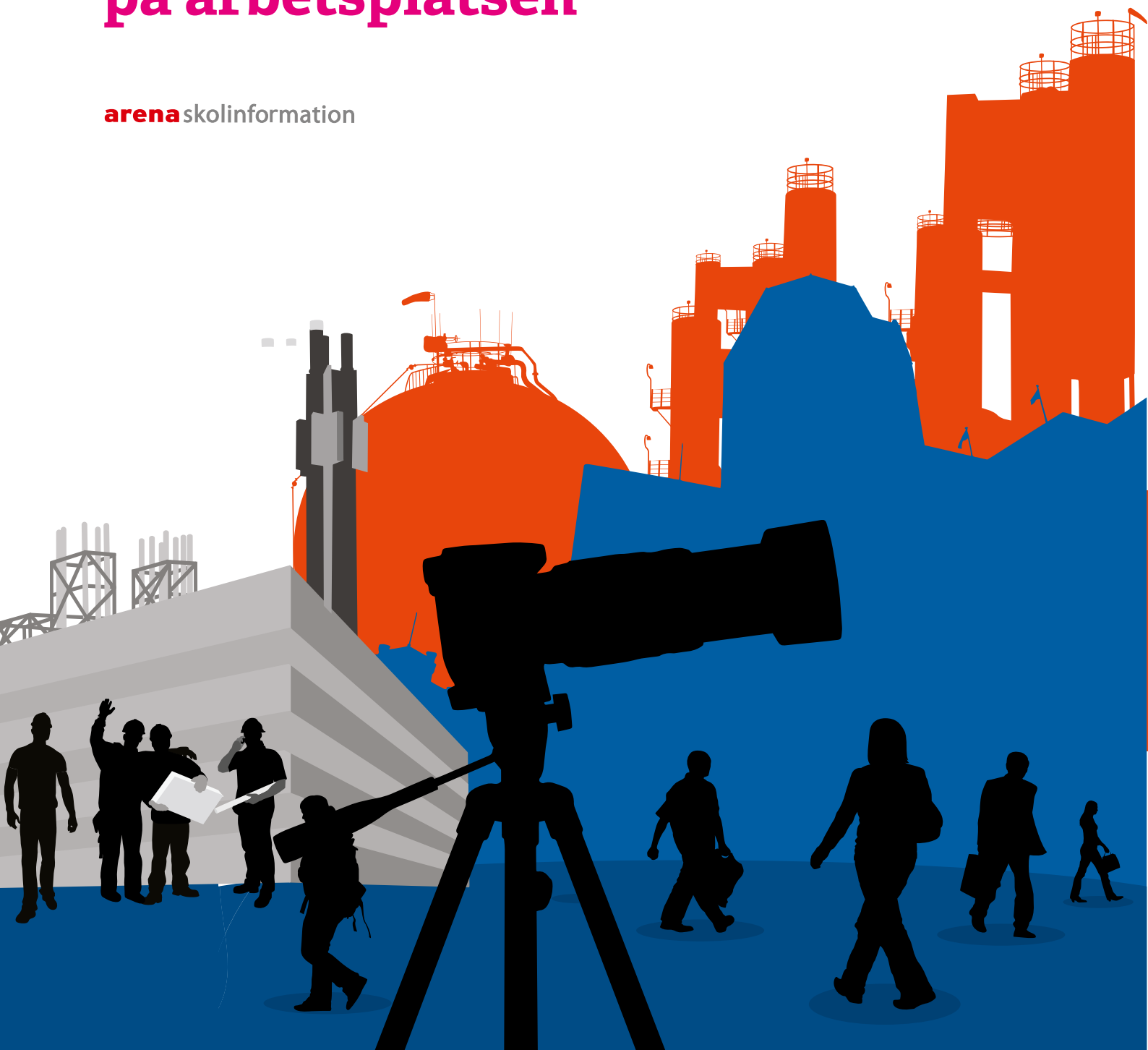




LÄRARHANDLEDNING

Säkerhet på arbetsplatsen

arena skolinformation



INLEDNING

Syfte och avsändare

Fyra filmer om arbetslivet med tillhörande lärarhandledning är producerat av Arena Skolinformation, en del av Arenagruppen, i nära samarbete med ett antal fackförbund. Syftet med materialet är att ge elever på gymnasieskolan en fördjupad bild av några arbetsmiljöproblem på dagens arbetsmarknad.

Målgruppen för materialet är framför allt elever på gymnasieskolans yrkesprogram, men även de högskoleförberedande programmen kan använda materialet med stor behållning.

Tips! Ett sätt att bearbeta fakta kring arbetsmiljöfrågor och vilka lagar och regler som gäller där är att arbeta med Arena Skolinformationens material *Arbetsmiljö*. Materialet kan gratis laddas ned eller beställas här:

www.arbetslivskoll.se/larare/vart-material/materialet-arbetsmiljo-2/

Fyra filmer med lärarhandledningar

Materialet består av fyra korta filmer om arbetsmiljö som var och en behandlar ett speciellt tema kring arbetsmiljö.

Film 1 – Mobbing på arbetsplatsen. Den första filmen handlar om Linda som blev mobbad under tolv år på sin arbetsplats. Filmen belyser delar av de kränkningar som hon fick utstå samt belyser det mönster som uppstår på en arbetsplats där mobbing och kränkningar finns.

