

Dokumentnamn Samverkansgrupp som skyddskommitté (inkl. lagstöd)	Dokumenttyp Stödmaterial
Fastställt av Avtalsrådet	Sida/sidor Sida 1 av 9
Gäller från 2017-07-01	Senaste revidering

Allmänt om skyddskommitténs arbete

Arbetsmiljöansvaret finns hos arbetsgivaren. Skyddskommittén kan inte bära ansvaret för arbetsmiljön vilket markeras i Arbetsmiljölagen genom att det är uttalat att kommitténs arbete är att delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet och följa hur det genomförs. Även om det i kommittén ingår företrädare för arbetsgivaren har den inte befogenhet att ta beslut för arbetsgivarens räkning, vissa beslut kan däremot vara bindande. Skyddskommittén har ett stort inflytande på arbetsgivarens främjande och förebyggande arbetsmiljöarbete och ska vara vägledande för detta. Arbetet ska präglas av att driva på och att delta i planering och uppföljning. Kommittén är också ett forum dit alla som deltar i arbetsmiljöarbetet, kanske i första hand chefer och skyddsombud, kan vända sig för att få råd och information.

Skyddskommitténs uppgift är också att bevaka arbetsmiljöföreteelser som kanske berör fler verksamheter inom förvaltningen d v s det kanske bör planeras aktiviteter för samtliga enheter. Är företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna i skyddskommittén oeniga kring ett arbetsmiljöärende kan frågan överlämnas till Arbetsmiljöverket för avgörande med stöd av Arbetsmiljöförordningen 9§.

Stöd i lag och kollektivavtal

Arbetsmiljölagen 6 kap §§ 7 of.

Arbetsmiljöförordningen §§ 8, 8a o 9.

Föreskrifterna om Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1

Samverkan Göteborg, lokalt kollektivavtal



I skyddskommittén behandlas frågor om

1. företagshälsovård
2. handlingsplaner enligt 3 kap. 2a §
3. planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation
4. planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall
5. upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön
6. arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället.

Skyddskommittén har uppgifter som ger den en central ställning inom den lokala skyddsverksamheten. I kommittén ska bland annat behandlas frågor om företagshälsovård, handlingsplaner och planering av arbetsmiljön samt frågor om upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön. Skyddskommittén ska även behandla arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället.¹

Punkterna 1 – 5 kan hanteras inom det systematiska arbetet (SAM)

Föreskrifterna om Organisatorisk och social arbetsmiljö preciserar SAM. Att hantera dessa punkter inom ramen för SAM bör göras med syfte att integrera föreskrifterna om Organisatorisk och social arbetsmiljö i det ordinarie arbetsmiljöarbetet och hanteras på rätt nivå i organisationen.

P 1 med stöd av 12§ SAM

P 2 med stöd av 10§ SAM

P 3 med stöd av 8§ SAM

P 4 med stöd av 8§ SAM

P 5 med stöd av 6 o 7§§ SAM

P 6 regleras av Arbetsmiljölagen (AML), Lagen om allmän försäkring (AFL), Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), Arbetsanpassning och rehabilitering (1994:1), Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Om företagshälsovård

Det finns flera delar i denna del av skyddskommitténs arbete. En del är att det de facto finns företagshälsovård enligt kravet i AML samt att den används enligt SAM-föreskriften. En annan del är valet av leverantör av företagshälsovårdstjänster där Göteborgs Stad genom Upphandlingsbolaget tecknar ramavtal. Upphandlingsbolaget hanterar samverkan inför ramavtalstecknande men varje förvaltning och bolag som genomför en förnyad konkurrensutsättning ska göra det i samverkan.

