



Skyddsombudens erfarenheter 2012

Skyddsombuden 100 år

Författare: Sten Gellerstedt, Arbetslivsenheten



Förord

Skyddsombudet fyller 100 år 2012. LO gör därför en mer omfattande studie av skyddsombudens arbete och erfarenheter. Syftet är att LO och dess förbund ska få aktuell information för att kunna prioritera de åtgärder som bäst stöttar skyddsombuden.

LOs utskott för Miljö- och Arbetslivsfrågor (MOA) tillsatta hösten 2011 en arbetsgrupp med uppdraget att genomföra studien. Arbetsgruppen bestod av:

Torbjörn Jonsson, Fastighetsanställdas Förbund,
Gunilla Ericsson, Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch
Martine Syrjanen Ståhlberg, Handelsanställdas förbund,
Bo Andersson, Angelika Lang, IF Metall
Magnus Dalberg, Pappers
Peter Larsson, Svenska Kommunalarbetareförbundet
Sten Gellerstedt, LO. Projektledare

Forskarna Anders Wikman och Kaj Frick medverkade vid utformningen av undersökningen.

Innehåll

Sammanfattning	4
Skyddsombud i 100 år.....	5
Inledning.....	8
Skyddsombudet tidigt en facklig representant	8
Syfte	9
Metod	9
Resultat.....	11
Hur representativt är skyddsombudet?.....	13
Utbildning.....	23
Begäran av åtgärd.....	27
Olyckor och tillbud.....	30
Arbetsmiljöavtal	32
Samverkan med arbetsgivaren	33
Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	39
Diskussion	46
Metod och andel svar	46
Problem i arbetsmiljön	46
Skyddsombudet representerar de anställda	47
Val av skyddsombud	47
Antal skyddsombud.....	47
Skyddsombudets stöd.....	48
Tid för uppdraget.....	49
Utbildning.....	49
Samverkan med arbetsgivaren	50
Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	50
Skyddskommitté.....	51
Begäran om åtgärd, § 6.6a.....	51
Arbetsmiljöavtal	52
Skyddsombud 2020	53
Referenser.....	55
Bilaga 1. LO-förbundens svar på frågorna i 2012 år skyddsombudsenkät	56
Bilaga 2. Utdrag ur Livsmedelsarbetareförbundets och Elektrikerförbundets avtal.....	78

Sammanfattning

Att vara skyddsombud är ett av de viktigaste förtroendeuppdrag man kan få av sina arbetskamrater. Det handlar ju om liv och hälsa. Den här utredningen visar att systemet med skyddsombud är robust. Det tickar och går i arbetsplatsens vardag. Men det finns en hel del som oroar.

LO genomförde under 2012 en enkätstudie med stöd av SCB där 2 452 skyddsombud svarade på 35 frågor. År 2012 fanns 66 000 skyddsombud inom LO-sektorn. Det är fem procent färre än 2006. Lägst andel nya skyddsombud finns inom industrin, störst andel finns inom byggsektorn.

Kring 90 procent av skyddsombuden har ett bra stöd från de anställda. Lika många känner också ett bra stöd från det lokala facket och nästan 80 procent ser sig som en facklig representant. Enbart 56 procent av skyddsombuden anser att deras chef stöder dem. Inom Transportarbetareförbundet anser hela 17 procent att chefen motarbetar dem. Det är mycket allvarligt.

Drygt 80 procent av skyddsombuden svarar att de anställda oftast kan träffa dem under arbetstiden. En skillnad jämfört med den utredning som gjordes 2006 är att betydligt fler inom servicesektorn inte kan gå ifrån en stund för att träffa sitt skyddsombud.

Tre av fyra skyddsombud anger att de är utsedda av arbetskamraterna, hälften av sin fackliga organisation och en fjärdedel att de är utsedda av både kamraterna och facket. Elva procent menar att de är utsedda av arbetsgivaren. Det är lite förvånande eftersom en arbetsgivare aldrig kan utse skyddsombud. Det vanliga är att arbetskamraterna frågar vem som vill bli skyddsombud. Ombudet utses sedan på ett fackligt möte. På små arbetsplatser hjälper ofta det regionalt skyddsombud till med att utse skyddsombudet.

Tre av fyra huvudskyddsombud anger att deras chef har bristande kunskaper och för lite tid för att kunna åtgärda risker i arbetsmiljön. Nästan 60 procent anger att chefen också har otillräckligt med resurser. LOs rekommendation om att ett skyddsombud ska ha minst 40 timmars grundutbildning uppfylls enbart av 38 procent. Det är klart sämre än 2006.

På två av tre arbetsplatser där det gjorts större förändringar har risker bedömts i förväg, men enbart 58 procent av skyddsombuden har medverkat vid denna bedömning. Och bara hälften av skyddsombuden får de beslutsunderlag de behöver för sitt uppdrag. Det är klart sämre än 2006 då 62 procent fick nödvändigt underlag.

Trenden att arbetslivet kompliceras allt mer ställer krav på den fackliga organisationen att effektivare samordna skyddsombuden med andra fackliga representanter. Det kan också behövas mer tvärfacklig samordning av regler och agerande kring arbetsmiljöfrågor i till exempel produktionskedjor, vid upphandlingar där flera fackförbund berörs och när det gäller inhyring av personal

Både arbetsmarknadens parter och regeringen har ansvar för att skapa så goda förutsättningar som möjligt för skyddsombuden. Även år 2020 kommer det att finnas ett stort behov av väl utbildade fackligt utsedda skyddsombud som vågar ställa krav. Det blir en vinst för löntagarna, arbetsgivarna och inte minst för samhället.

[markera detta avsnitt som faktadel]

Skyddsombud i 100 år

Löntagarnas ombud i skyddsfrågor föddes för hundra år sedan 1912 och blev med åren oumbärliga. Tveklöst har skyddsombudens arbete bidragit till att arbetsmiljön blivit bättre än i de flesta jämförbara länder. Idag är samverkan mellan löntagare och arbetsgivare reglerat i lag och kollektivavtal. Så har det inte alltid varit. Det var ett stort demokratiskt framsteg när parter med olika intressen med lagens hjälp kunde tvingas att samverka. En förutsättning är dock att staten har medel att tvinga arbetsgivaren att vidta åtgärder.

- 1912** Arbetarna får utse ombud för arbetarskyddet, med enda uppgift att tala med yrkesinspektionen när den kommer på besök. De ombud som klagar riskerar att bli trakasserade. Ännu finns inget rättsligt skydd, facket är inte starkt nog. Socialstyrelsen inrättar en arbetarskyddsbyrå med representanter från parterna.
- 1931** Skyddsombud ges laglig rätt att vända sig till arbetsgivaren och till yrkesinspektionen för att klaga på missförhållanden. Anges i lagen att skyddsombudet ska främja säkerhet och sundhet samt söka arbetstagarnas medverkan. Skyddsombudet blir en ordningsman.
- 1938** Avtal om hur och när stridsåtgärder får vidtas (Saltsjöbadsavtalet). Facket ges laglig möjlighet att utse skyddsombud när arbetstagarna själva inte kan. Lag på säkerhetskommitté i större företag, att arbetsgivaren inom skälig tid ska lämna besked om en påtalad brist, att arbetsgivaren inte får hindra skyddsombudet, men den regeln saknar sanktion. Yrkesinspektionen stärks, inspektören ska vid besök ”om möjligt träda i förbindelse” med skyddsombudet.
- 1942** Första centrala överenskommelsen mellan SAF-LO om en grundstandard för det lokala säkerhetsarbetet. Arbetarskydds nämnden (idag Prevent) bildas för att genomföra avtalet. Skyddsombuden tas med i LO-förbundens verksamhet och får ett visst skydd mot trakasserier. Olyckor ses främst som egen ovarsamhet.
- 1949** Facket får utse regionala skyddsombud. Rätt att utse skyddsombud vid fler än fyra anställda (tidigare 10), råd att utse en kvinna där det arbetar många kvinnor, kan inrätta skyddskommitté vid fler än 49 anställda. Ett kapitel om samverkan förs in i lagen, bland annat med en regel om skadestånd vid trakasserier av skyddsombud. Begreppet skyddsområde förs också in. Arbetarskyddsstyrelsen inrättas och ska främst vara rådgivande, får utfärda förelägganden utan vite. Ännu regleras främst arbetarens beteende och inte förhållandena i arbetsmiljön.
- 1951** Revideringen av 1942 års SAF-LO överenskommelse anger att den fackliga organisationen utser skyddsombud. Orsaken är av praktiska skäl. Få vill vara skyddsombud och förhoppningen är att facket mäktar med att utse skyddsombud. Förfarandet vid de direkta valen av skyddsombud är också komplicerat och ska godkännas av yrkesinspektionen. Facket ses som en garant för att fattade beslut respekterades och som en bärare av kunskaper i skyddsfrågor. Skyddsombudet blir mindre beroende av arbetsgivaren.
- 1955** Regionala nämnder i yrkesinspektionsdistrikten inrättas med representanter från arbetsmarknadens parter och kommunerna.
- 1962** Yrkesmedicinska kliniker inrättas vid varje regionsjukhus.
- 1964** Alla anställda inom den offentliga sektorn får rätt att utse skyddsombud.