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen. Filmen tar upp en situation där en person uppträder våldsamt på ett socialkontor och hotar en socialsekreterare.

Film 3 – Säkerhet på arbetsplatsen. Här får vi möta Emilia som var med om en allvarlig arbetsplatsolycka i den malmgruva hon arbetade i.

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen. Vi får träffa personer som berättar om konsekvenserna de upplevt av att känna otrygghet i sin anställning. Vi får också höra om hur Jamshid och hans arbetskamrater förbättrade arbetsmiljön på sin arbetsplats.

Varje film är omkring sex minuter lång och belyser ett autentiskt fall. Till varje film finns ett material i lärarhandledningen som gör det möjligt för eleverna att bearbeta och fördjupa sig i temat.

Tanken är att man tillsammans först ser på filmen för att sedan arbeta vidare med valda delar av innehållet i lärarhandledningen. Filmerna finns att ladda ner/streama från www.arbetslivskoll.se

Innehållet i lärarhandledningen

Materialet i lärarhandledningen innehåller uppgifter som gör det möjligt för eleverna att bearbeta varje film/tema på olika sätt. Det går att variera arbetsformerna utifrån de behov och förutsättningar som finns i klassen.



Diskutera innehållet i filmen

Alla filmer inleds med några frågor i syfte att bearbeta innehållet i filmen. Här kan det vara lämpligt att inventera förkunskaper och låta eleverna diskutera och bidra med egna erfarenheter. Frågorna är sorterade under tre rubriker.

Förtydliga. Inledningsvis finns frågeställningar som kan användas för att förtydliga innehållet i filmen. Vad handlade den om? Vem drabbades och hur tänker eleverna kring det specifika fallet?

Problematisera. Därefter presenteras ett antal frågeställningar som problematiserar innehållet i filmen. Här lyfts perspektivet till en mer generell nivå, och eleverna kan arbeta med temat på en mer övergripande nivå. Att koppla det som händer till andra situationer: Vad finns det för lagar och riktlinjer som reglerar det aktuella arbetsmiljöproblemet? osv.

Egna erfarenheter. Avslutningsvis ges några frågor där eleverna kan bidra med egna erfarenheter från praktik eller andra arbetsplatser. Tanken är att de ska ges möjlighet att tolka filmens tema till det egna yrket. Tanken med frågematerialet är att du som lärare ska kunna bearbeta filmen på olika sätt, göra ett urval som du anser passar bäst för elevgruppen.

Faktablad

Till varje tema finns ett faktablad med en sammanfattning om vad som gäller för det aktuella temat, det handlar om definitioner av olika begrepp, vilka regler och riktlinjer som reglerar just det här området samt information om ansvar och hur man som anställd ska agera. Syftet med faktabladet är att eleven snabbt ska få hjälp att förstå och tolka det regelverk som finns kring det aktuella temat.

Tre case

Varje film utgår från ett autentiskt fall, vilket är bra då det är ett bra sätt att konkretisera problemet. Till varje film finns tre korta ”case”, berättelser, som gör det möjligt att bredda perspektivet och arbeta med andra fall inom temat. Varje case avslutas med ett antal diskussionsfrågor som både förtydligar och problematiserar händelserna i caset samt det övergripande temat på olika sätt.

Ta reda på mer

Avslutningsvis finns en sida med information om lämpliga länkar för att ta reda på mer om temat. Eleverna uppmanas att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning. Här ges också ett förslag på en checklista som kan användas för att ta reda på mer om det aktuella temat vid exempelvis praktik o dyl.

Kopplingar till kursplaner

I lärarhandledningen finns ett avsnitt med kopplingar till aktuella kursplaner. Utöver hänvisningar till ämnen inom olika yrkesprogram redovisas de kopplingar som kan göras till ämnet samhällskunskap. Hänvisningar ges till generella formuleringar gällande lagar och bestämmelser samt kunskapskrav där eleven förväntas känna till och kunna anpassa arbetsuppgifter till gällande lagar och bestämmelser.

Förslag på lektionsupplägg

En lektion, 45–60 minuter

1. Välj film på www.arbetslivskoll.se

Film 1 – Mobbning på arbetsplatsen

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen

Film 3 – Säkerhetsarbete på arbetsplatsen

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen

2. Titta på filmen tillsammans eller låt eleverna se den hemma som läxa.

3. Gör ett urval av frågor till filmen så att eleverna ges möjlighet att bearbeta och diskutera innehållet i den aktuella filmen. Här är det viktigt att ta vara på deras förkunskaper och eventuellt plocka upp delar som det kan vara lämpligt att fördjupa sig ytterligare i. Arbeta gärna i mindre grupper och låt grupperna redovisa för varandra, avsluta och sammanfatta i helklass.

4. I samband med att eleverna arbetar med innehållet i filmen kan det vara lämpligt att dela ut och låta eleverna ta del av faktabladet. Där finns en del förklaringar och begreppsdefinitioner och hänvisningar till gällande riktlinjer som ger eleverna underlag till mer kvalitativa diskussioner. Här kan det vara på sin plats att eleverna går ut på internet och söker mer fakta kring vad som gäller i det aktuella fallet, till exempel besöker arbetsmiljöverkets webbsida.