¹ AML 6 kap 9§

Ur Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy samt riktlinje för Göteborgs Stad

Alla förvaltningar/bolag ska upphandla och anlita företagshälsovård som fyller nedanstående kriterier. Företagshälsovården ska

- ha god kännedom om verksamhetens förutsättningar och villkor
- i sin yrkesroll vara oberoende av arbetsgivaren, medarbetarna och de fackliga organisationerna
- ha ett etiskt och konsultativt förhållningssätt samt sätta kvalitet i fokus
- erbjuda kontinuitet i kontakterna samt vara tillgänglig lokalt och tidsmässigt
- vara införstådda med sambandet individ och arbetsmiljö.
-

AML 3 kap 2c§

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

Ur kommentarerna till AML 3 kap 2c§

Arbetsgivaren har också ett ansvar för att det finns den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver (2 c §). Detta ansvar omfattar samtliga arbetsställen där det enligt bestämmelserna om systematiskt arbetsmiljöarbete samt om verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering kan anses nödvändigt att företagshälsovård tillhandahålls. Bestämmelsen kan bli aktuell om det i den egna verksamheten inte finns tillgång till rätt kompetens, eller om arbetsmiljön och arbetsuppgifterna är förenade med uppenbara risker och påfrestningar för de anställda. En definition av vad som avses med företagshälsovård samt grundläggande krav på hur företagshälsovården ska arbeta finns också i 2 c §.

AFS 2001:1, 12 §

När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering, skall arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån.

När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas skall den vara av tillräcklig omfattning samt ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.

Om handlingsplaner enligt 3 kap. 2a §

Handlingsplaner och mål är skyddskommitténs kanske viktigaste uppgift. Kommittén ska för sina arbetsställen säkerställa att det arbetas fram handlingsplaner och mål av verksamheten och för verksamheten, således en tvåvägsfunktion. Eftersom handlingsplaner och mål är en viktig del av systematiken i arbetsmiljöarbetet ska dessa följas upp regelbundet. Intervallen för uppföljning kan skifta men minst en gång per år är ett krav.

Handlingsplanens och målets innehåll är framåtriktade och tar sikte på det arbetsmiljöarbete som ska bedrivas inom verksamheten.

Ur Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy samt riktlinje för Göteborgs Stad

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och sätta mål för arbetsmiljön. Risker i arbetsmiljön ska dokumenteras och handlingsplaner upprättas enligt AFS 2001:1.

AML 3 kap 2a§ 1 och 2 st.

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta.

Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras.

Arbetsgivaren ska i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner ska därvid upprättas.

Ur kommentarerna till AML 3 kap 2a§

Arbetsgivaren måste därför bedriva ett fortlöpande systematiskt arbetsmiljöarbete för att se till att ohälsa och olycksfall förebyggs och att arbetsmiljön blir tillfredsställande. Detta arbete ska vara inordnat i den övriga verksamheten. 2 a § är ett uttryck för att arbetsgivaren själv måste ta ansvar för arbetsmiljöverksamheten. I detta ingår också att följa upp att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett tillfredsställande sätt.

Paragrafen kräver vidare att arbetsmiljön dokumenteras i den utsträckning verksamheten kräver och att handlingsplaner upprättas. Dokumentationen tjänar till att underlätta arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete samt arbetstagarnas och skyddsombudens deltagande i detta.

AFS 2001:1 10 § 2 st

Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen skall anges när åtgärderna skall vara genomförda och vem som skall se till att de genomförs.

Ur kommentarerna till AFS 2001:1 10 § 2 st

De åtgärder som inte vidtas omedelbart, dvs. samma dag eller någon av de närmast följande dagarna, antecknas i en skriftlig handlingsplan eller förs in i en reviderad plan. Det är ofta praktiskt att ta upp riskerna i anslutning till åtgärderna.

Risker i arbetet som inte åtgärdas kan vara tecken på att arbetsmiljöarbetet fungerar dåligt.

AFS 2015:4 7 §

Utöver det som gäller enligt 6 § och 9–14 §§ i dessa föreskrifter ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem.

Arbetsgivaren bör ha en tydlig strategi för arbetet med att uppnå målen. Grundläggande för ett framgångsrikt arbete mot målen är att de är förankrade i den högsta ledningen och i övriga delar av organisationen.

