

Skyddsombud

– arbetstagarnas företrädare i frågor som rör arbetsmiljön



Arbetsgivaren och de anställda ska samarbeta för att skapa en god arbetsmiljö. Det står i arbetsmiljölagen. Ett skyddsombud (arbetsmiljöombud) är arbetstagarnas valda ombud i arbetsmiljöfrågor, men har inget eget ansvar för arbetsmiljön.

Skyddsombudets uppgifter

Skyddsombudet ska delta vid planering av alla frågor som berör arbetsmiljön. Det kan till exempel handla om:

- Diskussioner inför en ombyggnad eller flytt
- Förberedelser för en omorganisation
- Hur nya arbetsmetoder ska införas
- Hur hälsofarliga ämnen ska användas

Psykiska och sociala frågor, till exempel stress, utbrändhet och belastningsbesvär, hör också till skyddsombudets uppgiftsområden.

Skyddsombudet kan i vissa fall också begära att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att uppfylla arbetstidslagens bestämmelser om extra mertid, extra övertid och nödfallsövertid.

Dessutom ska skyddsombudet kontrollera att arbetsgivaren uppfyller de krav som finns på ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ingen får hindra skyddsombudet

Ingen får hindra skyddsombudet från att sköta sina uppgifter. Arbetsgivaren är skyldig att berätta för skyddsombudet om förändringar som berör arbetsmiljön. Dessutom har skyddsombudet rätt att ta del av alla de handlingar som behövs för att han eller hon ska kunna sköta sina uppgifter.



Alla arbetsplatser ska ha ett skyddsombud

Det ska finnas minst ett skyddsombud på alla arbetsplatser som har fem eller fler anställda. Om det finns flera skyddsombud på en arbetsplats, ska ett av dem utses till huvudskyddsombud. Huvudskyddsombudet ansvarar då för att samordna skyddsombudens verksamhet.

Ibland förekommer även benämningen arbetsmiljöombud på personer som arbetar med arbetsmiljöfrågor. Dessa omfattas också av arbetsmiljölagen precis som skyddsombud.

Att utse ett skyddsombud

Normalt är det den fackliga organisation som har kollektivavtal på arbetsplatsen som utser skyddsombudet, oftast för tre år i taget. Om det saknas kollektivavtal på arbetsplatsen kan istället arbetstagarerna gemensamt utse ett skyddsombud. Vanligtvis är skyddsombud fackligt anslutna, men det finns inga sådana krav.

Regionala skyddsombud utses av fackliga organisationen

Förutom lokala skyddsombud på den enskilda arbetsplatsen kan det också finnas regionala skyddsombud. Regionala skyddsombud representerar de anställda som är medlemmar i en facklig organisation på de arbetsplatser som inte har någon skyddskommitté. Regionala skyddsombud kan finnas parallellt med lokala skyddsombud och har samma befogenheter som dessa. De regionala skyddsombuden utses av de fackliga organisationerna.

Skyddskommittén följer arbetet

Skyddskommittén ska se till att arbetsförhållandena på arbetsplatsen är tillfredsställande.

Den ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet och följa hur arbetet genomförs. En skyddskommitté ska finnas vid arbetsplatser där minst 50 personer är anställda eller om de anställda begär att det ska finnas en skyddskommitté.

Nya skyddsombud ska få utbildning

När en arbetsplats har fått ett nytt skyddsombud ska den fackliga organisationen eller de anställda som valt skyddsombudet anmäla det till arbetsgivaren. Arbetsgivaren och facket har ett gemensamt ansvar för att det nya skyddsombudet får den utbildning han eller hon behöver för att klara sina uppgifter. Arbetsgivaren är dessutom skyldig att sätta upp anslag på arbetsplatsen med skyddsombudets namn.



Skyddsombudsmärket

Sök på www.google.se så hittar du inköpsställe.

