

2011

Skyddsombud för läkare

Sveriges läkarförbund



Vad är mina eller våra möjligheter att påverka det som händer – hur vi har det och hur vi jobbar?

Det är vanliga arbetsmiljöfrågor till förbundet från läkare i en föränderlig primärvård.

Rätten till inflytande och utveckling i arbetet är viktig att känna till. Faktum är att Sverige, i en internationell jämförelse ger goda rättigheter för att påverka arbetsmiljön, men dessa rättigheter behöver tas i bruk. Den rätt som finns att för anställda att utse ett eget skyddsombud för att samverka med arbetsgivaren i frågor om arbetsmiljö behöver användas av läkare själva i högre utsträckning för att möta läkares behov av utvecklande arbetsmiljö.

Faktorer i läkares arbetsmiljö såsom hög arbetsbelastning, ensamarbete, pressad tidbok, organisationsförändringar, generationsskifte, bruten kollegialitet eller små och tysta arbetsplatser är både orsak och verkan till att det finns för få skyddsombud inom primärvården i sin helhet och bland läkare i synnerhet. Något så vanligt som brist på kunskap om skyddsombudsuppdraget kan vara en annan.

Kunskapsbrist torde vara det enkla att råda bot på. Här ges en övergripande beskrivning för att visa på de rättigheter som ges skyddsombud och de möjligheter som kan tas i bruk.

Vad är arbetsmiljö?

Arbetsmiljö är ett vitt begrepp som saknar en enhetlig definition. Förenklat kan sägas att alla faktorer som påverkar oss i vårt arbete omfattas. Arbetsmiljölagen och dess föreskrifter ringar dock närmare in begreppet. Där framhålls rätten till en hälsosam och utvecklande arbetsmiljö i både fysiskt, psykiskt och socialt avseende. Lagen och tillhörande föreskrifter framhåller arbetsgivarens skyldighet att bedriva ett systematiskt och förebyggande arbete för hälsa och produktivitet, mot negativa och skadliga faktorer i arbetet inom samtliga tre nämnda områden.

Lagar och kollektivavtal grund för aktivt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljölagen anger att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetsmiljöarbetet. Det finns ett gemensamt åtagande. Arbetsgivaren har ansvar för att bedriva förebyggande arbetsmiljöarbete tillsammans med arbetstagarna och deras representanter, det vill säga skyddsombuden. Det framgår tydligt av att fokus för allt arbetsmiljöarbete måste i första hand ligga på detta förebyggande och systematiska arbetet.

Utöver lagstiftning, föreskrifter och direktiv kan det även finnas kollektivavtal som reglerar hur arbetsmiljön ska hanteras samt hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras. Som skyddsombud kan man behöva påminna sin arbetsgivare att arbetsmiljöarbetet även omfattar diskrimineringsområdet!

Skyddsombudsrollen

Skyddsombud har en viktig roll i det lokala arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Genom uppdraget som skyddsombud ges kollegor förtroende och formell rätt att vara med och påverka. Skyddsombudets uppgift är att representera kollegor och verka för god arbetsmiljö. Inom Läkarförbundet ska den som utses till skyddsombud anmälas till arbetsgivaren av sin lokala läkarförening.

Hos små arbetsgivare med få anställda där det saknas skyddskommitté kan lokal läkarförening utse regionalt skyddsombud. Då behöver ombudet ej vara anställd inom verksamheten, men har ändå rätt till insyn och tillträde. Ett krav är att förbundet har minst en medlem hos arbetsgivaren samt att inget skyddskommittésarbete finns organiserat. Regionala skyddsombud har samma uppgifter och befogenheter som lokala skyddsombud. Tanken är att det regionala skyddsombudet ska aktivera det lokala arbetsmiljöarbetet.

Utgångspunkter för uppdraget

För att kunna påverka som skyddsombud är det viktigt att få ta del av förändringar i tidigt skede och att samarbetet sker via dialog med arbetsgivaren och inte som envägsinformation när allt är beslutat. För att skyddsombudet ska kunna fullfölja sitt uppdrag ges ombudet olika rättigheter genom arbetsmiljölagen.

.....
Skyddsombudets uppgift är att representera kollegor och verka för god arbetsmiljö.

Utbildning

För att skyddsombud ska kunna verka för en tillfredsställande arbetsmiljö har de rätt att få utbildning i arbetsmiljöfrågor. Det är arbetsgivaren som ska stå för kostnaden. Arbetsgivare och förbundet har ett gemensamt ansvar för att skyddsombudet får den utbildning som behövs för att kunna klara sina uppgifter.