Ur allmänna råd till AFS 2015:4 7 §

Målen kan syfta till att exempelvis stärka och förbättra kommunikation, lärande, ledarskap, samarbete, inflytande och delaktighet. En arbetsmiljöpolicy ska finnas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Målen bör ta sin grund i och vara förenliga med denna.

Om planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation & Om planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall

Inför en förändring i verksamheten som kan påverka arbetsmiljön ska en riskbedömning ur arbetsmiljösynpunkt alltid genomföras. Det är närmast berörd chef som ansvarar att riskbedömningen genomförs i medverkan av medarbetarna och i samverkan med det lokala skyddsombudet. Det rekommenderas att använda Arbetsmiljöverkets broschyr ”Riskbedömning inför ändringar i verksamheten (ADI 575)” som underlag. Riskbedömningen utgör en väsentlig del av konsekvensbeskrivningen av arbetsmiljösynpunkt, och ska hanteras i samverkansgruppen. Har chef och skyddsombud olika uppfattning om risknivån ska det noteras i underlaget. Skyddskommitté kan då genom sin rådgivande och vägledande roll göra en bedömning av vilken risknivå som kan vara rimlig. Detta innebär inte att skyddskommittén kan ”överpröva” de bedömningar som gjorts av arbetsgivaren i samråd med det lokala skyddsombudet, det finns inget lagstöd för en sådan åtgärd. Dock bör det i protokollet under själva samverkansdelen skrivas ner de synpunkter som framkommer.

Ur kommentarerna till AFS 2001:1 8§

”Det är angeläget att ta hänsyn till arbetsmiljön, dels innan verksamheten kommit i gång, dels inför förändringar under löpande drift. Det är viktigt att hitta riskerna och åtgärda dem innan de ”byggts in i systemet”. Personalen kan ibland fara illa vid en omorganisation, särskilt vid inskränkning och nedläggning av verksamheten. Det är viktigt att tidigt få fram riskerna så att negativa följder av omställningsprocessen kan förebyggas.

Det är angeläget att ta hänsyn till arbetsmiljön exempelvis när man tar in anbud, tecknar avtal, projekterar, konstruerar och köper in varor och tjänster. Anbud kan till exempel utformas så att levererad utrustning och tillhandahållna tjänster uppfyller kraven enligt Arbetarskyddsstyrelsens och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Det är också viktigt att ta hänsyn till att leverantörens/entreprenörens eget systematiska arbetsmiljöarbete är tillfredsställande.

Skriftliga riskbedömningar

Den skriftliga riskbedömningen avser de risker som kommer fram vid de regelbundna undersökningarna och i samband med planeringen av ändringar i verksamheten. De kan med fördel samordnas med handlingsplanen (10 §). Även de risker som avhjälpas omedelbart behöver tas med i riskbedömningen. De utgör viktig information i det fortsatta systematiska arbetsmiljöarbetet.”

Om upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön,

Kravet på kunskap har funnits över tid och förstärks i samband med föreskriften om Social och organisatorisk arbetsmiljö. Skyddskommitténs uppgift är att säkerställa att arbetsgivaren tillhandahåller arbetsmiljöutbildning. Målgrupperna är chefer, HR, skyddsombud och till viss del även företrädare i samverkansgrupper. Arbetsgivaren bekostar arbetsmiljöutbildning.

RÅDETS DIREKTIV av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG)

Artikel 12

Utbildning av arbetstagare

1. Arbetsgivaren skall säkerställa att varje arbetstagare får tillräcklig utbildning i arbetsmiljöfrågor, framför allt i form av information och instruktioner, som har direkt anknytning till platsen där han arbetar eller hans arbetsuppgifter i samband med

- anställning,
- förflyttning eller byte av arbete,
- införande av ny arbetsutrustning eller ändring av arbetsutrustning,
- införande av ny teknik.

Utbildningen skall

- anpassas till nya eller ändrade risksituationer, och
- vid behov upprepas regelbundet.

