoer ved hjelp av kontrollhierarkiet. Dette er: eliminere, erstatte, bruke tekniske barrierer og omorganisering av arbeidet, administrative barrierer (inkludert opplæring) og sist, men ikke minst, bruke egnet, personlig verneutstyr. Disse påleggene ligner kravene i EU-lovgivningen, men det kreves ikke eksplisitt at verneutstyret skal stilles til rådighet og vedlikeholdes uten kostnad for arbeidstakerne, slik det kreves i EUs lovverk og i Norge.

Standarden gjør det klart at organisasjonen må styre risikoer som kan oppstå som følge av endringer, som for eksempel nye arbeidsforhold, omorganiseringer, nytt utstyr og nytt personale, ved å forstå og redusere risikoene.

Underleverandører og innleide arbeidstakere er også dekket av dette kravet. I tillegg til å fastslå at anskaffelsesprosessen må samordnes med underleverandører, skal organisasjonen sikre at kravene til ledelsessystemet for arbeidsmiljø oppfylles av alle underleverandørene og deres arbeidstakere.

Organisasjonen skal også ha en viss grad av kontroll med alle underleverandører og innleide tjenester, og sikre at disse er i samsvar med lovfestede og andre krav, og med de tiltenkte resultatene av ledelsessystemet for arbeidsmiljø. Dette er mer begrenset enn kravet til underleverandører, men det er likevel et viktig krav.

Det står ganske mye om beredskap, som betyr at organisasjonen må ha en egnet prosess for å respondere på potensielle nødsituasjoner. Prosessen skal omfatte opplæring, testing og deling av relevant informasjon. Det finnes også et krav om førstehjelp.

Merknader til tillitsvalgte

Dette er et av de kravene som er av størst interesse for fagbevegelsen, ettersom det her sies klart hva en organisasjon skal gjøre for å gi sine arbeidstakere reell beskyttelse. Særlig viktige er kravene som gjelder anskaffelser og kontraktører.

Kravet om å tilpasse arbeidet til arbeidstakerne kan brukes av de tillitsvalgte til å utfordre noen sikkerhetstiltak som går på atferd, og som derfor søker å rette oppmerksomheten mot arbeidstakeren, i stedet for mot kontroll av risikoen.

Krav 9 Evaluering av gjennomføring

Dette er et av de mest detaljerte kravene og handler om hvordan en organisasjon må ha et system for å overvåke, måle, analysere og evaluere sin prestasjon og at lovfestede krav overholdes. Det er også et krav at organisasjonen jevnlig gjennomfører interne revisjoner og gjennomganger av ledelsessystemet. Disse skal omfatte informasjon om konferering og deltakelse fra ansatte.

Merknader til tillitsvalgte

Størstparten av evalueringen handler mer om ledelsessystemet for arbeidsmiljø enn om de faktiske arbeidsmiljøresultatene. Dette er grunnen til at de tillitsvalgte må involveres i evalueringsprosessen, -å sikre at den ikke bare blir en skrivebordøvelse. Selv om det ikke står noe i kravet om å involvere arbeidstakernes representanter i overvåknings- og evalueringsprosessen, fastslår det foregående kravet om «ledelse og arbeidstakerdeltakelse» at organisasjonen må konferere om hva de overvåker og hvordan de gjør det. I tillegg skal organisasjonene sikre at «relevante» resultater av revisjonene og

konklusjonene fra gjennomgangen av ledelsessystemet også rapporteres til ansatte og deres tillitsvalgte. De tillitsvalgte bør søke å sikre at de deltar i overvåknings- og evalueringsprosessen på alle trinn.

Krav 10 Forbedringer

Standarden krever at organisasjonen lærer av alle hendelser, inkludert en uttømmende evaluering av hvordan og hvorfor det skjedde. Organisasjonen skal også gjennomgå sine risikovurderinger etter at en hendelse har inntruffet, og gi arbeidstakerne og deres representanter informasjon om undersøkelsene, resultatene og korrigerende tiltak.

Det er et krav at organisasjonen alltid skal søke å forbedre arbeidsmiljøet sitt, og vedlikeholde og oppbevare dokumentert informasjon om dette. De skal også fremme arbeidstakernes deltakelse i forbedringsarbeidet, og la arbeidstakerne og deres representanter få innsyn i resultatene av det kontinuerlige forbedringsarbeidet.

Merknader til tillitsvalgte

Dette er et viktig krav, særlig i lys av den vekt mange nasjonale myndigheter/tilsynsmyndigheter legger på ren overholdelse av lovfestede krav. For å bli sertifisert må en organisasjon gjøre mye mer enn bare å overholde lover og regler. De må kunne vise at de kontinuerlig forbedrer sitt ledelsessystem for arbeidsmiljø og sin prestasjon. Men standarden er vag når det gjelder hvordan dette detaljert skal gjennomføres. Det som kommer til å være avgjørende, er hvordan dette måles i revisjonene. Det er viktig at de tillitsvalgte understreker nødvendigheten av at forbedringene er kontinuerlige overfor ledelsen, og sikrer at ledelsen oppfyller dette kravet fullt ut.

Vedlegg A – Retningslinjer

I tillegg til standarden finnes det anbefalte retningslinjer for hvordan den bør brukes. Her finnes det mye nyttig informasjon, men tillitsvalgte kan ikke kreve at arbeidsgiveren implementerer disse for å bli sertifisert. Kravene i standarden er krav som må oppfylles, mens vedleggene er rådgivende anbefalinger for å gjøre det lettere å forstå standardens krav.

Tillitsvalgte kan bruke veiledningen i forhandlinger, og her er noen punkter det er verdt å merke seg:

- Henvisningen til konferering og deltakelse fra ansatte (A.5.4). Her er det mye nyttig tekst, særlig avsnittet som understreker at konferering er en toveiskommunikasjon som innebærer at informasjon fremlegges i rett tid, og at det er behov for å vurdere tilbakemeldinger før beslutninger tas.
- Retningslinjene for å identifisere farer (A.6.1.2.1), som setter opp punkter for hva en organisasjon bør vurdere. Punktene kan brukes som en nyttig sjekklister.
- Under Støtte (A.7.2) står det mot slutten at arbeidstakerne bør få den opplæring som er nødvendig for at de effektivt skal kunne utføre sine oppgaver som arbeidstakernes representanter i forbindelse med arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Selv om dette er mye tydeligere nedfelt i lovverket, er det nyttig å ha det her.
- Kontrollhierarkiet er forklart i mye større detalj i A.8.1.2.
- Delen om underleverandører (A.8.1.4.2) inneholder en liste over praktiske verktøy, inkludert mekanismer for kontraktstildeling og prekvalifiseringskriterier, som også nevner tidligere prestasjoner. Dette er svært nyttig.
- Selv om eksemplene på hendelser osv. i A.10.2 ikke tilfører noe nytt, er det en del som handler om analyse av de underliggende årsakene som tillitsvalgte kan bruke i forbindelse med undersøkelser av hendelser. Dette kan være en mer effektiv måte å vurdere alle årsakene til en hendelse.

Med økonomisk støtte fra Den europeiske kommisjon og EFTA



DEFS er arbeidstakernes stemme og representerer 45 millioner medlemmer fra 89 fagorganisasjoner i 39 europeiske land, i tillegg til 10 europeiske forbund.

5, Bld du Roi Albert II
B- 1210 Brussels
Tel. 00-32-2/224 04 34
standards@etuc.org
www.etuc.org