Ledighet

Skyddsombudet får ta den tid i anspråk som behövs för att utföra löpande arbetsmiljöarbete inom skyddsområdet. I uppdraget ingår till exempel kontakter med företrädare för arbetsgivaren, deltagande då arbetsmiljöfrågor diskuteras, deltagande i skyddsronder, samrådsmöten och planeringsmöten av betydelse för arbetsmiljön och förberedelse.

Ta del av de handlingar och få de upplysningar som behövs

Arbetsmiljölagen ger skyddsombud rätt till omfattande information som har betydelse för arbetsmiljön eller arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivare ska också underätta skyddsombud om kommande förändringar som har betydelse för arbetsmiljön. Det kan handla om

.....
Arbetsgivare ska underrätta skyddsombud om kommande förändringar som har betydelse för arbetsmiljön.

allt från ändringar av lokaler, arbetsmetoder (t ex nya dataprogram) till omorganisationer och neddragningar av verksamheten.

Delta vid upprättandet av handlingsplaner

Risker i arbetsmiljön ska även fortlöpande undersökas och bedömas. Efter att en riskbedömning genomförts behövs åtgärder beslutas och genomföras för att förebygga risker. De åtgärder som inte kan genomföras omedelbart ska föras in i en handlingsplan. Skyddsombudet har rätt att delta i hela arbetsprocessen.

Delta vid planering av ny eller ändrad arbetsmiljö

Skyddsombudet har rätt att medverka i planeringen inför en förändring som är av betydelse för arbetsmiljön. Vid olika typer av förändringar i verksamheten är det stor sannolikhet att arbetsmiljön påverkas. Inför en förändring är arbetsgivaren skyldig att göra en riskbedömning och konsekvensanalys för att upptäcka och förebygga eventuella negativa hälsokonsekvenser av förändringen. Skyddsombuden har rätt att medverka i denna bedömning/analys.

Medverka i systematiskt arbetsmiljöarbete och skyddsronder

Vid varje arbetsställe bör regelbunden översyn av arbetsmiljön göras genom skyddsronder eller annan genomlysning med återkommande intervall. Vid en skyddsronder går man genom verksamheten på en

arbetsplats och gör en riskinventering. Denna inventering ska omfatta såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. Skyddsronden kan vara allmän eller riktad mot någon särskild del av verksamheten, alternativt riktad mot något särskilt område. Undersökningar kan även göras via samtal, intervjuer eller enkäter. Eventuella åtgärdsförslag tas sedan fram i samverkan med skyddsombudet. Det som inte kan åtgärdas direkt förs in i en handlingsplan.

.....
Regelbunden översyn av arbetsmiljön bör göras.

Ta upp alla arbetsmiljöfrågor som behövs

Huvudprincipen är att skyddsombudet först tar upp frågan med närmaste chef. Men om denne inte har möjlighet att hantera frågan eller om skyddsombudet anser att frågan inte tagits om hand, kan skyddsombudet ta frågan till skyddskommittén. Även om skyddsombudet inte ingår i skyddskommittén har denne möjlighet att lyfta en arbetsmiljöfråga till kommittén.

Samråd med arbetsgivaren om arbetsskadeanmälan

Arbetsgivaren, skyddskommittén och skyddsombudet ska se till att arbetsskador och tillbud blir rapporterade och noggrant utredda samt leder till lämpliga förebyggande åtgärder. Rutiner för detta bör finnas på varje verksamhet.

Vid personskada är det arbetsgivarens skyldighet att anmäla skadan till Försäkringskassan och, om den är allvarig (det vill säga om skadan förorsakat dödsfall, svårare personskada eller om fler arbetstagare drabbats) till Arbetsmiljöverket.

Begär arbetsmiljöåtgärd eller arbetsmiljöundersökning

En arbetstagare som vill påtala en brist i arbetsmiljön ska i första hand vända sig till sin närmaste chef eller eventuellt överordnad chef vid behov. Vidtar denne ingen åtgärd som löser problemet kan arbetstagaren vända sig till skyddsombudet. Då påtalar skyddsombudet bristerna till arbetsgivaren och föreslår åtgärd. Chefen har då att skyndsamt svara skyddsombudet hur denne ser på åtgärdsfrågan. Arbetsmiljöproblem ska främst åtgärdas och ges lösning inom verksamheten. Svarar eller vidtar arbetsgivaren ingen åtgärd har skyddsombudet rätt att vända sig till Arbetsmiljöverket. Skyddsombudet ska då begära prövning enligt 6 kapitlet 6 a § Arbetsmiljölagen. Huvudskyddsombuden eller de regionala skyddsombuden har samma rätt att begära prövning som de lokala skyddsombuden.