- 1966** Arbetsmedicinska institutet bildas.
- 1967** Revidering av 1951 års LO-SAF överenskommelse, införs att ”samverkan ska ske under arbetsgivarens ledning”, tydligare regel om att facket utser skyddsombud som ges rätt till information och ledighet med ersättning för uppdraget. Ett huvudskyddsombud bör utses som företrädare löntagarna i frågor som inte begränsas till ett skyddsområde och som ska delta i skyddskommitté och företagsnämnd.
Överenskommelse SAF-LO om företagshälsovård.
- 1968** Parterna inom kommun och landsting sluter en överenskommelse liknande SAF-LOs grundnivå för arbetarskyddet.
- 1974** Skyddsombud får laglig rätt att stoppa farligt arbete, lagen anger att facket utser skyddsombud, skyddsombuden får utföra uppdraget på betald arbetstid samt får rätt att ta del av handlingar och delta vid planering. Förhandsprövning ska ske vid förändringar. Överenskommelsen SAF, LO och PTK ger skyddsombud, arbetarrepresentanter i skyddskommittén och arbetsledare rätt till 40 timmars utbildning i arbetsmiljö på betald arbetstid. Inom statlig sektor sluts ett avtal om arbetarskydd.
Arbetsmiljöfonden inrättas med 75 miljoner kr för breda satsningar inom arbetsmiljö, att samordnas av Arbetarskyddsstyrelsen.
- 1976** Andra centrala arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK, nu i kollektivavtal. Avtalet kompletterades under första delen av 1980-talet och definierar grunden i arbete för en god arbetsmiljö samt ger rekommendationer om partssamverkan i företagshälsovården. Medbestämmandelagen (MBL) införs och ger facket möjlighet att påverka arbetsgivarens ledningsrätt med stöd av primärförhandlingar, rätt till information, att ingå medbestämmandeavtal och i vissa frågor rätt till tolkningsföreträde och veto.
- 1977** Ny arbetsmiljölag antas i politisk enighet. Lagen omfattar nu även sociala och psykologiska frågor. Den enskilde ska kunna påverka sitt arbete och får rätt att stoppa eget arbete vid omedelbar fara. Skyddsombuden får laglig rätt till utbildning samt ledighet med lön under uppdraget.
Arbetsmiljöverket får rätt att utfärda bindande föreskrifter samt föreskriva förhandsprövning (riskbedömning).
Arbetslivscentrum bildas, ett statligt institut med uppgift att forska och vara centralt rådgivande organ inom arbetslivsområdet.
- 1980** Utbildningen *Bättre Arbetsmiljö* blir den största folkbildningen sedan 30-talet.
- 1987** Arbetarskyddsstyrelsens forskningsavdelning blir Arbetsmiljöinstitutet.
- 1989** Regionala skyddsombud kan utses utan yrkesinspektionens godkännande.
Nu finns 113 000 skyddsombud i LO, TCO och Saco, det högsta någonsin.
- 1991** Lag på att arbetsgivaren organiserar arbetet för en god arbetsmiljö och bedriver ett förebyggande arbete. Krav på riskbedömning skärps. Skyddsombudet ska bevaka att denna internkontroll genomförs, får rätt att delta vid upprättande av handlingsplaner samt får rätt att delta vid planering av ändrad arbetsorganisation. Skrivningen att skyddsombudet ska vinna löntagarnas medverkan tas bort. Löntagarnas rätt till eget inflytande i arbetet stärks.

- 1993** SAF förnyar inte arbetsmiljöavtalet och säger upp avtalen om utbildning och företagshälsovård. Arbetsgivarna lämnar alla styrelser i statliga organ inom arbetsmiljöområdet. Avtalet om Arbetarskyddsnämnden (Prevent) löper vidare. Statens stöd till företagshälsovården på en miljard kronor upphör.
- 1994** Arbetsmiljöverket fick rätt att införa sanktionsavgift för brott mot vissa föreskrifter. Ansvar infördes för den som anlitar inhyrd arbetskraft. Inhyrdas skyddsombud får rätt att komma in på arbetsstället där de inhyrda arbetar.
- 1995** Inträdet i EU bekräftar skyddsombudens ställning genom ramdirektiv 89/391. Arbetslivsinstitutet bildas genom en sammanslagning av Arbetslivscentrum och Arbetsmiljöinstitutet.
- 2007** Arbetslivsinstitutet läggs ner.
- 2009** Byggarbetsmiljösamordnare ska utses dels för planering och projektering, dels för utförande av arbetet. Arbetsmiljöverket ges rätt att meddela förläggande och förbud mot byggherren eller av denne anlita uppdragstagare.
- 2010** Skyddsombudet ges möjlighet att stoppa farligt arbete för bemanningsanställda.
- 2012** Nu finns 100 000 skyddsombud i fackförbundens register inom LO, TCO och Saco, varav 66 000 inom LOs förbund.

Inledning

År 1912 föddes arbetarnas ombud i skyddsfrågor. Det dröjde dock till 1938 innan de döptes till skyddsombud. Under åren växte det fram former för hur löntagarna kan hävda sina intressen för att få en god arbetsmiljö. Skyddsombuden och LO med dess förbund har här haft en nyckelroll. Tveklöst har skyddsombudens arbete bidragit till att arbetsmiljön blivit bättre än många i jämförbara länder.

Skyddsombudet tidigt en facklig representant

Den fackliga organisationen fick en laglig möjlighet att utse skyddsombud 1938. Det var främst av praktiska skäl. Få vågade vara skyddsombud och förhoppningen var att fackföreningen mäktade med att utse ombud. Facket sågs som en garant för att valet av ombudet gick rätt till och att beslut i skyddsfrågor respekterades. Facket uppfattades också som en bärare av kunskaper i skyddsfrågor. Av störst betydelse för löntagarna var att skyddsombudet fick ett skydd mot trakasserier och därmed blev mindre beroende av arbetsgivaren. Nu vågade fler ombud begära förbättringar i skyddsfrågor.

Skyddsombudets uppdrag har ändrats under åren. Längre sågs de som ordningsmän som både skulle representera de anställda och få de anställda att vara skyddsmedvetna. Med åren vann skyddsombudet en laglig rätt att ingripa när arbetsgivaren brast i sin ledning av arbetet. Skyddsombudet fick även rätt att delta vid planering vid förändringar av verksamheten.

Det blev en stor utmaning för arbetsgivarna att anpassa ledningssystem och chefsroller till de inskränkningar i deras ledningsrätt som gavs i lag och avtal. För att verkligen nå samverkan krävdes att parterna förstod och respekterade varandra. Den partsgemensamma utbildningen ”Bättre Arbetsmiljö” som kom i slutet av 1970-talet blev ett stort steg framåt i parternas samverkan och för skyddsombuden. År 1989 fanns 113 000 skyddsombud på hela arbetsmarknaden.

Löntagarnas större inflytande blev också en utmaning för fackföreningarna. Fram till 1980-talet handskades den fackliga organisationen främst med löner, anställningstrygghet och arbetarskydd (Köpsén 2008). Fackförbundens kongresser gav sedan den fackliga organisationen i uppdrag att även utveckla arbetsorganisationen, jobbet och medlemmen, inräknat jämställdhet mellan könen. Nu gällde det att både agera strategiskt i samverkan med arbetsgivaren för utveckling och att förhandla om löner, tid, tempo och uppsägningar. Hur kom det att påverka skyddsombudens roll?

Under lång tid fick den fackliga organisationen annat att göra än att utveckla skyddsombudens roll. Decentraliserade förhandlingar mellan fack och arbetsgivare och en sammanslagning av fackförbund tog mycket tid. På 90-talet var det också fullt upp med att reda ut uppsägningar, omorganisering och rehabilitering. Under 1990-talet hade 1 miljon löntagare varit arbetslösa vid något tillfälle. År 1999 fanns 87 000 skyddsombud inom LO, TCO och Saco. Men efter millenniumskiftet steg antalet skyddsombud igen. År 2012 finns omkring 100 000 skyddsombud, varav 66 000 inom LO-förbunden.

Syfte

Syftet med denna enkätundersökning är att ge LO och dess förbund aktuell information om skyddsombuden för att kunna prioritera de åtgärder som bäst stöttar deras arbete. Här redovisas svar på frågor om skyddsombudens möjlighet att företräda de anställda i arbetsmiljöfrågor. Frågorna rör tillämpningen av de lagar och avtal kring skyddsombudens verksamhet som vuxit fram de senaste 100 åren. Frågorna tar upp valet av skyddsombud, skyddsombudens roll, utbildning, användning av arbetsmiljölagen och samverkan med arbetsgivaren samt skyddsombudens uppfattning om de största problemen i arbetsmiljön.

Metod

En arbetsgrupp vid LO har planerat undersökningen och analyserat resultaten. De allra flesta av LOs förbund har också kommenterat svaren på frågorna. Forskarna Anders Wikman och Kaj Frick medverkade i utformningen av undersökningen som gjordes i samarbete med SCB i form av en enkät på Internet. Frågorna i undersökningen baseras på innehållet i skyddsombudets uppdrag, se ruta 1. Frågorna är delvis från tidigare undersökningar 1996 och 2006 och delvis nya. Regionala skyddsombud ingår inte i denna studie.

Ruta 1. Vad gör ett skyddsombud?

- Skapar med sin fackliga organisation så goda förutsättningar som möjligt för att kunna ta tillvara de anställdas intresse av en god arbetsmiljö.
- Representerar de anställda inom sitt skyddsområde i arbetsmiljöfrågor, är ett direkt stöd när någon behöver det, är tillgänglig och håller en öppen dialog.
- Bevakar att arbetsgivaren tar sitt ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet och för arbetsanpassning och rehabilitering.
- Deltar i skyddsronder, påtalar brister i arbetsmiljön och begär åtgärder av arbetsgivaren.
- Deltar i planering vid förändringar i verksamheten.
- Vänder sig till Arbetsmiljöverket när alla andra sätt att lösa problemet har provats utan att ge resultat.

Vad behöver skyddsombudet?

- Stöd av medlemmarna och av sin fackliga organisation.
- Vara kunnig i arbetsmiljöfrågor och hur man driver dessa.
- Rutiner för sin samverkan med arbetsgivaren. Grunden för dessa rutiner finns i arbetsmiljölagen och i centrala och lokala avtal mellan fackföreningen och arbetsgivaren.

I mars 2012 skickade SCB brev till 3 784 skyddsombud (SO) och till 1188 huvudskyddsombud (HSO) och bad dem besvara en enkät på Internet. Ett 20-tal personer meddelade att de inte hade tillgång till Internet, 162 stycken sa att de inte var skyddsombud, 2 452 (51 procent) besvarade enkäten och 2 311 personer hörde inte av sig alls. Tre påminnelser skickades till dem som inte svarat.

För att hitta de skyddsombud som skulle svara på enkäten gjordes ett slumpmässigt urval av ett bestämt antal skyddsombud per förbund, baserat på förbundens medlemsregister, se tabell 1. Ett lägsta respektive högsta antal skyddsombud sattes för de små och stora förbunden. För

att skyddsombudens svar ska gälla för hela LO har varje svarande fått en vikt utifrån antalet skyddsombud i det egna förbundet och utifrån hur många som har svarat.

Tabell A. Antal och andelar skyddsombud i LOs förbund samt antal och andelar skyddsombud per förbund utvalda att delta i studien.