2–3 lektioner

5. Arbeta vidare med casen. Dela in klassen i mindre grupper och låt dem läsa och arbeta med de olika casen. Gör ett urval av frågorna och låt eleverna ta fram förslag på lösningar och idéer för hur de skulle agera i de olika situationerna. Här är det lämpligt att de hämtar ytterligare information om vad som gäller för deras yrke.

6. Låt eleverna presentera caset för övriga i klassen, därefter redovisa sina svar på de frågor de arbetat med.

7. Den som vill ha ett underlag för bedömning kan låta använda sig av sina kunskaper för att sammanfatta arbetet. Utgå från de lagar och riktlinjer som gäller i det aktuella fallet och låt dem resonera kring hur individer/grupper kan påverka eller påverkas på olika sätt.

Vidare fördjupning, praktikplats

8. Använd de avslutande delarna och låt eleverna fördjupa sig i det aktuella temat när de är ute på praktik. Låt dem sammanfatta en rapport om hur det ser ut på den arbetsplats de har praktiserat på.

KOPPLINGAR TILL KURSPLANERNA

Samhällskunskap

Ämnet samhällskunskap har tydliga kopplingar i form av kunskaper om mänskliga rättigheter samt hur det fungerar på arbetsmarknaden. Den som vill använda uppgifterna för bedömningar enligt kunskapskraven kan utgå från:

- Händelserna i filmen *påverkar och påverkas av* individer, grupper och samhällsstrukturer,
- Eleven analyserar orsaker och konsekvenser av händelser i filmen samt argumenterar för lösningar och egna åsikter.

Samhällskunskap 1a1 50 p

Förmågor som eleverna ska ges möjlighet att träna:

Kunskaper om demokrati och de mänskliga rättigheterna såväl de individuella som de kollektiva rättigheterna, samhällsfrågor, samhällsförhållanden samt olika samhällens organisation och funktion från lokal till global nivå utifrån olika tolkningar och perspektiv.

Kunskaper om historiska förutsättnings betydelse samt om hur olika ideologiska, politiska, ekonomiska, sociala och miljömässiga förhållanden påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.

Centralt innehåll

- De mänskliga rättigheterna; vilka de är, hur de förhåller sig till stat och individ och hur man kan utkräva sina individuella och kollektiva mänskliga rättigheter.
- Arbetsmarknad, arbetsrätt och arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter, deras olika roller och betydelse för samhällsutvecklingen. Arbetsmarknadens sätt att fungera, anställningsvillkor.

Kunskapskrav för e

- Eleven kan också **översiktligt** redogöra för de mänskliga rättigheterna. I sin analys förklarar eleven **enkla** samband och drar **enkla** slutsatser om likheter och skillnader mellan olika samhällens organisation. Dessutom kan eleven dra **enkla** slutsatser om hur nutida samhällsförhållanden, exempelvis arbetslivets utveckling, påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.
- Eleven kan analysera samhällsfrågor och identifiera **någon** orsak och konsekvens. I analysen diskuterar eleven **översiktligt** orsakerna och konsekvenserna samt möjliga lösningar på samhällsfrågorna. Eleven kan ge **enkla** argument för sina ståndpunkter och värderar med **enkla** omdömen andras ståndpunkter.

Programgemensamma ämnen

Vad gäller de programgemensamma ämnena så handlar det i stor utsträckning om att ha kunskaper om de lagar och riktlinjer som gäller för de olika yrkesinriktningarna. I de fall man vill använda uppgifter för bedömningar är det viktigt att eleverna har haft möjlighet att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning.

Centralt innehåll några exempel

- Lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet inom branscherna.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Kunskapskrav några exempel

- I arbetet redogör eleven för lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet. Dessutom arbetar eleven utifrån de krav på säkerhet och miljö som reglerar arbetet.
- Eleven redogör för olika lagar och andra bestämmelser som styr verksamheterna och tar utgångspunkt i dem i sitt arbete.
- Dessutom motiverar eleven sina val med hänsyn till hälsa, miljö och ekonomi samt utifrån lagar och andra bestämmelser.
- Arbetet utförs i enlighet med lagar och andra bestämmelser.

Exempel på programfördjupningar från några yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Fritids och friskvårdsverksamheter 200 p

- Lagar, förordningar och andra riktlinjer som styr fritids- och friskvårdsverksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik.

Socialt arbete 200 p

- Lagar, förordningar, internationella överenskommelser och riktlinjer för sociala verksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Sociologi 100 p

- Innebörden av integritet, social kontroll, segregering och marginalisering.
- Diskriminering, jämställdhet och likabehandling.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Ämne – Bygg och anläggning

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Förmåga att arbeta säkert med hänsyn till hälsa, arbetsmiljö och ergonomi.

Kurs – Bygg och anläggning 1

- Arbetsmiljö, hälsa, ergonomi och säkerhet samt riskbedömningar för arbetsuppgifterna.

Industritekniska programmet

Ämne – Människan i industrin

- Kunskaper om förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete och förmåga att ingripa vid olyckstillbud.

