



## Ansvar och roller enligt AML

### Arbetsgivaren

Arbetsmiljölagstiftaren ger arbetsgivaren det yttersta ansvaret för förhållandena på arbetsplatsen. Grundregeln om arbetsgivarens skyldighet finns i 3 kap 2 § AML. Av denna framgår att huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet alltså ligger hos arbetsgivaren – inte på skyddsombudet eller på skyddskommittén.

### Vem är då att anse som arbetsgivare?

I lagtexten avses den som är arbetsgivare i formell mening, det vill säga oftast en juridisk person såsom ett aktiebolag, en kommun, en statlig myndighet och så vidare. Enligt allmänna regler om juridiskt ansvar är det företags/myndighetens högsta chef som har det yttersta ansvaret att se till att lagen följs. Denne kan i sin tur antingen sköta arbetsmiljöfrågorna själv eller delegera åt en eller flera andra arbetsgivarföreträdare att se till att lagen följs inom den del av verksamheten som arbetsgivarföreträdaren ansvarar för. Om arbetsgivarens olika representanter fördelar arbetsuppgifter och ansvarsområden mellan sig, ska arbetsfördelningen framgå av en tydlig delegationsordning, som är känd av arbetstagarna. Med delegerade arbetsuppgifter ska följa befogenheten att fatta beslut och vidta nödvändiga åtgärder. Den som tar emot en arbetsuppgift måste också ha tillräcklig kunskap och tilldelas tillräckliga resurser.

### Arbetsgivaren ska enligt:

- 3 kap 2 § AML vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall
- 3 kap 2a § AML systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som resulterar i att arbetsmiljön uppfyller lagstiftningens krav
- 3 kap 3 § AML upplysa arbetstagarna om de risker som kan vara förbundna med arbetet och förvissa sig om att arbetstagarna har den utbildning som behövs och vet vad de har att iakttä för att undgå riskerna i arbetet
- AFS 2001:1 bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som ett naturligt inslag i den dagliga verksamheten

Det är alltid nödvändigt med en nyanserad bedömning när man ställer krav på arbetsmiljön. Insatserna för att förbättra miljön får inte vara orimliga i förhållande till de resultat som kan uppnås. Lagtextens uttryck i 3 kap 2 § AML att arbetsgivaren ska "vidta alla åtgärder som behövs" tillämpas i praxis så att arbetsgivaren ska vidta alla rimliga åtgärder. I praktiken innebär detta att arbetsgivaren är skyldig att följa alla lagar och föreskrifter. Arbetsgivaren ska också på eget initiativ och efter eget omdöme vidta de skyddsåtgärder som är ekonomiskt möjliga och tekniskt kända. Med tekniskt kända menas att en arbetsgivare som känner till att ett visst skydd eller en viss åtgärd är möjlig också i princip ska vidta åtgärden om den behövs. Arbetsgivaren måste själv skaffa sig "normalkunskap" om risker och skydd i sin bransch. Med ekonomiskt möjliga menas att viss hänsyn tas till vad som är ekonomiskt möjligt och försvarbart i

förhållande till de skyddsresultat som kan uppnås. Man bör ha i åtanke hur en seriöst arbetande arbetsgivare skulle ha agerat i den aktuella situationen.

### **Arbetstagaren**

Den enskilde är expert på sin egen arbetsmiljö. Det är ofta den anställde själv som först upptäcker brister på arbetsplatsen och som har en god uppfattning om vad som behöver göras.

I avsnittet ovan har i korthet redogjorts för arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen, men även arbetstagaren har skyldigheter. **Arbetstagaren ska** enligt 3 kap 4 § AML:

- medverka i arbetsmiljöarbetet
- delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö,
- följa givna säkerhetsföreskrifter och använda skyddsanordningar
- snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombudet vid akuta farosituationer, det vill säga om arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa

Lagstiftaren vill betona att var och en måste bidra om arbetsmiljön ska bli så bra som man vill att den ska vara. Om en arbetstagare bryter mot sina skyldigheter att använda skyddsutrustning eller att följa skyddsföreskrifterna på arbetsplatsen, så utgör det även ett brott mot anställningsavtalet. I allvarliga fall kan det leda till att arbetsgivaren kan omplacera arbetstagaren och ytterst kan det innebära uppsägning på grund av misskötsel. Självfallet måste reglerna i lagen om anställningsskydd, LAS, då iakttas. Vid arbetsanpassning och rehabilitering ska åtgärder utformas i samarbete med den enskilde arbetstagaren, som är den som har den största kunskapen om sin situation. Det är dock viktigt att påminna om, att det varken är skyddsombudet eller den enskilde arbetstagaren som bär ansvaret för arbetsmiljöarbetet, utan det är arbetsgivaren och dennes företrädare som ensam har det yttersta arbetsmiljöansvaret.