Förbund	Aktiva medlemmar ¹ 2012-02-15		Alla skyddsombud förutom regionala skyddsombud				SO per medlem	Skyddsombud utvalda att delta i studien			
	Antal	%	HSO	SO	Totalt	%		HSO	SO	Totalt	%
LO	1 310 345	100	4 723	59 866	64 589	100	20	1 188	3 784	4 972	100
Byggnads	78 416	6	250	3 310	3 560	6	22	107	268	451	9
Elektrikerna	18 500	1	200	875	1 075	2	17	76	200	276	6
Fastighets	29 373	2	135	906	1 041	2	28	52	200	252	5
GS	47 255	4	280	2 439	2 719	4	17	110	268	375	8
Handels	120 699	9	349	3 826	4 175	6	29	133	421	554	11
HRF	32 000	3	20	450	470	1	68	19	150	169	3
IF Metall	272 000	21	1 600	12 454	14 054	22	19	200	600	800	16
Kommunal	504 600	39	1 177	28 908	30 085	47	17	200	597	797	16
Livs	28 000	2	169	1 232	1 401	2	20	64	200	264	5
Musikerna	2 500	0	0	2	2	0	-	0	0	0	0
Målarna	12 470	1	13	379	392	1	32	13	124	137	3
Pappers	16 935	1	58	1 273	1 331	2	13	50	200	250	5
SEKO	83 597	6	289	2 536	2 825	4	30	95	356	378	8
Transport	55 900	4	183	1 278	1 461	2	38	69	200	269	5

1) Pensionärer, studerande och andra medlemmar med nedsatt avgift, t ex långtidssjuka är inte medräknade.

Resultat

Här redovisas skyddsombudens svar på frågorna i enkäten uppdelade på typ av skyddsombud och sektorerna Bygg, Industri och Service samt för hela LO. Efter de flesta tabeller finns en kommentar. I kapitel Diskussion samlas och fördjupas dessa kommentarer.

Bygg: Byggnadsarbetareförbundet, Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund och Målaresförbundet.

Service: Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang facket (HRF), Kommunalarbetareförbundet, SEKO och Transportarbetareförbundet.

Industri: GS facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och Pappers.

Skyddsombud (SO): där det finns huvudskyddsombud.

Huvudskyddsombud (HSO): där det finns fler än ett skyddsombud.

Ensamt skyddsombud (ESO): där det saknas huvudskyddsombud.

I Bilaga 1 redovisas svaren för varje fackförbund. I de tabeller där den angivna procentandelen har en stor osäkerhet anges en felmarginal som visar att procentandelen lika gärna kunde ha varit vilket värde som helst inom det angivna felet.

1. Tabellen ger en översikt av kön, ålder, facktillhörighet och typ av skyddsombud för de skyddsombud som deltog i studien. Andelar är i procent									
		Ensamt skyddsombud,		Ett av flera skyddsombud		Huvudskyddsombud		Antal svar	Svarsfrekvens
		Andel	Fel ¹	Andel	Fel	Andel	Fel		
LO		17	± 1	52	± 2	31	± 2	2 439	51
Kvinna		15	± 2	56	± 4	29	± 4	704	51
Man		18	± 2	48	± 2	33	± 2	1735	51
18 - 29 år		37	± 10	56	± 10	6	± 3	144	35
30 - 39 år		20	± 4	53	± 6	27	± 5	393	40
40 - 49 år		18	± 3	56	± 4	27	± 3	756	51
50 - 59 år		14	± 2	51	± 4	35	± 4	832	60
60 år -		14	± 4	44	± 7	42	± 6	314	60
Bygg	Byggnads	23	± 6	47	± 7	30	± 6	166	39
	Fastighets	28	± 8	46	± 8	26	± 7	108	45
	Målarna	47	± 11	35	± 10	18	± 8	66	53
	Elektrikerna	27	± 6	46	± 7	28	± 6	138	52
Service	Handels	41	± 6	31	± 5	27	± 5	227	43
	HRF	49	± 10	33	± 10	18	± 8	72	45
	SEKO	3	± 2	54	± 6	43	± 6	211	57
	Kommunal	13	± 3	54	± 4	33	± 4	429	56
	Transport	31	± 6	36	± 7	34	± 7	152	59
Industri	GS	23	± 5	45	± 7	32	± 6	177	49
	IF Metall	16	± 3	56	± 4	27	± 4	408	52
	Livs	4	± 2	65	± 7	31	± 7	140	55
	Pappers	0	± 0	77	± 6	23	± 6	145	61

Av skyddsombuden i denna undersökning 2012 är 71 procent män och 29 procent kvinnor. År 2006 var 64 procent av skyddsombuden män och 36 procent kvinnor. Andelen ensamma

¹ Fel anger att procentandelen lika gärna kunde ha varit plus eller minus det angivna felet. Till exempel kan det bland skyddsombuden som är upp till 29 år lika gärna finnas 47 som 27 procent ensamma skyddsombud.

skyddsombud skiljer sig stort mellan förbunden. Inom Hotell och restaurang (HRF), Målareförbundet och Handelsanställdas förbund är det över 40 procent ensamma skyddsombud. Inom Pappers, SEKO och Livsmedelsarbetareförbundet är det mindre än fem procent ensamma skyddsombud. De ensamma skyddsombuden är yngre än övriga skyddsombud.

Tabell 2. Hur många år har du varit skyddsombud av något slag? Andelar i procent för 2012 och 2006.

Sektor ²	Mindre än 2 år		Minst 2 men mindre än 5 år		Minst 5 men mindre än 10 år		10 år eller mer		Alla %	Antal svar
	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006		
LO	15	18	24	28	26	25	35	29	100	2 441
LO-SO	16	23	25	29	26	25	33	24	100	1 220
LO-HSO	8	7	21	22	26	29	46	42	100	735
LO-ESO	26	24	28	37	26	19	20	20	100	486
Bygg	19	18	29	26	24	24	29	33	100	480
Bygg-SO ³	18	-	33	-	25	-	23	-	100	216
Bygg-HSO	9	-	19	-	29	-	43	-	100	128
Bygg-ESO	31	-	30	-	17	-	22	-	100	136
Service	15	18	24	29	25	25	35	27	100	1 092
Service-SO	17	-	24	-	26	-	34	-	100	493
Service-HSO	7	-	23	-	23	-	47	-	100	361
Service-ESO	26	-	28	-	28	-	18	-	100	238
Industri	13	18	24	27	27	25	36	31	100	869
Industri-SO	14	-	26	-	25	-	35	-	100	511
Industri-HSO	8	-	17	-	31	-	45	-	100	246
Industri- ESO	23	-	29	-	25	-	23	-	100	112

År 2012 hade en större andel skyddsombud (35 procent) haft sitt uppdrag längre än 10 år jämfört med 2006 (29 procent). Det gäller inom sektorerna Service och Industri och främst för de vanliga skyddsombuden. Inom Byggsektorn har skyddsombuden i stället haft sitt uppdrag en kortare tid än 2006. Nästan hälften av huvudskyddsombuden har varit skyddsombud av något slag i minst 10 år och står för mycket av erfarenheten.

Kommentar Störst nyrekrytering av skyddsombuden finns inom byggsektorn där 19 procent anger att de haft sitt uppdrag mindre än två år. Lägst andel nyrekryterade finns inom industrin där 13 procent har varit skyddsombud kortare tid än två år, jämfört med 18 procent 2006. Sedan 2006 har antalet anställda inom industrin minskat vilket medför att färre nyanställs. Det kan vara en förklaring till att andelen nya skyddsombud minskat inom industrin.

² **Bygg:** Byggnadsarbetareförbundet, Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund och Målareförbundet.

Industri: GS facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och Pappers.

Service: Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang facket (HRF), Kommunalarbetareförbundet, SEKO och Transportarbetareförbundet.

³ SO är Skyddsombud där det finns huvudskyddsombud, HSO är huvudskyddsombud och ESO ett skyddsombud där det saknas ett huvudskyddsombud.

Hur representativt är skyddsombudet?

Tabell 3. Hur många anställda är du skyddsombud för? Jämförelse mellan 2012 och 2006.

	1-5		6-10		11-20		21-50		51-200		200 -		Vet inte	
	-12	-06	-12	-06	-12	-06	-12	-06	-12	-06	-12	-06	-12	-06
LO	8	11	17	16	22	18	24	19	16	20	11	14	1	2
LO-SO	8	-	21	-	28	-	28	-	12	-	2	-	2	-
LO-HSO	1	-	2	-	9	-	24	-	30	-	32	-	1	-
LO-ESO	18	-	30	-	31	-	16	-	5	-	0	-	0	-
Bygg	9	12	17	20	23	28	29	25	18	10	2	4	2	2
Bygg- SO	11	-	23	-	23	-	27	-	10	-	1	-	4	-
Bygg- HSO	2	-	2	-	11	-	36	-	42	-	7	-	0	-
Bygg- ESO	15	-	24	-	33	-	24	-	5	-	0	-	0	-
Service	8	13	18	20	22	20	22	18	14	14	15	13	1	3
Service- SO	10	-	23	-	29	-	27	-	8	-	1	-	1	-
Service- HSO	0	-	3	-	9	-	19	-	25	-	42	-	2	-
Service- ESO	20	-	35	-	24	-	13	-	8	-	0	-	0	-
Industri	6	7	13	8	24	10	28	19	21	32	7	21	1	2
Industri- SO	5	-	17	-	26	-	29	-	18	-	4	-	2	-
Industri- HSO	1	-	2	-	9	-	32	-	38	-	17	-	0	-
Industri- ESO	17	-	22	-	43	-	17	-	1	-	0	-	0	-

Antalet anställda som man är skyddsombud för har minskat mellan åren 2006 och 2012. År 2012 är det fler som anger att de är skyddsombud för 11 – 50 anställda än 2006. Det gäller främst inom industrin, där betydligt färre skyddsombud anger 200 eller fler inom deras skyddsområde. Samtidigt som det blir färre stora skyddsområden blir det också något färre små skyddsområden, de med 1-5 anställda, särskilt inom inom Bygg och Service.

Kommentar Inom LOs förbund finns olika praxis för om man även är skyddsombud för anställda som täcks av ett annat avtalsområde. Olika avtalsbärande fackföreningar kan utse var sitt skyddsombud inom samma område på arbetsplatsen, eller ha ett gemensamt skyddsombud. Det är också möjligt för olika fackförbund att ha var sitt huvudskyddsombud eller att ha ett gemensamt.