Kurs – Människan i industrin 1

- Introduktion till lagar och andra bestämmelser som reglerar produktion, företag och arbetsmarknad, till exempel bestämmelser om arbetsmiljö, anställningsskydd och arbetsrätt samt miljöbestämmelser och medbestämmandelagen.
- Förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vård- och omsorgsprogrammet

Ämne – Hälsa

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Kunskaper om arbetsmiljöns betydelse för hälsan samt förmåga att medverka till goda arbetsförhållanden.

Kurs – Ergonomi

- Arbetets och arbetsmiljöns påverkan på människors hälsa.

Examensmål

De tolv yrkesförberedande programmen har alla arbetsmiljö som en viktig del i utbildningen. I examensmålen finns formuleringar om hur frågor kring arbetsmiljö ska behandlas. Här nedan följer en genomgång av formuleringarna kring arbetsmiljö i examensmålen på de yrkesförberedande programmen.

Examensmål på yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ingå i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsmiljöregler och säkerhetsbestämmelser.

El- och energiprogrammet

Säkerhetsfrågor är av yttersta vikt för arbete inom de olika yrkesområdena. Utbildningen ska därför leda till att eleverna blir väl förtrogna med nationella och internationella överenskommelser om teknologi, informationssäkerhet, standarder, arbetssäkerhet och arbetsmiljö.

Fordons- och transportprogrammet

Utbildningen ska utveckla elevernas kunskaper om nationella och internationella överenskommelser, lagar och andra bestämmelser inom valt yrkesområde. Dessa kunskaper är till exempel viktiga för att skapa en bra arbetsmiljö och förebygga arbetsskador

Handels- och administrationsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsrätt, arbetsmiljö och diskrimineringsfrågor i arbetslivet.

Hantverksprogrammet

Eleverna ska lära sig ett serviceinriktat förhållningssätt och att utföra arbetet med kvalitet och ansvarskänsla samt att kunna arbeta enligt gällande arbetsmiljölagar och föreskrifter.

Hotell- och turismprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Industritekniska programmet

Inom området industriteknisk produktion ska utbildningen ge kunskaper om arbetets organisation, produktionsekonomi, resursanvändning samt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Naturbruksprogrammet

Arbetsmiljöfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och främja god hälsa.

Restaurang- och livsmedelsprogrammet

Utbildningen ska även ge kunskaper i arbetsmiljö, försäljning, service, hygien, näringslära, specialkost och alkoholservice.

VVS- och fastighetsprogrammet

Utbildningen ska ge eleverna kunskaper om arbetsmiljöregler och säkerhetsbestämmelser samt kännedom om nationella och internationella bestämmelser som gäller för yrket.

Vård- och omsorgsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper och insikter om arbetsmiljöns betydelse för fysisk, psykisk och social hälsa samt om hur man kan samverka för att skapa goda och jämlika arbetsförhållanden.

FILM 3

Säkerhet på arbetsplatsen



Diskutera innehållet i filmen

VAD HÄNDE MED EMILIA?

Emilia jobbade som terminalarbetare på LKAB i Kiruna. Det innebar att hon ansvarade för att förbereda och övervaka tågen innan de skulle köras ner i gruvan och lastas med järnmalm.

Varningar innan olyckan

Den dagen olyckan inträffade fick hon information om att det var "blött i fickan". Det betyder att malmen som skulle tappas ner i vagnarna innehöll ovanligt mycket vatten. Det händer ibland och behöver inte innebära någon förhöjd säkerhetsrisk, det man gör är att man lastar vagnarna långsammare eftersom massan är mycket tyngre. Emilia åkte ner med tåget i gruvan och placerade den första vagnen under tappen. Det är tappen man öppnar för att fylla på vagnarna med malm.

Det kunde ha gått mycket illa

Den här gången gick det snabbt överstyr, malmen var så tung att tappen gav vika och det välldes fram blöt och tung malm över vagnen och in mot den kur där Emilia stod för att styra tappen. Emilia tryckte på nödstopp och ropade på hjälp från sina kollegor. Sekunder senare trycktes rutan i kuren in av malmmassorna och malmen var dessutom på väg mot dörren. Emilia kastade sig mot dörren, som öppnas utåt, och lyckades precis få upp den innan malmen täckte för den.

Händelsen anmäldes till arbetsmiljöverket

Hon klarade sig med några skrapår och ett skadat knä som hon fick när ramlade inne i kuren på väg ut. Ingen annan skadade sig. Incidenten anmäldes som en arbetsplatsolycka och arbetsmiljöverket gjorde en utredning om hur man kunde öka säkerheten och undvika att det skulle inträffa igen. Emilia fick hjälp både av facket och sin arbetsgivare för att bearbeta händelsen och hon kunde snabbt återvända till sina dagliga arbetsuppgifter.

Arbetsgivarens vidtog åtgärder

Händelsen bidrog till att LKAB förbättrade arbetsmiljön, man har gjort förstärkningar av kuren, bytt ut glaset till ett säkerhetsglas och åtgärdat vattenledningar för att minska risken att malmen blir blöt. I framtiden kommer också hela lastningsprocessen vara fjärrstyrd så att inga medarbetare behöver befinna sig i närheten av tappen och vagnarna.