### **Samverkan**

Arbetsgivare och arbetstagare ska på lämpligt sätt samverka i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen och vid behov anlita experthjälp. Arbetet vilar på en grund av tydligt ledarskap, djup och bred delaktighet hos medarbetare och fackliga förtroendemän och gedigen kunskap och förmåga till helhetssyn hos samtliga inblandade.

### **För att lyckas måste arbetet bedrivas utifrån konkreta överenskommelser:**

- Vad vill vi åstadkomma?
- Hur når vi dit?
- Vem har ansvaret?
- Hur lång tid får det ta?
- Hur följer vi upp?
- Hur går vi vidare?

Arbetsmiljölagen ställer krav på en organiserad samverkan genom ombud. Detta sker vanligen genom att arbetsgivarens företrädare och skyddsombuden samarbetar i det lokala skyddsarbetet. På varje arbetsställe med minst femtio anställda ska det enligt lag finnas en skyddskommitté, ett partssammansatt organ med representanter för både arbetsgivaren och arbetstagarna. Den för kommuner och landsting centrala överenskommelsen Utveckling 92, vars grundtanke är att integrera arbetsmiljöfrågorna med samverkansfrågor enligt

medbestämmandelagen, MBL, har lett till att renodlade skyddskommittéer i många fall ersatts av samverkansgrupper som har att behandla allmänna samverkansfrågor. Det är viktigt att ombuden bevakar de traditionella skyddskommittéfrågorna i dessa grupper. Skyddskommitténs uppgifter är att vara pådrivande och syssla med övergripande och principiella frågor. Den ska delta i planering, kontroll och uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Även om skyddskommittén inte bär ansvaret för arbetsmiljön ska den ha stort inflytande på arbetsgivarens förebyggande arbete och vara vägledande för detta. Skyddskommittén ska vaka över förhållandena inom hela arbetsplatsen. Regler om skyddskommitté finns i AML och AMF, bland annat i paragraferna:

- 6 kap 8 § AML tillsättning av skyddskommitté
- 6 kap 9 § AML skyddskommitténs uppgifter
- 8 § och 8 a § AMF skyddskommitténs sammansättning och sammanträden

Såväl enskilda medlemmar som fackliga ombud måste in tidigt i beslutsprocesserna, så att rutiner och åtgärder blir ändamålsenliga. Arbetsgivarbeslut, som påverkar den enskildes eller kollektivets arbetsförhållanden, ska enligt MBL, föregås av arbetsgivarens kontinuerliga information enligt 19 § samt primär förhandling enligt 11 § och också uppfylla arbetsmiljölagens krav på samverkan i vardagsarbetet. I kommuner och på skolor där samverkansformer enligt Utveckling 92 tillämpas, måste lokalt kollektivavtal om sådana samverkansformer tecknas. Det är av yttersta vikt att förhållandet mellan medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen å ena sidan och lokalt samverkansavtal å den andra klargörs för samtliga fackliga förtroendemän och medlemmar, så att inte samverkansformer utan grund i lagstiftningen utvecklas. Om arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen hanteras integrerade i den lokala samverkansgruppens arbete, ska Lärarnas Riksförbunds skyddsombud medverka i samverkansgruppen.

### **Skyddsombudet**

Arbetsgivaren samverkar i arbetsmiljöarbetet med Lärarnas Riksförbunds skyddsombud. Enligt 6 kap 2 § AML ska det utses ett eller flera skyddsombud vid alla arbetsställen med minst fem arbetstagare. Även på mindre arbetsställen ska skyddsombud utses om det finns behov. Lagtexten innehåller också en rekommendation att utse en ersättare. Begreppet "arbetsställe" definieras inte i lagtexten men det är ett vedertaget begrepp i arbetarskyddslagstiftningen. Vid oklarhet har stor vikt lagts vid de lokala parternas uppfattning om hur arbetsstället bör avgränsas. Vad som är att betrakta som arbetsställe kan alltså variera från fall till fall.

#### **• Vem utser skyddsombud?**

Det är Lärarnas Riksförbunds lokala organisation som utser skyddsombud. Om det finns flera fackliga organisationer med kollektivavtal på arbetsstället kan organisationerna själva bestämma om de ska ha ett eller flera gemensamma skyddsombud eller om varje organisation ska välja egna skyddsombud. Finns det ingen sådan organisation är det arbetstagarna själva som utser skyddsombud. Ett skyddsombud som har utsetts av en facklig organisation är också en facklig förtroendeman och omfattas av reglerna i förtroendemannalagen, FML, det vill säga den lag som bland annat reglerar den facklige förtroendemannens arbetsförhållanden.