4. Vem har utsett dig till skyddsombud? Flera alternativ kan ges, därför blir summan av svaren svar mer än 100 procent.				
Sektor	Arbetskamraterna	Fackföreningen	Arbetsgivaren	Antal svar
LO	75	47	11	2 433
LO-SO	79	42	10	1 217
LO-HSO	67	65	5	737
LO-ESO	77	29	25	479
Bygg	76	41	23	479
Bygg- SO	74	42	23	216
Bygg- HSO	83	53	11	128
Bygg- ESO	74	24	36	135
Service	74	48	10	1 084
Service- SO	82	38	10	489
Service- HSO	61	73	4	362
Service- ESO	76	31	20	233
Industri	75	47	10	870
Industri- SO	73	51	7	512
Industri- HSO	77	52	6	247
Industri- ESO	80	26	28	111

Tre av fyra skyddsombud är utsedda arbetskamraterna, hälften av facket och 11 procent av arbetsgivaren. En fjärdedel anger att de är utsedda av både arbetskamraterna och facket och fem procent att de är utsedda av både facket och arbetsgivarna. Inom Byggnads anger 30 procent och inom Handels 21 procent att de är utsedda av arbetsgivaren. Inom Byggsektorn säger 36 procent av ESO att de är utsedd av arbetsgivaren.

Kommentar Skyddsombud utses av den facklig organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren. Enbart när en sådan facklig organisation skriftligen avsäger sig möjligheten att utse skyddsombud, eller när det inte finns kollektivavtal, kan arbetstagarna utse ett skyddsombud direkt på arbetsplatsen.

Det vanliga är att arbetskamraterna ställer frågan om vem som vill bli skyddsombud. På större arbetsplatser med fackklubb kan det vara ett nomineringsmöte. Skyddsombudet utses sedan på ett fackligt möte, till exempel årsmötet. På mindre arbetsplatser är det vanligt att det regionala skyddsombudet hjälper till med att utse skyddsombudet. Den fyller i förbundets blankett för val av skyddsombud, får det undertecknad av det utsedda skyddsombudet. Blanketten skickas sedan till arbetsgivaren och avdelningen/sektionen. För att vara skyddsombud enligt lagens mening krävs att det finns en sådan skriftlig handling. Fackföreningen kan enbart ge hjälp till ett skyddsombud som är utsett av facket.

En arbetsgivare kan aldrig utse ett skyddsombud. På mindre arbetsplatser förekommer att arbetsgivaren driver på för att få fram ett skyddsombud. Det kan upplevas som om man är utsedd av arbetsgivaren.

5. Ser du dig som en facklig representant i din roll som skyddsombud?				
	Ja	Nej	Vet ej	Antal svar
LO	78	15	6	2 429
-29 år	63	22	15	142
30-39 år	76	18	6	393
40-49 år	76	17	7	752
50-59 år	80	14	6	827
60 år-	86	11	3	315
LO-SO	77	16	7	1 213
SO -39 år	73	20	6	281
SO 40-59 år	77	15	8	798
SO 60 år-	80	15	5	134
LO-HSO	85	12	3	730
HSO -39 år	85	12	3	112
HSO 40-59 år	83	14	3	490
HSO 60 år-	93	7	0	128
LO-ESO	72	19	10	486
ESO -39 år	60	24	16	142
ESO 40-59 år	74	18	8	291
ESO 60 år-	85	12	3	53
Bygg	72	18	10	477
Bygg- SO	73	18	9	214
Bygg- HSO	85	12	4	126
Bygg- ESO	56	24	20	137
Service	83	11	6	1 087
Service- SO	82	11	7	493
Service- HSO	86	11	3	357
Service- ESO	80	14	6	237
Industri	72	22	6	865
Industri- SO	68	25	7	506
Industri- HSO	84	14	2	247
Industri- ESO	63	27	11	112

78 procent av skyddsombuden ser sig som en facklig representant, 15 procent gör det inte. De olika förbunden skiljer sig åt. Kommunal (89 procent), Pappers (79 procent) och HRF (79 procent) har högst andelar och SEKO (57 procent) har lägst andel som ser sig som en facklig representant. Inom Bygg anger 24 procent av ESO att de inte är en facklig representant och 20 procent av ESO att de inte vet om de är en facklig representant. En större andel äldre skyddsombud än yngre ser sig som en facklig representant. Men det förbund man tillhör spelar en större roll än ålder i synen på om man är en facklig representant.

Kommentar Flera fackförbund har under många år utbildat skyddsombudet i fackliga frågor. Till exempel är skyddsombuden inom Kommunal även arbetsplatsombud och får därmed även en facklig utbildning. På en del håll finns synsättet kvar att skyddsombudet är något som ligger i utkanten av den fackliga verksamheten.

6. Vilka är de tre största problemen i arbetsmiljön på de arbetsplatser du har att bevaka?								
	Bygg		Service		Industri		LO	
	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006
Tunga lyft, fysiskt tungt arbete	59	64	41	49	41	43	43	49
Påfrestande, ensidiga arbetsställningar	26	32	11	22	30	35	18	27
Korta upprepande arbetsmoment, ensidiga rörelser	9	13	5	9	14	22	8	14
För hög arbetstakt, för mycket att göra, för lite personal	21	27	51	49	28	28	41	39
Dålig arbetsorganisation	21	14	19	19	20	19	20	18
Stressigt, psykiskt påfrestande	24	23	43	46	25	25	36	36
Värme, drag, kyla (2006)	-	16		17	-	23	-	18
Mobbning, trakasserier, dåliga kamratrelationer	2	1	7	4	3	3	5	3
Buller, vibrationer	35	47	8	16	38	39	20	27
Svetsrök, gaser, kemiska risker	6	6	1	3	15	18	6	8
Otrygg anställning	8	2	10	6	22	4	13	5
Olycksfall	3	29	8	10	3	17	6	14
Finns inget fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete	33	9	8	9	23	6	15	8
Bristande arbetsanpassning och rehab	9	4	7	8	5	5	7	7
Hot och våld (ny 2012)	3	-	6	-	4	-	5	-
Ensamarbete (ny 2012)	2	-	17	-	0	-	11	-
Arbetstidsfrågor	12	-	12	-	6	-	10	
Annat	2	10	19	11	3	6	13	9
Rangordning av de tre största problemen i arbetsmiljön 2012 och 2006								
Tunga lyft, fysiskt tungt arbete	1	1	3	1	1	1	1	1
Påfrestande, ensidiga arbetsställningar		3			3	3		
För hög arbetstakt, för mycket att göra, för lite personal			1	1			2	2
Stressigt, psykiskt påfrestande			2	3			3	3
Buller, vibrationer	2	2			2	2		
Finns inget fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete	3							

Fysiskt tungt arbete anges fortfarande av flest skyddsombud, 43 procent, som ett av de tre största problemen i arbetsmiljön. För hög arbetstakt, för mycket att göra och för lite personal hamnar på andra plats och stressigt psykiskt påfrestande på tredje plats.

Inom Bygg är fysiskt tungt arbete, buller och vibrationer fortfarande de vanligaste problemen. Att det inte finns ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete anges av 33 procent inom Bygg och 23 procent inom Industrin. Inom Service är de främsta problemen för hög arbetstakt, för mycket att göra och för lite personal samt stressigt, allmänt psykiskt påfrestande. Frågan om ensamarbete är ny för 2012 och anges av 19 procent inom Kommunal och 18 procent inom Transport. Den stora minskningen inom Bygg (från 29 till 3 procent) och Industri (från 17 till 3 procent) som anger att olycksfall är ett av de tre största problemen måste analyseras vidare.

7. Kan du ta den tid du behöver för ditt uppdrag som skyddsombud? Andelar i procent									
	Ja, all den tid som behövs		Ja, någorlunda		Nej, bara för det viktigaste		Nej, inte alls		Antal svar
	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012
LO	35	35	40	42	21	20	4	3	2 436
LO-SO	32	32	42	45	22	20	5	3	1 220
LO-HSO	44	44	38	40	16	14	2	2	734
LO-ESO	31	28	36	37	29	30	4	6	482
Bygg	37	36	39	44	20	16	4	5	481
Bygg- SO	34	-	41	-	21	-	4	-	216
Bygg- HSO	44	-	42	-	12	-	2	-	128
Bygg- ESO	35	-	30	-	28	-	7	-	137
Service	32	33	40	42	23	22	5	4	1 086
Service- SO	28	-	42	-	24	-	6	-	493
Service- HSO	40	-	40	-	18	-	3	-	360
Service- ESO	28	-	35	-	33	-	5	-	233
Industri	41	39	39	41	17	18	2	2	869
Industri- SO	37	-	41	-	18	-	3	-	511
Industri- HSO	54	-	32	-	14	-	1	-	246
Industri- ESO	34	-	42	-	22	-	2	-	112

Skyddsombudet har enligt arbetsmiljölagen rätt till den tid som fordras för uppdraget. Vart tredje skyddsombud kan ta den tiden. Fyrtio procent har någorlunda tillräckligt med tid och drygt 20 procent kan bara klara det viktigaste. Enbart fyra procent svarar ”Nej inte alls” på frågan om du kan ta den tid du behöver som skyddsombud. De olika sektorerna ger en likartad bild. Det är mycket små förändringar i svaren mellan 2006 och 2012.

De förbund där skyddsombudet inte kan ta tillräckligt med tid för sitt uppdrag är främst HRF, Transport, Handels och Elektrikerna. De ensamma skyddsombuden har minst möjlighet att ta tid för sitt uppdrag.

Kommentar Den tid det åtgår för skyddsombudet att göra sitt uppdrag skiftar beroende på om verksamheten tickar och går, är på väg att förändras eller om det inträffat en olycka. Därför finns sällan någon reglering mellan parterna av skyddsombudens tidsåtgång. Om arbetsgivaren vägrar ett skyddsombud tid för uppdraget kan det utmynna i en lönetvist som kan avgöras i Arbetsdomstolen. Det finns ett tryck från skyddsombud som känner sig trakasserade att avtalsreglera deras möjligheter att få tillräckligt med tid för uppdraget.

8. Hur mycket tid per vecka lägger du på ditt uppdrag som skyddsombud?						
	- 2 timmar	2-5 timmar	5-19 timmar	halvtid	heltid	Antal svar
LO	71	16	6	4	3	2 432
LO-SO	84	14	2	0	0	1 215
LO-HSO	39	25	16	11	8	734
LO-ESO	93	5	0	1	0	483
Bygg	78	15	3	3	1	480
Bygg- SO	83	15	1	1	0	216
Bygg- HSO	56	25	9	7	3	127
Bygg- ESO	92	4	1	1	2	137
Service	70	15	8	5	3	1 084
Service- SO	87	11	2	0	0	489
Service- HSO	34	26	20	12	8	361
Service- ESO	93	5	0	2	0	234
Industri	71	19	4	3	3	868
Industri- SO	78	20	2	0	0	510
Industri- HSO	46	24	9	10	11	246
Industri- ESO	94	6	0	0	0	112

Drygt 70 procent av skyddsombuden lägger ner mindre än två timmar per vecka på sitt uppdrag. Bland ESO är det 93 procent som lägger ner mindre än två timmar per vecka. Enbart 13 procent lägger ner mer än 5 timmar per vecka och det är främst huvudskyddsombud. Skyddsombuden inom Byggsektorn ser ut att lägga minst tid på sitt uppdrag.