Stoppa arbete vid risk för skada

Skyddsombudet har rätt att under vissa förutsättningar stoppa arbetet. Det ska vara ett visst, konkret, arbete som stoppas. Faran ska vara omedelbar och så överhängande att skyddsombudet inte hinner ta kontakt med sin närmaste chef, eller att denne inte är villig att avbryta det farliga arbetet. Skyddsombudet tar under denna situation över arbetsledningsrätten tills stoppet hävs av arbetsmiljöverket, då inspektör ifrån respektive distrikt.

Kontakter med Arbetsmiljöverket vid inspektion

I samband med att Arbetsmiljöverket gör en inspektion på arbetsplatsen har skyddsombudet rätt att få information om detta från arbetsgivaren. Skyddsombudet bör delta vid inspektionsbesöket för att kunna komplettera informationen från arbetsgivaren.

Överklaga Arbetsmiljöverkets beslut till förvaltningsrätten

Arbetsmiljöverket kan fatta beslut om föreläggande eller förbud om det visar sig att det finns arbetsmiljöbrister/risker på arbetsplatsen som inte åtgärdas. Skyddsombudet har rätt att överklaga besluten till förvaltningsrätten. Om det finns ett huvudskyddsombud är det denne som har överklaganderätt.

Bibehållna anställningsvillkor

Skyddsombudet har rätt att behålla sina anställningsförmåner (bland annat lön) under uppdragets tid. Skyddsombudet har också rätt att behålla gällande arbetsförhållanden eller anställningsvillkor under och efter uppdraget.

Möjlighet att agera för hyr- och stafettläkare

Det är skyddsombudet hos uthyrningsföretaget som i första hand ska företräda uthyrd personal under uthyrningstiden. Skyddsombudet har rätt att komma in på inhyrarens arbetsställe om det behövs för att utföra sitt uppdrag som skyddsombud. Om skyddsombudet vill begära arbetsmiljöåtgärder, eller en arbetsmiljöundersökning, ska denne vända sig till sin arbetsgivare. Ingenting hindrar dock att samma meddelande också ges till inhyraren. Skyddsombud i uthyrningsföretaget har även rätt att under vissa förhållanden, och i avvaktan på Arbetsmiljöverkets beslut, stoppa ett arbete som utförs av uthyrningsföretagets anställda.

Skyddsombudet hos inhyraren har möjlighet att agera även till skydd för den inhyrda personalen när det gäller rätten att begära åtgärd och beslut från Arbetsmiljöverket, samt rätten att avbryta arbete som innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa.

I samband med förnyade rättigheter i Arbetsmiljölagen så omfattas inhyrda, tillfälligt anställda och studenter under kliniskt tjänstgöring av arbetsmiljölagen och dess krav på arbetsgivaren.

Skadestånd i vissa fall

Ett skyddsombud får inte hindras i sitt uppdrag. Om så sker, till exempel genom att det inte får delta i olika typer av planering som har betydelse för arbetsmiljön, har skyddsombudet rätt till skadestånd.

Varför just läkare som skyddsombud?

Den som nu har läst så här långt kan ha ställt sig rubrikens befogade fråga. För bland de verksamheter som ändå har fungerande arbetsmiljö, kan det många gånger vara andra yrkesgrupper som agerar skyddsombud för läkare. Det är naturligt att föredra skyddsombud än inget alls, oavsett yrkesbakgrund. Men erfarenhet visar att de specifika krav och villkor läkaryrkets ställer, behöver argumenteras för så att utvecklande och hälsosamma arbetsmiljöer skapas. De som bäst kan svara för vad som behövs är läkare. I det är läkares egna skyddsombud avgörande och rollen ger legitima rättigheter för kollegor att medverka.

Läkarförbundet och föreningarnas arbete

Inom förbundet finns starkt behov av fungerande skyddsombudsverksamhet då det är så möjligheten att påverka viktiga arbetsmiljöfrågor formellt är utformad.

Vi bistår med kunskap och råd i samtliga frågor om arbetsmiljö och skyddsombud. Det är en förhoppning att lämna ett behövligt bidrag till den kunskapskälla som våra organisationer utgör och som medlemmar så väl behöver. Arbetsmiljön inom primärvården förutsätter kontinuerligt förbättringsarbete och fortsatt samtal om det goda arbetet. I detta behövs läkarna själva.

.....
Läkarna behövs i
arbetet med att
förbättra arbetsmiljön.