FÖRTYDLIGA

1. Vad är det som hänt? Sammanfatta vad Emilia varit med om. Läs gärna texten ovan "Vad hände med Emilia" som förtydligar några av de saker som tas upp i filmen.

- Var hände olyckan?
- Vad var det mullret skulle varna för?
- Var det någons fel att olyckan skedde?
- Hur förklarar Emilia att hon klarade sig så bra?

PROBLEMATISERA

Hantera situationen

2. Hur tycker du att Emilia hanterade situationen?

3. Emilia säger att det var tur att det var hon och inte någon annan som råkade ut för olyckan. Vad menar hon med det?

Förebygga

4. Vad har företaget gjort för att undvika att detta händer igen? Kommer dessa åtgärder att göra att det som hände Emilia inte händer igen?

Följa upp

5. Varje år omkommer cirka 40 personer på grund av olyckor på arbetsplatsen. Förr var det betydligt fler. Håller du med Emilia om att det som hänt henne är en del av de mänskliga rättigheterna?

- Undersök vad som står i de mänskliga rättigheterna när det gäller arbete. Upplever du att dessa rättigheter följs i Sverige idag?

6. Arbeta i mindre grupper. Har du själv varit med om någon farlig situation på arbetet eller i skolan? Berätta och reflektera kring hur det slutade och vad det var som fick dig att agera som du gjorde.

7. Diskutera vilka risker ni tror kan uppkomma på er framtida arbetsplats. Gör en lista i varje grupp och följ upp i helklass. Reflektera kring hur de upplevda riskerna kan undvikas eller i alla fall minimeras. Vem ska göra vad?

- Staten – lagar
- Kommunen/Länsstyrelsen med flera – tillsyn
- Arbetsgivaren
- Facket
- Arbetstagaren

Vad gör chefen om de anställda vägrar följa skyddsreglerna?

Artikel publicerad 14 september 2015 i webbtidningen *arbetarskydd.se*

Hur gör jag när en anställd vägrar följa skyddsreglerna, trots flera tillsägelser? Nästa gång jag är i närheten är det samma visa igen. Vad kan jag som chef göra? Vad kan arbetskamraterna göra? Skyddsombudet?

Maria Steinberg, forskare i arbetsmiljörätt vid Örebro universitet:

– Det är arbetsgivarens ansvar att se till att arbetstagarna följer skyddsreglerna. En arbetstagare är skyldig enligt arbetsmiljölagen (3 kap. 4 §) att medverka till en bra arbetsmiljö. Det betyder att denna måste följa arbetsmiljölagens skyddsregler inklusive gällande föreskrifter inom området och interna skyddsregler.

En vägran att följa dessa är ordervägran. En sådan kan leda till omplacering och i sista hand till uppsägning. Vare sig arbetskamraterna eller skyddsombuden har några direkta rättsliga skyldigheter att säga till arbetstagaren.

Glenn Bergenstoft, regionalt skyddsombud på IF Metall Borås:

– Att ha en anställd person och en arbetskamrat som trotsar arbetsplatsens skyddsregler är självklart en mycket allvarlig sak. Jag tror att det är viktigt att ni sätter er ner tillsammans, chef och skyddsombud med den det berör och klargör tydligt vilka regler ni har.

Det är i det sammanhanget viktigt att förklara varför reglerna finns där, och vad som kan hända om man inte följer reglerna. Jag tror också det är mycket viktigt att tydligt klargöra vad konsekvensen kan bli om hen väljer att inte följa reglerna.

Lise-Lotte Argulander, förbundsjurist på arbetsgivarorganisationen Visita:

– Har ni klara och tydliga regler som alla anställda tagit del av och är införstådda med kan en vägran att följa dem ses som misskötsamhet. Första gången en anställd bryter mot en skyddsregel bör du som chef ha ett allvarligt samtal med personen om vikten av att följa skyddsregler. Hjälper inte detta kan du nästa gång ge den anställda en skriftlig varning och förklara att han eller hon riskerar att förlora jobbet om inte beteendet ändras.

FAKTA OM SÄKERHET PÅ ARBETSPLATSEN

Alla arbetsplatser ska ha tydliga rutiner, tekniska lösningar och skyddsutrustning som förhindrar olyckor på arbetsplatsen. Men det räcker inte med att bara ha rutiner och skyddsutrustningar, de anställda måste använda dem också. Därför är det minst lika viktigt att man på arbetsplatsen skapar en kultur, en attityd bland de anställda, där säkerhet är en självklarhet. Det ska till exempel vara en självklarhet att alla använder den skyddsutrustning som krävs vid olika arbetsuppgifter.

Ett bra sätt att skapa denna kultur är arbetsgivare och anställda arbetar tillsammans och hittar lösningar och rutiner som fungerar och som alla är överens om. I det arbetet tar man tillsammans fram de rutiner som ska gälla.

Faktorer som bidrar till ett bra samarbete om säkerheten på arbetsplatsen:

- Att det finns en gemensam syn och delat ansvar,
- Att alla tycker det är viktigt med god säkerhet och en bra arbetsmiljö,
- Att säkerhetstänkandet är en självklar del av verksamheten,
- Att man satsar resurser och pengar på att skapa en säker arbetsplats, det är i längden positivt för ekonomin,
- Att beställare, upphandlare och kunder ställer krav,
- Att högsta ledningen föregår med gott exempel och ger stöd till mellanchefer när de tar säkerhetsbeslut som kan kosta tid och pengar.