Kommentar I små företag eller små skyddsområden i större företag tar det inte så lång tid för skyddsombudet att prata med sina arbetskamrater om arbetsmiljöfrågorna. Det gäller till exempel skyddsombud inom Målareförbundet, Elektrikerförbundet och Handels där det finns många små företag.

Läsaren uppmanas att i bilaga 1 med förbundens svar jämföra svaren i frågorna 7, 8, 10 och 11 för att se om tiden per vecka för uppdraget begränsas av möjligheten att ta tid, eller om det kan beror på andra orsaker.

9. Får du ett bra stöd i ditt uppdrag som skyddsombud?				
	Ja, från de anställda på arbetsplatsen		Ja, från det lokala facket	
	2012	2006	2012	2006
LO	89	83	91	89
LO-SO	89	84	91	90
LO-HSO	90	84	95	90
LO-ESO	85	78	84	82
-29 år	89	-	89	-
30-39 år	87	-	92	-
40-49 år	87	-	89	-
50-59 år	90	-	93	-
60 år-	92	-	90	-
Bygg	86	83	90	88
Bygg- SO	90	-	89	-
Bygg- HSO	83	-	94	-
Bygg- ESO	83	-	89	-
Service	89	83	90	90
Service- SO	88	-	90	-
Service- HSO	91	-	95	-
Service- ESO	85	-	82	-
Industri	90	83	92	87
Industri- SO	90	-	92	-
Industri- HSO	91	-	95	-
Industri- ESO	87	-	88	-

Kring 90 procent av skyddsombuden i alla sektorer och i alla åldrar anger att de har ett bra stöd från de anställda. Stödet från arbetskamraternas ökade från 83 till 89 procent mellan 2006 och 2012. Ökningen är i samma storleksordning för alla typer av skyddsombud och i alla sektorer. Inom Pappers anger 96 procent och inom Fastighets anger 77 procent av skyddsombuden att de har ett bra stöd från de anställda

Kring 90 procent av skyddsombuden i alla sektorer och åldrar kände också ett bra stöd från det lokala facket. Det är på samma nivå som 2006, inom Industri ökade dock stödet något. Bland huvudskyddsombuden är det 95 procent som känner ett bra stöd från facket, vilket är en ökning med 5 procentenheter jämfört med 2006.

Kommentar Inom Fastighets anger 16 procent och inom Handels, SEKO och Transport anger 13 procent av skyddsombuden att de inte har ett bra stöd från det lokala facket. Inom den privata delen av servicesektorn finns många små arbetsplatser vilket gör det svårare att organisera en bra lokal facklig verksamhet. ESO kan ibland ha svårt att få tag på det regionala skyddsombudet. En del ESO har utsetts på annat sätt än av den fackliga organisationen och känner sig inte som en del av fackföreningen.

	10. Kan de anställda träffa dig (skyddsombudet) under arbetstiden?				Vad är det som hindrar de anställda från att träffa dig? (Obs! 244 svar)		
	Oftast	Ibland	Aldrig	Vet inte	Vi arbetar på olika tider	Vi arbetar på olika ställen	De eller jag kan inte gå ifrån
LO	83	14	1	2	78	69	75
LO-SO	85	12	1	2	80	67	71
LO-HSO	80	17	1	1	78	75	78
LO-ESO	79	15	2	3	77	63	81
Bygg	76	17	2	5	11	95	56
Bygg- SO	78	15	3	3			
Bygg- HSO	73	24	1	2			
Bygg- ESO	77	12	2	10			
Service	79	18	1	2	88	65	81
Service- SO	82	14	1	3			
Service- HSO	76	22	1	1			
Service- ESO	73	21	3	3			
Industri	92	6	0	1	77	63	62
Industri- SO	91	8	0	1			
Industri- HSO	93	5	1	1			
Industri- ESO	94	4	0	1			

Drygt 80 procent av skyddsombuden anger att de anställda kan oftast träffa sitt skyddsombud under arbetstiden. En procent anger att arbetskamraterna aldrig kan träffa dem. Inom Industri kan 92 procent och inom Byggsektorn 76 procent träffa sitt skyddsombud under arbetstid. Bland Målarna anger 33 procent, Transport 27 procent, HRF 23 procent och Elektrikerna 23 procent att de anställda bara kan träffa sitt skyddsombud ibland.

Det som främst hindrar arbetskamraterna inom Bygg att träffa sitt skyddsombud är att de arbetar på olika ställen. Inom Service beror det på att de arbetar på olika tider (88 procent) och att "de eller jag kan inte gå ifrån" (81 procent). Jämfört med 2006 är det samma mönster 2012 och inga större skillnader, förutom att en betydligt större andel inom Service anger att "de eller jag kan inte gå ifrån".

Kommentar En förutsättning för att kunna representera sina arbetskamrater är att de kan träffa sitt ombud. Det har alltid varit ett problem på rörliga arbetsplatser. Det är en av anledningarna till att det finns regionala skyddsombud.

11. Försvåras kontakter med dem du är skyddsombud för genom att en del													
	har deltidsarbete?				är tillfälligt anställd?				är inhyrda?				Antal svar
	Ja		Ej aktuellt		Ja		Ej aktuellt		Ja		Ej aktuellt		
	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012
LO	20	16	25	27	20	14	27	29	9	8	48	48	2 392
Bygg	4	2	46	48	8	9	40	42	16	12	42	42	466
Service	28	23	18	20	27	18	22	25	6	5	52	53	1 064
Industri	9	9	33	32	10	8	31	33	11	11	41	38	862

Inom Service syns ingen större ökning av andelen som arbetar deltid och är tillfälligt anställda (se svaret "ej aktuellt") mellan 2006 och 2012. Men en betydligt större andel skyddsombud inom Service anger år 2012 att deras arbete försvårats av att anställda har deltid eller är tillfälliga anställningar.

Inom Byggsektorn anger 42 procent av skyddsombuden både 2006 och 2012 att det inte är aktuellt med inhyrd personal. Trots det ökar den andel som anger att arbetet försvåras av att det finns inhyrda, från 12 - till 16 procent. En förklaring som ges av Byggnads är att det kommit in betydligt fler byggnadsarbetare från andra länder (utstationerad personal) vilket medför språksvårigheter och skillnader i kultur och kompetens som kan vara svåra att överbygga.

Kommentar Skyddsombud inom Service har vissa svårigheter med att nå deltids- och tidsbegränsat anställda. Skyddsombud inom Industri och Bygg verkar däremot inte ha så stora svårigheter med att ha kontakt med inhyrda. Är det för att skyddsombudet inom Industri och Bygg inte bryr sig om inhyrda, eller finns rutiner för hur det lokala skyddsombudet ska stötta inhyrd personal?

Enligt arbetsmiljölagen är man skyddsombud för alla inom sitt skyddsområde, även för deltids- och tidsbegränsat anställda och till en del för inhyrd personal. Deltids- och tidsbegränsat anställda gör oftast samma arbetsuppgifter som övrig personal. De vet ibland inte vem som är skyddsombud och kan också ha svårare att gå ifrån en stund för att prata med skyddsombudet. För inhyrda från ett bemanningsföretag, som saknar eget skyddsombud, är man skyddsombud för arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen. För inhyrda på entreprenad kan det lokala skyddsombudet enbart påpeka brister i lokaler, fast utrustning och angående samordningen av arbetsmiljöfrågorna.

12. Hur många gånger per år kallar facket dig som skyddsombud till träffar?									
	Aldrig		1 gång		2-4 gånger		5 gånger eller fler		Antal svar
	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	
LO	10	19	23	29	50	42	17	10	2 422
LO-SO	10	18	22	29	51	42	16	10	1 209
LO-HSO	8	16	18	25	50	46	24	13	734
LO-ESO	16	26	34	36	42	36	8	2	479
Bygg	11	15	32	35	50	48	7	2	477
Bygg- SO	11	-	35	-	48	-	6	-	214
Bygg- HSO	7	-	26	-	55	-	12	-	127
Bygg- ESO	15	-	34	-	47	-	4	-	136
Service	9	20	22	29	53	44	15	8	1 077
Service- SO	10	-	22	-	58	-	11	-	484
Service- HSO	6	-	17	-	53	-	25	-	361
Service- ESO	15	-	35	-	41	-	9	-	232
Industri	13	19	22	28	42	38	24	16	868
Industri- SO	11	-	20	-	41	-	28	-	511
Industri- HSO	13	-	19	-	41	-	26	-	246
Industri- ESO	19	-	32	-	43	-	5	-	111

Facket kallar oftare till träffar 2012 i jämförelse med 2006. Andelen som aldrig kallas till en träff har minskat från 19 procent 2006 till 10 procent 2010. Störst ökning av träffar ordnade av facket finns inom sektorerna Service och Industri.

13. Känner du att din arbetsgivare stöder eller motarbetar dig i din roll som skyddsombud?									
	Stöder		Varken/eller		Motarbetar		Vet inte		
	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	
LO	56	56	36	36	6	5	3	3	
LO-SO	55	56	36	37	6	4	3	3	
LO-HSO	57	60	36	34	5	5	1	2	
LO-ESO	54	51	38	38	4	7	5	5	
Bygg	52	55	42	39	5	4	1	2	
Bygg- SO	52		42		4		2		
Bygg- HSO	59		35		5		1		
Bygg- ESO	45		49		6		1		
Service	55	58	37	34	5	5	3	3	
Service- SO	56		35		6		3		
Service- HSO	55		39		5		2		
Service- ESO	53		38		4		6		
Industri	58	53	34	39	6	6	2	3	
Industri- SO	55		36		7		2		
Industri- HSO	61		31		7		1		
Industri- ESO	62		32		2		4		

Drygt hälften av skyddsombuden anger att arbetsgivaren stöder dem. Jämfört med 2006 anger fem procentenheter fler inom Industri (58 procent) och tre procentenheter färre inom Bygg (52 procent) och Service (55 procent) att arbetsgivaren stöder dem i sin roll som skyddsombud. Lägst stöd finns inom HRF (40 procent) och Elektrikerna (40 Procent). Kring sex procent av skyddsombuden känner sig motarbetade av arbetsgivaren. Inom Transport anger 17 procent att arbetsgivaren motarbetar dem.