2. Arbetsgivaren skall säkerställa att anställda i utomstående företag och/ eller verksamheter som utför arbete för arbetsgivarens räkning har fått tillräckliga instruktioner ifråga om arbetsmiljörisker som gäller deras arbete i arbetsgivarens företag och/ eller verksamhet.

3. Arbetstagarrepresentanter med särskilda uppgifter i skyddsfrågor skall ha rätt till tillräcklig utbildning.

4. Den utbildning som avses i punkterna 1 och 3 får inte bekostas av arbetstagarna eller arbetstagarrepresentanterna.

Den utbildning som avses i punkt 1 skall förläggas till arbetstid.

Den utbildning som avses i punkt 3 skall förläggas till arbetstid och i enlighet med nationell praxis äga rum inom eller utanför företaget och/eller verksamheten.

Ur Arbetsmiljölagen 6 kap 4 §

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. (Paragrafen ändrad genom 2003:365)

Ur AFS 2001:1 6§ Uppgiftsfördelning och kunskaper

Arbetsgivaren skall se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser som behövs. Arbetsgivaren skall också se till att de har tillräckliga kunskaper om

- regler som har betydelse för arbetsmiljön,
- fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall,
- åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall samt
- arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö.

Arbetsgivaren skall se till att de som får uppgifterna har tillräcklig kompetens för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessutom skall kraven i bilaga 1 uppfyllas.

AFS 2015:4 Kunskaper

6 § Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper:

1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.
2. Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.

Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Allmänna råd: Ett sätt för arbetsgivaren att tillföra kunskaper är att ge utbildning, gärna för chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans. Det underlättar för chefer och arbetsledare när även skyddsombuden har motsvarande kunskaper. Utbildning kan ges av företagshälsovård eller annan resurs med kompetens inom området.

Med förutsättningar avses bland annat tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef eller arbetsledare.

Om arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället.

Skyddskommitténs uppgift är att följa upp att det finns en fungerande arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Individärenden avhandlas inte i skyddskommittén utan hanteras i de forum som används för rehabiliteringen.

Ur Rehabiliteringsvägledning för Göteborgs Stad. För staden som arbetsgivare är det viktigt att få tillbaka medarbetare som är sjukskrivna i arbete igen. Chefens roll att stödja och uppmuntra sin sjuka medarbetare gör skillnad och underlättar för återgång i arbete. Det är lika angeläget att arbeta förebyggande med att förhindra att medarbetare blir frånvarande på grund av ohälsa, sjukdom och skador.

Dokumentet ”Rehabiliteringsvägledning för Göteborgs Stad” – är en vägledning för hur rehabiliteringsarbetet ska bedrivas. Dokumentet vänder sig i första hand till Göteborgs Stads HR-enheter, men kan även användas av chefer och fackliga företrädare. Chef kan med fördel presentera vägledningen för medarbetarna på en arbetsplatsträff.

Ur Arbetsmiljölagen 3 kap 2a § Arbetsgivaren ska vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 30 kap. socialförsäkringsbalken vilar på honom.

Ur Socialförsäkringsbalken 30 kap 6 § Arbetsgivaren ska också svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter avseende arbetsanpassning och rehabilitering finns även i arbetsmiljölagen (1977:1160).

Elevskyddsombudens roll

Eleverna ska bjudas in i arbetsmiljöarbetet på i stort sett samma villkor som personalens skyddsombud och företräda eleverna och verka för en bra arbetsmiljö på skolan. Även yngre elever har rätt att delta i arbetsmiljöarbetet efter ålder, mognad och förutsättningar i övrigt. Vuxna studerande kan utse studerandeskyddsombud. Vad elevskyddsombuden ska ha för kanaler ut till eleverna finns inte reglerat. Det är upp till varje skola att hitta former för elevernas samverkan och hur alla frågor ska förankras i elevgruppen. Det är inte rektorn som ska utse elevskyddsombuden men det är rektorns uppgift att se till att alla elever får veta att de har rätt att själva välja elevskyddsombud. Rektorn ska också se till att skolans elever och personal informeras om vem eller vilka som blivit valda till elevskyddsombud.