Källa: Arbetsmiljöupplysningen

Vad händer om arbetsgivaren bryter mot lagen?

Varje år anmäls omkring 200 arbetsmiljöbrott, men det är inte så många av dem som prövas i domstol. Alla företag verkssamma i Sverige kan få betala böter, så kallad företagsbot, om de bryter mot reglerna. Summan på dessa böter sträcker sig från femtusen kronor till tio miljoner kronor. Ett företag kan få företagsbot:

- Om företaget inte har gjort vad som kan krävas för att motverka brottet.
- Om brottet har begåtts av någon i ledande ställning.
- Om brottet har begåtts av någon i företaget som har särskilt ansvar för tillsyn eller kontroll i verksamheten.

Det är åklagare eller domstol som beslutar om det ska bli åtal. Om åtal väcks kan det leda till en brottmålsrättegång i tingsrätten eller till ett strafföreläggande. Det sistnämnda blir aktuellt om företaget förklarar sig skyldigt och böterna inte överstiger 500 000 kronor. Om ett företag inte följer uppmaningarna om att vidta nödvändiga åtgärder för säkerheten på arbetsplatsen kan de få betala en sanktionsavgift. Det är en avgift som har införts nyligen och tanken är att den kan vara effektivare i vissa sammanhang än att straffa företagen med böter. Du kan läsa mer om hur detta fungerar på Arbetsmiljöverkets webbplats, www.av.se.

Vissa arbetsrättsliga mål tas upp av *Arbetsdomstolen*. Det handlar då om tvister mellan arbetsgivare och arbetstagarer och de kan själva väcka åtal här. I arbetsdomstolen kan bara arbetsgivares- och arbetstagarers organisationer göra en anmälan. Arbetsdomstolen inte är aktuell för enskild person utan man måste var medlem i facket och då är det personens fackförbund som driver ärendet där. Den som inte är fackligt ansluten är hänvisad till tingsrätten. Ett aktuellt fall i Arbetsdomstolen är de busschaufförer som nekades att vikariera med motiveringen att de var för gamla, över 70 år. Målet drevs av diskrimineringsombudsmannen och vanns av busschaufförerna som fick 40 000 kronor i ersättning för åldersdiskriminering. Företaget dömdes också att betala rättegångskostnaderna. Om du vill veta mer om Arbetsdomstolen sök på www.arbetsdomstolen.se

Vilket ansvar har arbetstagarer?

För det första måste arbetstagarer känna till, förstå och framför allt följa de rutiner och säkerhetsföreskrifter som finns på arbetsplatsen. Det är arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagarer så att den kan göra detta. Om olyckan är framme måste arbetstagarer anmäla olyckan till arbetsgivaren som sedan ska skicka en anmälan vidare till Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan. Det är viktigt att även anmäla tillbud (händelser som skulle ha kunnat leda till en olycka) eftersom de kan vara en varningssignal som kan leda till förbättringar som gör att framtida olyckor kan undvikas. Anmälan om olyckor eller tillbud bör ske skriftligt så att de dokumenteras. En speciell blankett för detta bör finnas på alla arbetsplatser.

Hur ska jag agera om jag eller andra drabbas?

Om du eller andra drabbas eller om du upplever att säkerheten har brister så ska du rapportera detta. Det gör du i första hand till din arbetsgivare, ditt skyddsombud och/eller ditt lokalombud.

Vad kan min fackförening göra?

På din arbetsplats finns ett lokalombud från din fackförening. Denne kan du alltid kontakta för information om vad som gäller och för att få hjälp när något redan hänt. Du kan också ta kontakt med det lokala skyddsombudet för att få veta vad som gäller eller kanske rapportera eventuella säkerhetsrisker.

Här nedan följer ett antal tillbud och olyckor som anmälts till arbetsmiljöverket för att sedan gå vidare till domstol. Händelserna har anmälts då någon av parterna anser att det föreligger någon form av brott:

Brott mot arbetsmiljölagen: Innefattar brott mot själva arbetsmiljölagen (AML), mot arbetsmiljöförordningen (AMF) eller mot Arbetarskyddsstyrelsens/Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS). Många bestämmelser i föreskrifterna är direkt kopplade till ett straff.

Arbetsmiljöbrott: BrB. Brottsbalken kapitel 3, paragraf 10. När någon " uppsåtligt eller av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen ålegat honom till förebyggande av ohälsa eller olycksfall". Omfattar vållande till annans död, vållande till kroppsskada eller sjukdom samt framkallande av fara för annan.

En arbetsgivare kan bland annat dömas till;

Företagsbot: Kan drabba företag där arbetsmiljöbrott eller brott mot arbetsmiljölagen begåtts. Kräver inte att någon enskild pekats ut som ansvarig. Företagsboten är den i dag vanligaste påföljden.

Böter: Penningböter är mildast och dagsböter strängast. Kan bara drabba fysisk person.

Följande fem händelser är hämtade ur Arbetsmiljöverkets sammanställning över domar och godkända strafförelägganden i arbetsmiljömål 2013.