Skyddsombudets rättigheter

Om skyddsombudet anser att det finns brister i arbetsmiljön, kan han eller hon begära att arbetsgivaren sätter in åtgärder. Arbetsgivaren är skyldig att svara omgående på en sådan begäran. Om arbetsgivaren inte åtgärdar bristerna inom rimlig tid och inte heller ger skyddsombudet något annat tillfredsställande besked, kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket och begära ett föreläggande eller ett förbud. Skyddsombudet har också möjlighet att vända sig till Arbetsmiljöverket om han eller hon anser att arbetsgivaren inte följer reglerna i arbetstidslagen om extra mertid, extra övertid och nödfallsövertid. Har reglerna i arbetstidslagen ersatts av kollektivavtal så är det parterna som ska bevaka att avtalet följs.

Skyddsombudet kan avbryta arbete

Om skyddsombudet anser att en anställds liv eller hälsa är i fara ifall den fortsätter med en viss arbetsuppgift, kan skyddsombudet avbryta arbetet. Skyddsombudet kan också avbryta ett arbete som en anställd utför ensam, även om hälsorisken inte är överhängande. Skyddsombudet kan även stoppa farligt arbete som utförs av inhyrd personal.

Om arbetsgivaren inte godkänner att skyddsombudet avbryter arbetet, kan arbetsgivaren begära att Arbetsmiljöverket prövar frågan. Arbetsmiljöverket kan då antingen förbjuda fortsatt arbete eller upphäva skyddsombudets stopp. I båda fallen kan beslutet överklagas till förvaltningsrätten. Ett förbud gäller normalt tills frågan skriftligt avgjorts av domstol.

Läs mer om skyddsombudets uppgifter och befogenheter i arbetsmiljölagens kapitel 6 (SFS 1977:1160) och arbetstidslagens 19 a § (SFS 1982:673). Du hittar lagstiftningarna på www.av.se

Arbetstagarens ansvar

Arbetstagare är skyldiga att medverka i arbetsmiljöarbetet och att följa de regler och föreskrifter som rör arbetsmiljön. En anställd som upptäcker en omedelbar och allvarlig fara ska vända sig till arbetsgivaren eller skyddsombudet.

Arbetsmiljöarbetet ska ingå i det dagliga arbetet

Alla företag är skyldiga att bedriva ett organiserat arbete för att förbättra arbetsmiljön, ett så kallat systematiskt arbetsmiljöarbete.

Det innebär att varje arbetsplats ska ha rutiner för hur man undersöker och bedömer risker, och hur man åtgärdar och följer upp fel och brister i arbetsmiljön. Rutinerna ska gälla både fysisk, psykisk och social arbetsmiljö. Det är viktigt att arbetsplatsen följer rutinerna för att kunna kartlägga och åtgärda brister så tidigt som möjligt, innan någon skadar sig eller blir sjuk. Dessutom ska det finnas en handlingsplan för de fel och brister som inte åtgärdas omedelbart.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) finns reglerna för hur ett organiserat arbetsmiljöarbete ska bedrivas. Dessutom finns det tips och råd för att komma igång med arbetet i vår skrift *Systematiskt arbetsmiljöarbete – en vägledning* och i broschyren *Lilla guiden till systematiskt arbetsmiljöarbete*. Alla tre skrifterna finns på www.av.se

Vad lagen säger om arbetsmiljön och arbetstiden

Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen reglerar arbetsmiljön. De reglerna med förklaringar finns i Arbetsmiljöverkets bok *Arbetsmiljölagen med kommentarer*.

Arbetstidslagen och arbetstidsförordningen reglerar arbetstiden. Lagen är dispositiv vilket innebär att kollektivavtal kan ersätta flera av lagens bestämmelser. De reglerna med förklaringar finns i Arbetsmiljöverkets bok *Arbetstidslagen med kommentarer*.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter innehåller mer detaljerade regler för arbetsmiljön. Arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen samt de föreskrifter från Arbetsmiljöverket som gäller för verksamheten ska finnas tillgängliga för alla arbetstagare på arbetsplatsen.

Fler exemplar av broschyren beställs från:
Arbetsmiljöverket, 112 79 Stockholm
Telefon 010-730 90 00
E-post: arbetsmiljoverket@av.se
av.se

Best nr ADI 314



Vår vision: Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö

