

## En arbetsmiljöfrågas väg

Om en medarbetare upptäcker en risk eller brist i sin arbetsmiljö kontaktar han eller hon sin närmaste chef och berättar om problemet.

Om inte risken är så akut att chefen i samverkan med skyddsombudet måste åtgärda den genast, så förs en dialog på nästa arbetsplatsträff. Då undersöks om det är fler som upplever risken och i så fall när och hur. Detta är exempel på det som kallas direkt samverkan.

En arbetsmiljöfråga kan också komma från arbetsgivaren. Det kan handla om ett förslag till en förändring i verksamheten. Varifrån frågan än kommer lyfts den alltid i samverkan och en gemensam riskbedömning görs till exempel på en arbetsplatsträff.

Om frågan kan lösas i samverkan så tar chefen och skyddsombudet tillsammans fram en handlingsplan med konkreta åtgärder.

Men om frågan inte går att lösa i direkt samverkan, så tar skyddsombudet frågan vidare till det som kallas representativ samverkan.

I representativ samverkan för skyddsombudet medarbetarnas talan och diskuterar frågan med den som är chef. Det finns nu tre möjliga vägar att gå vidare för att hantera risken:

**Väg 1:** Det görs en riskbedömning. Om risken går att hantera, och är normal i arbetet, så noteras den och inga mer åtgärder behövs.

Om risken däremot utgör en fara för olycksfall eller ohälsa så måste den åtgärdas. En handlingsplan skapas, med konkreta åtgärder som genomförs för att ta bort eller minska risken.

Om skyddsombudet och chefen inte hittar ett sätt att minska risken och det handlar om en förändring som kommer från arbetsgivaren, så kan arbetsgivaren stoppa förändringen. Vill inte arbetsgivaren göra det, så kan skyddsombudet göra en så kallad 6:6a. Det är en skriftlig begäran till arbetsgivaren om att arbetsmiljöfrågan ska lösas.

Går det inte att minska risken, och det är omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, så stoppas arbetet med stöd av Arbetsmiljölagen.

Arbetsgivaren ska genom sin rätt att leda och fördela arbetet uppmana arbetstagarna att inte utföra arbetsuppgiften. Det är alltid arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön.

Om arbetsgivaren inte stoppar en arbetsuppgift som innebär allvarlig fara, så kan skyddsombudet stoppa arbetsuppgiften inom sitt skyddsområde. Arbetsgivaren måste då kontakta Arbetsmiljöverket för bedömning innan arbetet kan tas upp igen.

Låt oss nu gå tillbaka till den representativa samverkan, och se vilka andra vägar som finns att ta arbetsmiljöfrågan vidare.

**Väg 2:** Chefen och skyddsombudet kommer inte överens. Skyddsombudet gör då en 6:6a.

Arbetsgivaren bekräftar att begäran har tagits emot och lämnar besked i frågan. Efter det har arbetsgivaren en tid på sig för att åtgärda risken. Tiden varierar beroende på vad skyddsombudet skrivit i sin begäran.

Om arbetsgivaren inte lämnar besked ifråga, eller om skyddsombudet inte är nöjd med svaret, så skriver skyddsombudet till Arbetsmiljöverket om prövande av föreläggande eller förbud.

Både arbetsgivaren och huvudskyddsombudet kan överklaga Arbetsmiljöverkets beslut om de inte är nöjda.

Låt oss återigen gå tillbaka till den representativa samverkan där chefen och skyddsombudet pratar om risken och möjliga lösningar.

**Väg 3:** Om chefen och skyddsombudet inte kommer överens, eller om chefen inte har möjlighet att åtgärda risken, kan skyddsombudet lyfta frågan till skyddskommittén.

Om skyddskommittén inte heller kommer överens, har varje ledamot rätt att skicka frågan vidare till Arbetsmiljöverket. Dom prövar om frågan hör hemma hos dom, och i så fall gör de ett utlåtande. Oavsett om Arbetsmiljöverket tar tag i frågan eller inte så kan skyddsombudet göra en 6:6a.

Så går en arbetsmiljöfråga genom olika instanser. Målet är att skapa en sund och trygg arbetsmiljö. För alla.