Gör så här

Arbeta med ett eller flera fall. Läs om händelsen och besvara frågorna, diskutera gärna i mindre grupper. Kolla sedan upp vad som hände och hur domstolen dömde i just det fallet, svar och kommentarer finns redovisade på en fristående sida. Diskutera gärna i mindre grupper era tankar kring händelserna och resultatet av de domar som dömts ut.

1. DÖDSOLYCKAN PÅ EDETS BRUK

Vid en olycka på pappersfabriken Edets bruk klämdes en maskinoperatör till döds i en konverteringsmaskin. Operatören klämdes ihjäl då maskinen startade när hon höll på att justera knivarna i den. Konverteringsmaskinen uppfyllde inte de grundläggande krav som gäller för skyddsanordningar.

Företaget hade inte gjort tillräckliga riskbedömningar av maskinen. Fallet hamnade i domstolen och åklagaren hävdade att företaget var "vållande till annans död", enligt brottsbalken. Åklagaren krävde 1,5–2 miljoner i företagsbot.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vilka brister bidrog till olyckan?
2. Vem anser du hade störst ansvar för att olyckan inträffade?
3. Vad hade man kunnat göra för att undvika olyckan? Hade den anställda kunnat göra något? Vad hade arbetsgivaren kunnat göra?
4. Hur tror du att domstolen dömde i det här fallet? Välj mellan följande domar:
 - a) Företaget friades från ansvar.
 - b) Företaget dömdes, men slapp böter.
 - c) Företaget dömdes att betala 1,5 miljoner kr i företagsbot.

2. DEN EGNA BYGGSTÄLLNINGEN

En 18-åring som utbildade sig till plåtslagare skulle under höstlovet arbeta på sin praktikplats och tillsammans med handledaren lägga plåttak på ett fritidshus. Den befintliga byggställningen hade monterats på fel sida huset och därför byggde de, på eget initiativ, en ny provisorisk träställning, helt utan skydd.

När 18-åringen tappade balansen och kanade av taket så föll han därför fritt cirka 3,5 meter till marken och skadade ryggen svårt. Hade byggställningen varit korrekt hade fallet inte varit lika allvarligt. Fallet hamnade i domstolen och åklagaren hävdar att företaget var ”vållande till kroppsskada” enligt brottsbalken. Åklagaren krävde företagsbot.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vilka brister fanns som bidrog till olyckan?
2. Vem anser du hade störst ansvar för att olyckan inträffade?
3. Vad skulle de ha kunnat göra för att undvika olyckan? Vad hade praktikanten och handledaren kunnat göra? Hade arbetsgivaren (byggföretaget) något ansvar?
4. Hur tror du att domstolen dömde i fallet? Välj mellan följande domar:
 - a) Företaget friades från ansvar.
 - b) Företaget dömdes, men slapp böter.
 - c) Företaget dömdes att betala 150 000 kr i företagsbot.

3. OLYCKA VID FRÄSMASKIN

En minderårig gymnasieelev, som genomgick arbetsplatsförlagd lärande (APL) på företaget, fick i uppgift att bearbeta detaljer i en fräsmaskin. Detta trots att det är förbjudet för minderåriga att arbeta vid den här typen av fräsmaskiner. Vid ett tillfälle lossade han detaljen innan spindeln slutat rotera och hamnat i viloläge. Eftersom fräsen fortfarande roterade när han lossade den, fastnade elevens handske i maskinen, och ärmen på tröjan drogs in i fräsen vilket ledde till att han fick en fraktur på handleden och en mindre tandskada.

Fallet hamnade i domstolen och åklagaren hävdar att företaget var ”vållande till kroppsskada”, enligt brottsbalken. Åklagaren krävde företagsbot.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vilka brister fanns som bidrog till olyckan?
2. Vem anser du hade störst ansvar för att olyckan inträffade?
3. Vad skulle de ha kunnat göra för att undvika olyckan? Vad hade gymnasieelevens och handledarens kunnat göra? Hade arbetsgivaren något ansvar?
4. Hur tror du att domstolen dömde i fallet? Välj mellan följande domar:
 - a) Företaget friades från ansvar.
 - b) Företaget dömdes, men slapp böter.
 - c) Företaget dömdes att betala 75 000 kr i företagsbot.

4. MINDERÅRIG I ARBETE

Betongföretaget lät under sommaren en 14-åring (minderårig) arbeta åtta timmar per dag under 13 dagar trots att arbetstiden på skolfria dagar inte får överstiga sju timmar per dag.

Fallet hamnade i domstolen och åklagaren hävdar att företaget brutit mot arbetsmiljölagen.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vems ansvar är det att se till att följa de arbetstidslagar som gäller för minderåriga?
2. Hur tror du att domstolen dömde i fallet? Välj mellan följande domar:
 - a) Betongföretaget friades från ansvar.
 - b) Företaget dömdes, men slapp böter
 - c) Företaget dömdes att betala 10 000 kr i företagsbot.

5. KOJAN PÅ SKOLGÅRDEN

En 10-årig elev på en skola blev knuffad ner från en koja omkring två meter upp i ett träd. Eleven fick ett komplicerat benbrott. Kojan fanns på skolans område. Händelsen anmäldes inte till Arbetsmiljöverket av skolan, utan kom till verkets kännedom först ett år senare genom att elevens förälder gjorde en anmälan.