Kommentar Det är mycket allvarligt att 17 procent av skyddsombuden inom Transport anser sig motarbetade. Samverkan mellan arbetsgivare och fack utgår från att det finns både skilda och gemensamma intressen. För att kunna lösa de frågor där parterna har olika intressen måste det finnas balans och ett visst förtroende mellan arbetsledning och skyddsombud.

Utbildning

14 Behöver du i din roll som skyddsombud mer utbildning inom?							
	Grundkurs typ BAM	Facklig utb.	SAM	Bransch-anpassad	Belastningsergonomi	Psyk-soc frågor	Arbets-organisation
LO totalt	27	24	43	54	45	65	50
Byggnads	25	27	45	61	46	46	41
Fastighets	26	31	30	47	54	59	53
Målarna	27	22	40	49	49	49	41
Elektrikerna	31	28	53	60	45	56	38
Handels	25	29	40	57	53	64	50
HRF	41	32	59	61	61	70	55
SEKO	21	25	43	59	41	67	52
Komunal	28	22	44	51	36	72	53
Transport	38	27	48	71	44	64	50
GS	22	19	42	55	52	53	47
IF Metall	24	24	42	50	54	59	47
Livs	21	23	39	52	57	66	44
Pappers	22	21	34	48	33	66	46
	Arb-anpass. & rehab	Hot, våld sex trak	Kris-& konflikt-hantering	Kemiska risker	Buller vibr, belys, ventilation	Jämställd & diskriminering	Alkohol, narkotika
LO totalt	48	32	54	30	39	28	38
Byggnads	48	21	44	46	50	22	36
Fastighets	47	38	52	39	32	32	34
Målarna	43	21	36	52	42	17	35
Elektrikerna	45	19	48	41	54	19	33
Handels	54	39	54	25	42	37	38
HRF	42	46	54	27	39	42	37
SEKO	52	33	53	26	47	28	42
Kommunal	48	36	61	17	25	28	35
Transport	54	36	59	35	41	29	45
GS	42	20	41	36	49	27	35
IF Metall	46	26	48	44	54	25	39
Livs	51	31	53	37	46	29	39
Pappers	43	26	52	45	47	26	41

Skyddsombud i de flesta förbund vill främst ha mer utbildning i psykosociala frågor, kris- och konflikthantering och arbetsorganisation. De vill också att utbildningen är bransch-anpassad. Fastighets, Handels, HRF, GS, IF Metall och Livs vill ha utbildning i belastningsergonomi. Handels, SEKO och Transport efterfrågar utbildning i arbetsanpassning och rehabilitering. Byggnads, Elektrikerna och IF Metall efterfrågas också utbildning i buller, vibrationer, belysning och ventilation.

15. Hur omfattande var din grundutbildning för ditt uppdrag som skyddsombud? Andelar i procent. OBS! Denna fråga berör inte HSO.								
	Inte fått utbildning	1 dag	2 dagar	3 dagar	4 dagar	5 dagar	fler än 5 dagar	Antal svar
LO-SO	11	7	17	19	9	17	21	1 215
LO-ESO	15	8	13	19	10	17	18	486
Bygg- SO	8	6	20	27	9	15	14	216
Bygg- ESO	12	11	16	23	15	10	13	137
Service- SO	12	8	20	18	9	12	21	490
Service- ESO	15	9	11	24	8	14	19	237
Industri- SO	10	5	11	18	8	27	22	509
Industri- ESO	16	5	14	7	12	29	18	112

Denna fråga berör inte HSO.

LO rekommenderar att ett skyddsombud ska ha minst 40 timmars (fem dagar) grundutbildning. Det uppfylls av 38 procent av skyddsombuden. Av tabell 15 framgår att det är en mycket stor spridning i grundutbildningens omfattning. Inom industrin är det strax under 50 procent som har haft minst fem dagars grundutbildning. Inom Bygg har det mellan 25 - 30 procent som fått minst fem dagar. Elva procent av SO och 15 procent av ESO har inte fått någon grundutbildning alls.

Kommentar En god utbildning är grunden för skyddsombudets möjlighet att ligga i framkant för att få till en god arbetsmiljö. Så gott som alla fackförbund har någon typ av avtal för utbildning av skyddsombud. Till exempel rekommenderar TYA (Transportfackens yrkes- och arbetsmiljönämnd) och BYA (Bevakningsbranschens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd) sex dagars utbildning. I kollektivavtal för måleriyrket anges att grundutbildningen ska omfatta 24 – 32 timmar och vidareutbildningen 24 timmar. I Livs avtal med Livsmedelsföretagen anges att grundutbildningen ska omfatta 40 timmar ”Bättre arbetsmiljö” och 40 timmar Systematiskt arbetsmiljöarbete, se bilaga 2.

16. Hur mycket utbildning för ditt uppdrag som skyddsombud har du fått under de senaste 12 månaderna?										
	Ingen alls		Högst en dag		2-5 dagar		6-10 dagar		Mer än 10 dagar	
	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006
LO	45	38	23	24	27	31	3	5	2	2
LO-SO	46		26		25		2		1	
LO-HSO	33		20		36		6		4	
LO-ESO	65		16		16		2		0	
Bygg	45	37	25	31	27	28	2	4	1	1
Bygg- SO	47		25		27		1		0	
Bygg- HSO	36		26		30		4		5	
Bygg- ESO	52		23		23		1		0	
Service	43	34	24	25	28	34	3	5	2	2
Service- SO	44		30		24		1		1	
Service- HSO	30		19		40		6		4	
Service- ESO	67		14		16		3		1	
Industri	50	45	20	21	24	28	4	5	2	2
Industri- SO	49		20		26		3		1	
Industri- HSO	41		20		28		8		4	
Industri- ESO	68		19		11		1		1	

Enbart 55 procent av skyddsombuden hade 2012 fått minst en dags utbildning under de senaste 12 månaderna. Det är klart färre än 2006. Störst är tappet inom Service, där andelen som fått minst en dags utbildning sjönk från 66 till 57 procent. Minst med utbildning får de ensamma skyddsombuden, där 35 procent anger att de fått minst en dags utbildning.

Kommentar LOs arbetsmiljöstrategi rekommenderar minst en dags vidareutbildning för skyddsombuden varje år. En bidragande orsak till nedgången är att statsbidraget till vidareutbildning av skyddsombud försvann 2007. Från År 2010 finns en överenskommelse mellan LO och Svenskt näringsliv om 10 miljoner kr per år under fem år för vidareutbildning. Dessa medel disponeras av LO och används till regionala och centrala vidareutbildningar för skyddsombud.

17. Har du en utbildningsplan för ditt uppdrag som skyddsombud?						
	Ja och den följs		Ja men den följs inte		Nej	
	2012	2006	2012	2006	2012	2006
LO	18	23	5	5	77	72
LO-SO	17		5		79	
LO-HSO	23		6		71	
LO-ESO	12		3		84	
Bygg	20	25	6	4	74	71
Bygg- SO	22		5		72	
Bygg- HSO	19		7		74	
Bygg- ESO	15		7		78	
Service	17	24	5	5	78	70
Service- SO	15		5		80	
Service- HSO	22		6		72	
Service- ESO	13		4		84	
Industri	19	20	4	5	77	75
Industri- SO	18		5		77	
Industri- HSO	26		5		70	
Industri- ESO	10		1		89	

Enbart 18 procent av skyddsombuden har en utbildningsplan som de följer 2012. År 2006 angav 23 procent detta. Nästan 80 procent har ingen plan alls och det är inga större skillnader mellan sektorerna.

Kommentar För att öka skyddsombudets möjlighet att få utbildning behövs också en utbildningsplan. Huvudskyddsombudet, skyddskommittén eller det regionala skyddsombudet bör tillsammans med varje skyddsombud göra en utbildningsplan. Studieansvarig i fackklubben, avdelningen/sektionen har också ett ansvar här.

18. Har du deltagit i utbildning i arbetsmiljö tillsammans med någon från arbetsledningen på din arbetsplats?		
	Ja	Nej
LO	46	54
LO-SO	45	55
LO-HSO	60	40
LO-ESO	25	75
Bygg	39	61
Bygg- SO	43	57
Bygg- HSO	46	54
Bygg- ESO	25	75
Service	48	52
Service- SO	44	56
Service- HSO	65	35
Service- ESO	27	73
Industri	44	56
Industri- SO	46	54
Industri- HSO	52	48
Industri- ESO	19	81

En bit under hälften av SO (45 procent) har deltagit i utbildning i arbetsmiljö tillsammans med någon från arbetsledningen. 60 procent av HSO men bara en fjärdedel av ESO har deltagit i en sådan utbildning tillsammans med någon från arbetsledningen. De fackförbund där man i minst utsträckning utbildat sig i arbetsmiljö tillsammans med arbetsgivaren är HRF (82 procent), Målarna (81 procent), Transport (81 procent) Handels (80 procent).

Kommentar LO anser att de fackliga representanterna (skyddsombud, ledamöter i skyddskommittén) och personal i arbetsledande ska utbilda sig tillsammans i arbetsmiljöfrågor. Att så inte är fallet kan bero på praktiska svårigheter, val av och tillgång på utbildare och en kostnadsfråga. En del arbetsgivare anser att skyddsombudens utbildning är en rent facklig fråga och ser därför inga fördelar med att ha utbildningen partsgemensamt.

Begäran av åtgärd

	19a. Har du gjort någon framställan till arbetsgivaren enligt 6.6a i arbetsmiljölagen de senaste tre åren?				19b. De som svarat nej på fråga 19. Varför har du inte gjort någon 6.6a framställan?			
	Ja		Vet inte vad 6.6a är för något		Det har inte behövts göras någon 6.6a	Kände inte tillräckligt stöd från		Antal svar
	2012	2006	2012	2006		arbetskamraterna	facket	
					2012	2012	2012	
LO	25	29	9	10	94	4	2	1 556
LO-SO	17	22	10	12	94	4	2	835
LO-HSO	43	45	2	4	95	4	1	432
LO-ESO	16	18	20	18	93	5	2	289
Bygg	21	19	17	12	95	5	1	287
Bygg- SO	16		20		93	7	1	134
Bygg- HSO	32		4		97	3	1	80
Bygg- ESO	17		25		97	2	1	73
Service	27	33	7	10	94	4	2	682
Service- SO	16		7		94	4	2	340
Service- HSO	49		1		95	3	2	196
Service- ESO	16		20		92	5	3	146
Industri	23	24	10	10	93	5	2	587
Industri- SO	18		12		92	4	4	361
Industri- HSO	34		4		93	7	0	156
Industri- ESO	17		15		94	6	0	70

Observera att tabell 19a visar hur många procent av de svarande som lagt en 6.6a, inte antalet 6.6a. De absolut flesta av dessa "6.6a" går inte vidare till Arbetsmiljöverket.