Elevskyddsombuden har inte samma rätt att kräva åtgärder (AML 6 kap 6a§) eller att stoppa arbetet (AML 6 kap 7§) som skyddsombud normalt sett har. Elevskyddsombud medverkar endast i de arbetsmiljöforum (bland annat vid skyddsronder, vid planering av ombyggnader samt vid ev. inspektioner av Arbetsmiljöverket) som finns på skolan och deltar ej i samverkansgruppens skyddskommittéarbete.

Ur Arbetsmiljölagen 6 kap 8 §

Vid ett arbetsställe där det finns studerandeskyddsombud ska även två av dessa ingå i skyddskommittén. Studerandeskyddsombuden bestämmer själva vilka av dem som ska ingå i skyddskommittén.

Ur Arbetsmiljöförordningen 6a §

För varje årskurs 7–9 i grundskolan och 7–10 i specialskolan samt för varje nationellt program i gymnasieskolan ska två företrädare för eleverna utses att medverka som elevskyddsombud i skolans arbetsmiljöarbete enligt 6 kap. 17 § arbetsmiljölagen (1977:1160). På introduktionsprogram i gymnasieskolan och på utbildningsområdet i övrigt bestäms antalet elevskyddsombud och studerandeskyddsombud med hänsyn till elevernas och de studerandes antal och arbetsförhållanden.

(Paragrafen ändrad genom 2011:528)

SKOLFS 2015:7 Skolverkets föreskrifter om elevmedverkan i skolenhetens arbetsmiljöarbete genom elevskyddsombud;

Skolverket föreskriver följande med stöd av 18 b § arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

Allmänna bestämmelser

1 § Bestämmelser om elevskyddsombud finns i 4 kap. 11 § skollagen (2010:800), 6 kap. 17.18 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160), 6 a, 7, 8 a och 18 a §§ arbetsmiljöförordningen (1977:1166) samt 4 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Tillämpningsområde

2 § Dessa föreskrifter innehåller närmare bestämmelser om elevskyddsombud i grundskolans årskurs 7.9, specialskolans årskurs 7.10 och gymnasieskolan.

Med elevskyddsombud avses i dessa föreskrifter även sådana studerandeskyddsombud som ska företräda elever i kommunal vuxenutbildning och utbildning i svenska för invandrare i arbetsmiljöarbetet.

Elevskyddsombudens roll

3 § Elevskyddsombudens roll är att företräda eleverna i arbetsmiljöarbetet och verka för en god arbetsmiljö vid skolenheten.

4 § Elevskyddsombuden ska ges möjlighet att i arbetsmiljöfrågor samverka med eleverna, andra elevföreträdare, skyddsombud för skolenhetens personal och elevhälsans personal.

5 § Elevskyddsombuden ska ges möjlighet att regelbundet framföra synpunkter på arbetsmiljön till rektorn.

6 § Elevskyddsombuden ska ges möjlighet att få sina synpunkter antecknade i de protokoll som förs vid skyddskommitténs sammanträden.

Rektorns uppgifter

Information

7 § Rektorn ska informera eleverna och personalen på skolenheten om vilka elevskyddsombud som eleverna har utsett.

8 § Rektorn ska informera alla elever på skolenheten om rätten för elevskyddsombuden att delta i arbetsmiljöarbetet. Informationen ska även syfta till att elevskyddsombuden får kunskaper så att de på bästa sätt kan delta i skolenhetens arbetsmiljöarbete.

Organisation

9 § Rektorn ska organisera och bedriva arbetsmiljöarbetet på skolenheten så att elevskyddsombudens deltagande underlättas.

Dessa föreskrifter träder i kraft den 1 juli 2015. Genom föreskrifterna upphävs Skolverkets föreskrifter (SKOLFS 2004:13) om elevmedverkan i skolans arbetsmiljöarbete genom elevskyddsombud.