Fallet hamnade i domstolen och åklagaren hävdar att rektorn på skolan brutit mot arbetsmiljölagen.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vems ansvar är det att se till att skolgården är en säker plats för eleverna?
2. Hur tror du att domstolen dömde i fallet? Välj mellan följande domar:
 - a) Rektorn friades från ansvar.
 - b) Rektorn dömdes, men slapp böter.
 - c) Rektorn dömdes att betala dagsböter.



Så här gick det

1. Dödsolyckan på Edets bruk

Dom: Företaget dömdes till 1,5 miljoner i företagsbot.

Företagets åtgärder: Alla liknande maskiner stängdes av och byggdes om av maskinleverantören i samverkan med de anställda. De anställda deltog i ombyggnadsprojektet och tränades och utbildades i de nya arbetssätt som blev följden av ombyggnaden. Alla bruk med denna typ av maskiner – även konkurrenterna – kontaktades om vad som hade hänt. Företaget hade nära kontakt med de anställda, de informerade om händelsen och tog hand om de anställdas oro på olika sätt. Många uppledde att de fick en väldigt bra stöttning. Det tyckte man även på Arbetsmiljöverket – ”Företaget har skött sig föredömligt efter olyckan och tagit väl hand om personalen efter olyckan, det ska de ha credit för”, var ett omdöme efter olyckan.

Källa: Mål nr B 1256-11. <http://da.se/2011/10/lilla-edet-fann-ny-vag-efter-dodsolyckan/>

2. Den egna byggställningen

Dom: Talan om företagsbot ogillas.

Tingsrätten friade med motiveringen att byggbolagets företrädare gett de anställda instruktion om att uppföra en byggnadsställning, och att denna instruktion var att betrakta som en riskbedömning. Fallet överklagades till hovrätten.

Hovrätten friade med motiveringen att anställda brutit mot givna instruktioner, och att en regelrätt skriftlig riskbedömning inte skulle ha lett till att arbetena utförts med föreskrivet fallskydd och olyckan undvikits.

Källa: Mål nr B 1131-10.

3. Olycka vid fräsmaskin

Dom: Företagsbot 75 000 kr.

Kommentar: Valet av arbetsuppgifter hade inte gjorts med den omsorg som kan krävas påpekade åklagaren. Företaget som ansvarade för praktikanten brast i rutiner och riskanalyser då det är förbjudet för minderåriga att använda fräsmaskin. Eleven hade inte heller fått tillräckliga instruktioner, eller visat att han haft tillräcklig kunskaper för att använda maskinen.

Källa: AM-179346-12

4. Minderårig i arbete

Dom: Företagsboten jämkad från 25 000 kronor till 10 000 kr.

Källa: AM-114709-12-90.

5. Kojan på skolgården

Dom: Rektorn på skolan dömdes att betala 30 dagsböter à 270 kr (8 100kr)

Källa: AM-78319-12.



Om du vill arbeta vidare med dessa frågor så presenteras här några bra länkar att börja med:

Arbetsdomstolen dömer i tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Talan kan bara väckas av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. Att väcka talan är ungefär detsamma som att göra en anmälan. Här kan du hitta mer information om deras arbete och även domar i genomförda mål: www.arbetsdomstolen.se/pages/startPage.asp

Arbetsmiljöupplysningen är ett uppslagsverk om arbetsmiljö. Både arbetsgivares och arbetstagares organisationer ansvarar för sidan. Här kan du hitta information kring säkerhet på arbetsplatsen: www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Sakerhetskultur/

Arbetsmiljöverket, AV, är en myndighet som ansvarar för arbetsmiljöfrågor i Sverige. Här kan du hitta information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden när det gäller säkerhet av olika slag. Du kan till exempel få information om skyddsutrustning: www.av.se/halsa-och-sakerhet/personlig-skyddsutrustning/

Tidningen Arbetarskydd. Sveriges oberoende nyhetstidning om arbetsmiljö når över 45 000 läsare. Nyhetstidningen Arbetarskydd står för en kritisk granskning av företaget i Arbetsmiljösverige. Men är också ett konkret verktyg för dig i ditt arbetsmiljöarbete, oavsett vad du arbetar med och var. www.arbetarskydd.se

.....

Vad gäller på din APL-plats?

För dig som går på yrkesförberedande ingår, som du vet, Arbetsplatsförlagt lärande, APL. Du kommer då att vistas på en arbetsplats där det yrke du utbildar dig till utövas. Det är viktigt att du vet vad som gäller på den arbetsplatsen när det gäller rättigheter och skyldigheter. Här kommer därför ett antal punkter som du kan ta reda på och checka av och som handlar om det tema som detta material fokuserar, säkerhet på arbetsplatsen.

- Undersök vilka som är de största och vanligaste säkerhetsriskerna på din arbetsplats. Du kan hitta information om detta på nätet men även intervjua din handledare.
- Det är fler män än kvinnor som dör i arbetsplatsolyckor. Här får du veta varför: www.arbetarskydd.se/nyheter/olyckor/dodsolyckor/article3409144.ece