Jämfört med 2006 (33 procent) har en något mindre andel av skyddsombuden använt paragraf 6.6a år 2012 (27 procent) inom Service. Inom sektorerna Bygg och Industri är användningen av 6.6a densamma 2012 som 2006. Användandet av paragrafen är något vanligare i Servicesektorn. Bland ESO är det fortfarande kring 20 procent som inte vet vad denna paragraf är för något. Inom Byggsektorn har andelen skyddsombud som inte vet vad paragraf 6.6a innebär ökat från 12 till 17 procent mellan 2006 och 2012.

Av dem som inte gjort någon begäran enligt § 6.6a svarade 94 procent att det inte hade behövts, 5 procent att de inte kände tillräckligt stöd från arbetskamraterna och 2 procent att de inte kände tillräckligt stöd från facket.

Kommentar Paragraf 6.6a i arbetsmiljölagen används av skyddsombudet först när arbetsgivaren visat sig ointresserad av att ta tag i problemet. Att kunna vända sig till arbetsgivaren och begära åtgärder är ett av skyddsombudens viktigaste verktyg.

Drygt 40 procent av huvudskyddsombuden har använt paragrafen under de senaste tre åren, jämfört med 17 procent av SO. Orsaker till att främst huvudskyddsombud skriver under en 6.6a begäran kan vara att bristen i arbetsmiljön rör fler skyddsområden eller att SO låter huvudskyddsombudet underteckna begäran. Flera förbund rekommenderar att SO eller ESO undertecknar sin "6.6a", efter samråd med huvudskyddsombudet eller regionalt skyddsombud.

19c. Gav arbetsgivaren en skriftlig bekräftelse på att han mottagit din begäran enligt 6.6a?					
	Ja, 2012	Ja, 2006 ¹⁾	Nej, inte varje gång	Nej 2012	Antal svar
LO	65	59	9	26	576
LO-SO	55	51	12	33	218
LO-HSO	76	71	8	16	273
LO-ESO	46	29	4	51	85
Bygg	44	37	20	37	99
Service	72	64	8	21	286
Industri	56	53	9	35	191

¹⁾ Observera att svarsalternativet "Nej, inte varje gång" inte fanns med 2006.

För dem som har använt paragrafen 6.6a gavs följdfrågor om vad som hände sedan. Det är främst huvudskyddsombud som använt sig av 6.6a. De får i tre fall av fyra en skriftlig bekräftelse att arbetsgivaren tagit emot denna begäran. Knappt hälften av de ensamma skyddsombuden får en skriftlig bekräftelse. Det är dock bättre än år 2006 då enbart 29 procent av dem fick en skriftlig bekräftelse. Observera att det enbart är 85 ESO som svarat på denna fråga, så felmarginalen i svaret är ± 14 procent.

Arbetsgivarna inom den kommunala sektorn är bäst på att var gång ge en skriftlig bekräftelse (75 procent), sämst är det inom Bygg (44 procent). Bland Målarna angav enbart 39 procent, Byggnads 43 procent och Handels 46 procent att arbetsgivaren var gång lämnade en bekräftelse på att de mottagit en 6.6a.

Kommentar Arbetsgivaren ska omedelbart ge en skriftlig bekräftelse på att ha mottagit en begäran enligt 6.6a. Skyddsombudet ska sedan snabbt få ett besked om hur ärendet ska handläggas. Skyddsombudet bör därför ange inom vilken tid arbetsgivaren ska svara. För rörliga arbetsplatser inom byggbranschen kan det behövas ett besked inom några dagar. I Elektrikerförbundets installationsavtal är tiden för svar fastställd till fem dagar. På fasta arbetsplatser bör ett besked om hur ärendet handläggs inte dröja längre än tre veckor. Problemet ska sedan åtgärdas inom skälig tid.

19d. Lämnade arbetsgivaren snabbt ett besked om åtgärd till dig?					
	Ja, 2012	Ja, 2006 ¹⁾	Nej, inte varje gång	Nej	Antal svar
LO	74	75	15	11	576
LO-SO	73	77	12	15	216
LO-HSO	74	74	18	8	274
LO-ESO	73	68	10	17	86
Bygg	73	79	18	9	99
Service	74	74	16	11	287
Industri	74	75	13	13	190

¹⁾ Observera att svarsalternativet "Nej, inte varje gång" inte fanns med 2006.

Arbetsgivaren lämnade tre gånger av fyra ett snabbt besked om åtgärd. Det gäller för alla typer av skyddsombud, i alla sektorer och är samma andel om besked som 2006. Observera att svarsalternativet "Nej, inte varje gång" inte fanns med 2006 vilket gör att siffrorna inte är direkt jämförbara.

19e. Om du inte fick ett snabbt besked om åtgärd, kontaktade du Arbetsmiljöverket? (Observera få svar vilket innebär stor felmarginal)										
	Ja, och de stödde min begäran			Ja, men de avslog min begäran			Nej			Antal svar 2012
	2012	Fel 2012	2006	2012	Fel 2012	2006	2012	Fel 2012	2006	
LO	38	± 10	39	6	± 5	8	55	± 10	53	154
LO-SO	15	± 12	36	6	± 8	2	79	± 14	62	60
LO-HSO	57	± 14	48	8	± 8	14	35	± 13	39	68
LO-ESO	20	± 15	15	0	± 0	0	80	± 15	85	26
Bygg	24	± 19	25	2	± 4	0	74	± 19	76	24
Service	50	± 13	46	9	± 8	9	41	± 13	45	83
Industri	12	± 9	26	1	± 2	6	87	± 9	53	47

Om arbetsgivaren inte ger ett snabbt besked om åtgärd kan skyddsombudet kontakta Arbetsmiljöverket. Detta sker i betydligt större utsträckning inom Servicesektorn än inom Bygg och Industri. I Servicesektorn var också stödet från Arbetsmiljöverket större (50 procent), även om Arbetsmiljöverket ibland avslår skyddsombudets begäran (9 procent).

Kommentar När arbetsgivaren inte svarar på en begäran om åtgärd är det oftast huvudskyddsombudet som kontaktar Arbetsmiljöverket. Huvudskyddsombudet är skyddsombudens representant utanför företaget och den som kan överklaga Arbetsmiljöverkets beslut. När det inte finns ett huvudskyddsombud kan skyddsombudet själv, eller det regionala skyddsombudet kontakta arbetsmiljöverket. Skyddsombudet och arbetskamraterna på det skyddsområde som berörs av en begäran enligt 6.6a ska hållas informerade om hur det går.

Olyckor och tillbud

20. Har det inträffat någon arbetsolycka på din arbetsplats under din tid som Skyddsombud?					21. När det inträffat en arbetsolycka, görs det då en arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan?				
	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar	Ja	Ibland	Nej	Vet inte	Antal svar
LO	59	38	3	2 433	85	10	1	5	1 590
LO-SO	55	40	4	1 217	85	8	1	6	782
LO-HSO	72	26	2	732	88	11	0	1	572
LO-ESO	44	53	3	484	76	13	3	8	236
Bygg	59	38	3	481	83	10	0	7	287
Bygg- SO	55	42	3	216	80	10	0	10	122
Bygg- HSO	76	23	1	128	92	6	0	2	96
Bygg- ESO	49	47	4	137	77	15	0	8	69
Service	50	46	4	1 084	84	12	1	4	624
Service- SO	43	51	6	490	85	9	1	5	261
Service- HSO	65	33	2	358	85	13	0	2	262
Service- ESO	37	60	3	236	74	14	2	10	101
Industri	77	22	1	868	87	7	1	5	679
Industri- SO	77	22	1	511	85	6	1	7	399
Industri- HSO	87	11	2	246	92	7	0	1	214
Industri- ESO	57	42	1	111	79	10	5	5	66

Frågan gäller om det inträffat arbetsolyckor och om dessa rapporteras till Försäkringskassan. Kring 60 procent av skyddsombuden anger att det har inträffat en arbetsolycka under sin tid som skyddsombud.

De allra flesta (85 procent) uppger att arbetsolyckor rapporteras till Försäkringskassan. Det är ingen större skillnad mellan sektorerna i att rapportera olyckor. Ytterst få, 1 procent, anger att olyckor inte rapporteras. De ensamma skyddsombuden rapporterar olycksfall i något mindre utsträck än övriga skyddsombud.

Kommentar Av de ensamma skyddsombuden anger 44 procent att det har inträffat en olycka under sin tid som skyddsombud. Att färre ensamma skyddsombud varit med om olyckor beror på att de främst är på små arbetsplatser med färre anställda som kan utsättas för en olycka. Bidragande är också att de ensamma skyddsombuden i genomsnitt har haft sitt uppdrag en kortare tid och därmed inte varit med om så många olyckor. HSO har däremot haft sitt uppdrag länge och uttalar sig också om fler löntagare.

”Det här lär man sig som skyddsombud”, är en kommentar till frågan om att rapportera arbetsplatsolyckor. Den som skadats kan behöva ett försäkringsskydd och arbetskamrater och arbetsledning vill inte en liknande olycka ska inträffa igen. Men vad som ses som en arbetsplatsolycka kan variera. En tumregel är att ”Aj” betyder olycka och ”Oj” är ett tillbud.

22. Om det inträffar olyckstillbud på arbetsplatsen, skrivs då en tillbudsrapport?										
	Ja		Ibland		Nej		Inget tillbud har skett		Vet inte	
	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006
LO	66	64	26	24	2	5	5	5	1	3
LO-SO	73	69	20	22	2	3	4	4	1	3
LO-HSO	58	63	38	29	2	5	2	2	0	1
LO-ESO	58	48	19	19	5	12	11	13	6	9
Bygg	63	54	23	23	5	9	5	6	4	
Bygg- SO	64		24		4		6		2	
Bygg- HSO	65		24		9		2		0	
Bygg- ESO	60		18		3		9		10	
Service	59	64	31	25	2	4	6	3	2	
Service- SO	70		22		2		6		1	
Service- HSO	46		51		1		2		0	
Service- ESO	55		19		4		14		7	
Industri	79	68	16	22	2	4	2	3	1	3
Industri- SO	81		17		1		1		0	
Industri- HSO	86		12		1		1		0	
Industri- ESO	62		20		9		6		3	

Enbart fem procent av skyddsombuden anger att det inte har skett något olyckstillbud på arbetsplatsen. Två av tre skyddsombud anger att de rapporterar tillbud. Inom Industrin rapporterar 79 procent tillbuden, inom Bygg är det 63 procent och inom Service rapporterar 59 procent av skyddsombuden tillbud. Mellan åren 2006 och 2012 har rapporteringen av tillbud ökat inom Industrin (68 till 79 procent) och inom Byggsektorn (54 till 63 procent), men minskat inom Service (64 till 59 procent).