Såväl skyddsombud som övriga fackliga förtroendemän i Lärarnas Riksförbund måste vara anmälda hos både arbetsgivaren och förbundet. Skyddsombuden ska

dessutom anmälas till Arbetsmiljöverket. Gå in på Arbetsmiljöverkets hemsida - [www.av.se](http://www.av.se) - och klicka på Skyddsombudsansmälan. Kopia på denna ansökan ska omgående skickas till Lärarnas Riksförbunds medlemsregister. Skyddsombud utses för tre år i taget. Om ett skyddsombud avgår under denna period ska ett nytt ombud anmälas och det gamla avanmälas. Detta görs på en och samma blankett, som skickas in till Arbetsmiljöverket och Lärarnas Riksförbunds medlemsregister.

#### • Vilka kvalifikationer ska skyddsombudet ha?

I 6 § AMF står att till skyddsombud ska utses en person med "insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor" samt "god förtrogenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde". Ett skyddsombud ansvarar alltså för ett skyddsområde. Är det fråga om ett mindre arbetsställe kan ett skyddsombud vara tillräckligt. Är det däremot fråga om stora arbetsställen bör de i stället uppdelas i flera skyddsområden. Ett skyddsområde kan omfatta en begränsad del av lokalerna, en viss organisatorisk enhet eller en bestämd grupp arbetstagare som skyddsombudet ska representera. Skyddsombudets befogenheter är begränsade till hans/hennes eget område.

#### • Vilka ska skyddsombudet företräda?

Det finns ingen uttrycklig lagregel om vilka ett skyddsombud ska företräda. Lagstiftaren har dock förutsatt, att ett skyddsombud ska tillvarata alla arbetstagares intressen i arbetsmiljöfrågor oavsett hur arbetstagarna är organiserade. Här skiljer sig alltså skyddsombudets roll från vad som gäller för en vanlig facklig förtroendeman, som ju bara företräder medlemmar i den egna organisationen.

#### • Huvudskyddsombud

Skyddsombudens inbördes ansvar bestäms av den fackliga organisation som har utsett ombuden. Om det finns flera skyddsombud på arbetsstället ska en av dem utses till huvudskyddsombud. Ett huvudskyddsombuds uppgift är att samordna skyddsombudens verksamhet och att företräda skyddsombuden utåt, t.ex. i kontakterna med arbetsgivaren.

#### • Rättigheter och befogenheter

Ett skyddsombud har vissa rättigheter och befogenheter. I 6 kap AML framgår av ett antal paragrafer att skyddsombudet bland annat har:

- rätt till betald ledighet (5 §)
- rätt att ta del av handlingar (6 §)
- rätt att bli underrättad av arbetsgivaren om viktiga förändringar i arbetsmiljön inom ombudets skyddsområde (4 §)
- rätt att begära åtgärd, undersökning och skriftlig bekräftelse (6a §)
- rätt att stoppa arbetet vid omedelbar och allvarlig fara för liv och hälsa (7 §). Tala alltid först med arbetsgivaren och arbetsmiljöinspektionen innan arbetet stoppas, eftersom ett obefogat stopp kan leda till löneavdrag för arbetstagarna! Ta kontakt med RO/förbundet centralt innan arbetet stoppas!

#### • Skyddsregler

Det finns även skyddsregler för skyddsombud i 6 kap 10 § AML. Enligt denna paragraf får ett skyddsombud

- inte hindras från att fullgöra sina uppgifter
- inte ges sämre arbetsförhållanden eller arbetsvillkor med anledning av sitt uppdrag

Ett skyddsombud som är utsett av en facklig organisation har skydd både enligt AML och FML. Skyddet i AML går dock längre eftersom det bland annat innebär att varken arbetsgivare eller arbetstagare får hindra ombudet från att fullgöra sitt uppdrag. Det är viktigt att komma ihåg att arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket måste ha blivit underrättade om vem som är skyddsombud för att rättigheter, befogenheter och skydd ska gälla.

- **Utbildning**

Det är arbetsgivaren och arbetstagarna som gemensamt ska svara för att skyddsombudet får den utbildning som behövs för uppdraget (6 kap 4 § AML). Lagen lägger således ett gemensamt ansvar för utbildningen på arbetsmarknadens parter. De tidigare gällande arbetsmiljöavtalen innehöll bland annat bindande bestämmelser om arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. Denna arbetsmiljöutbildning förväntades ske i samma utsträckning i och med tecknandet av samverkansavtal i anslutning till U 92. Förbundets erfarenhet är dock att det saknas såväl grundläggande utbildning som fortlöpande kompetensutveckling på många arbetsplatser.