Arbetsmiljöavtal

23a. Har ni arbetsmiljöavtal eller samverkansavtal som omfattar arbetsmiljöfrågor på din arbetsplats?						
	Ja		Nej		Vet inte	
	2012	2006	2012	2006	2012	2006
LO	72	62	7	12	21	26
LO-SO	77	65	3	7	19	28
LO-HSO	78	68	10	17	12	15
LO-ESO	45	41	10	18	45	41
Bygg	66	57	7	12	27	31
Bygg- SO	72		4		25	
Bygg- HSO	74		10		16	
Bygg- ESO	46		10		44	
Service	78	66	6	11	17	23
Service- SO	82		3		15	
Service- HSO	85		8		8	
Service- ESO	49		8		43	
Industri	63	56	8	13	29	31
Industri- SO	70		4		26	
Industri- HSO	63		15		22	
Industri- ESO	35		14		51	

Andelen skyddsombud som anger att det finns avtal som omfattar arbetsmiljöfrågor har ökat från 62 procent till 72 procent mellan 2006 och 2012. Av de ensamma skyddsombuden anger 45 procent att de inte vet om det finns ett sådant avtal.

Kommentar Nästan alla LOs förbund har minst ett centralt som rör arbetsmiljö. Flera av dessa avtal ska dock tecknas lokalt, vilket inte blir av därför att en del arbetsgivare anser att det räcker med arbetsmiljölagen. Ett mycket intressant avtal är det mellan Elektrikerförbundet och EIO som slöts 2004 efter en kort strejk och gör kollektivavtal av arbetsmiljölagens 6:e kapitel § 6a om begäran av åtgärd, se bilaga 2.

23b. Vad omfattar detta arbetsmiljöavtal eller samverkansavtal? (De som svarat ja på fråga 23a)								
	Policy och rutiner	Utbildning i arbetsmiljö	Företags- hälsovård	Rehab	Anställda per avdelning, skift etc	Samverkan i arbetsmiljö enligt MBL	Vet inte	Antal svar
LO	78	39	63	53	9	39	11	1 647
LO-SO	76	37	56	47	11	33	16	894
LO-HSO	83	46	75	64	8	54	3	540
LO-ESO	76	29	66	44	9	21	12	213
Bygg	84	39	71	43	7	25	9	301
Service	76	36	56	49	6	44	12	761
Industri	83	47	79	65	18	32	10	585

Det vanligaste är att avtalet gäller policy och rutiner för arbetsmiljöarbetet (78 procent). Därefter kommer företagshälsovård (63 procent) och rehabilitering (53 procent).

Kommentar Vid närmare analys av hur skyddsombuden har svarat framgår att det finns en osäkerhet om vad avtalen omfattar. Att avtalen inte är så väl kända kan ha sin grund i att 40 procent av HSO och de flesta ESO inte är med vid förhandlingarna med arbetsgivaren (se fråga 33).

Samverkan med arbetsgivaren

24. Hur bedömer du arbetsmiljöarbetet på din arbetsplats?								
	Aktiv ledning, aktiva anställda		Passiv ledning, aktiva anställda		Aktiv ledning, passiva anställda		Passiv ledning, passiva anställda	
	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006
LO totalt	47	44	19	18	12	15	22	23
SO	50	49	19	17	13	14	19	20
HSO	44	39	21	21	12	17	22	23
ESO	42	40	19	15	10	13	29	32
Bygg	45	48	18	17	12	9	25	26
Bygg- SO	49		17		12		22	
Bygg- HSO	43		20		15		22	
Bygg- ESO	38		16		11		35	
Service	43	44	19	17	13	16	25	23
Service- SO	47		17		14		22	
Service- HSO	39		23		12		26	
Service- ESO	38		19		11		32	
Industri	55	44	20	20	12	15	13	22
Industri- SO	55		21		13		11	
Industri- HSO	56		19		12		14	
Industri- ESO	52		19		9		20	

God arbetsmiljö kommer inte av sig själv. Det behövs ett intresse från både verksamhetens ledning och de anställda för att arbetsmiljön ska bli bättre. Strax under hälften av skyddsombuden uppfattar att både ledning och anställda är aktiva i att skapa en bra arbetsmiljö. Inom industrin finns en stor ökning av andelen skyddsombud som anger att både ledning och anställda är aktiva, från 44 procent 2006 till 55 procent 2012. Bland de olika typerna av skyddsombud anser 50 procent av SO att både anställda och ledning är aktiva, jämfört med 42 procent bland ESO.

Kommentar Bland skyddsombuden i Fastighets, Elektrikerna, HRF, Målarna och Transport finns en större andel som anger att ledningen och även anställda är passivare än i andra förbund. Medlemmarna i dessa förbund finns ofta på små eller rörliga arbetsplatser, vilken kan vara del i en förklaring till den lägre aktiviteten.

Aktiviteten i arbetet för en bättre arbetsmiljö har ibland visat sig gå ner efter att ett företag blivit certifierat enligt till exempel standarden ISO 18001. Företagets ledning känner sig nöjda. LO uppmärksammade detta för fem år sedan och tillsatte en utredning. Den fann då inte någon generell nedgång i aktivitet i arbetsmiljöarbetet efter en certifiering.

25a. Finns skyddskommitté eller motsvarande som behandlar arbetsmiljöfrågor i företaget/verksamheten?						
	Ja		Nej		Vet inte	
	2012	2006	2012	2006	2012	2006
LO	74	70	16	21	10	9
LO-SO	78	75	10	12	12	13
LO-HSO	91	85	8	13	2	3
LO-ESO	32	21	50	68	18	11
Bygg	56	49	33	42	10	10
Bygg- SO	65		20		15	
Bygg- HSO	76		23		1	
Bygg- ESO	20		67		13	
Service	73	70	14	17	12	12
Service- SO	73		12		15	
Service- HSO	92		6		1	
Service- ESO	37		39		24	
Industri	81	76	15	20	4	4
Industri- SO	90		5		5	
Industri- HSO	91		7		2	
Industri- ESO	28		65		7	

Tre av fyra skyddsombud anger att det finns skyddskommitté eller motsvarande organ. Det är en ökning med fyra procentenheter jämfört med 2006. Övriga är att 10 procent anger att de inte vet om det finns en kommitté. Skyddskommitté är vanligast i Industrin (81 procent) och minst vanligt inom Bygg (56 procent). En tredjedel av de ensamma skyddsombuden anger att det finns skyddskommitté eller motsvarande.

Bland Pappers skyddsombud anger 99 procent, Målarna 36 procent och HRF 42 procent att det finns skyddskommitté eller motsvarande. Bland HRFs och Fastighets skyddsombud anger 22 respektive 17 procent som inte vet om det finns en skyddskommitté eller motsvarande.

Kommentar: I skyddskommittén träffas parterna och planerar och försöker finna lösningar på frågor som inte är lösta. För att en skyddskommitté verkligen ska vara en skyddskommitté krävs att villkoren i arbetsmiljölagens och arbetsmiljöförordningen uppfylls. Bland annat ska ett skyddsombud och en ersättare ingå i kommittén.

25b. Behandlar skyddskommittén eller motsvarande frågor om:							
	Rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet?		Förändringar på arbetsplatsen?		Företagshälsovård?		Antal svar
	Ja	Vet inte	Ja	Vet inte	Ja	Vet inte	
LO	80	13	75	12	69	16	1 707
LO-SO	76	19	71	17	63	24	944
LO-HSO	83	4	79	4	78	5	630
LO-ESO	86	10	74	16	71	11	133
Bygg	74	12	73	11	77	10	257
Service	78	14	72	14	62	19	740
Industri	84	10	79	9	81	10	710
Utbildning i arbetsmiljö?							
	Ja		Nej		Vet inte		Antal svar
	2012	2006	2012	2006	2012	2006	
LO	60	57	23	18	17	18	1 641
LO-SO	58	-	16	-	26	-	911
LO-HSO	62	-	33	-	5	-	604
LO-ESO	54	-	30	-	16	-	126
Bygg	64	57	19	14	17	14	246
Service	58	56	25	17	17	17	707
Industri	62	58	21	20	16	20	688
Ruiner för arbetsanpassning och rehabilitering på arbetsplatsen?							
LO	57	55	22	19	21	26	1 674
LO-SO	55	-	15	-	30	-	926
LO-HSO	59	-	33	-	8	-	619
LO-ESO	55	-	17	-	27	-	129
Bygg	58	46	22	19	20	35	253
Service	52	53	25	21	23	26	721
Industri	65	61	16	16	19	24	700

Skyddsombuden anger att skyddskommittén behandlar rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet (80 procent), förändringar på arbetsplatsen (75 procent), företagshälsovård (69 procent), utbildning i arbetsmiljö (60 procent) och rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering (57 procent).

Kommentar: För att skyddskommittén ska fylla sin funktion ska den bland annat behandla det som anges i tabell 25b. De flesta skyddskommittéer gör det, men allt för många gör det inte. Det finns en viss okunskap om vad skyddskommittén gör. Som svar på de olika delfrågorna anger från 13 procent till 21 procent av skyddsombuden de inte vet.

25c. Om ni inte har skyddskommitté eller motsvarande, hur samverkar ni då med arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor?					
	Ja återkommande	Ja vid behov	Nej	Vet inte	Antal svar
- Arbetsmiljöfrågor tas upp på arbetsplatsträffar					
LO	28	56	11	6	639
LO-SO	30	58	6	5	236
LO-HSO	44	47	6	4	85
LO-ESO	22	55	16	7	318
Bygg	30	53	7	9	193
Service	30	56	10	4	310
Industri	22	55	15	8	136
- Jag som skyddsombud tar upp frågor med arbetsgivaren					
LO	24	66	5	4	659
LO-SO	19	70	6	5	236
LO-HSO	51	45	2	1	93
LO-ESO	22	68	5	5	330
Bygg	24	64	5	7	208
Service	23	67	6	4	309
Industri	28	65	4	4	142
- Arbetsgivaren tar upp frågor med mig som skyddsombud					
LO	14	49	30	7	622
LO-SO	10	48	32	10	224
LO-HSO	28	43	26	3	81
LO-ESO	15	51	29	5	317
Bygg	13	48	31	8	191
Service	13	47	32	8	299
Industri	17	54	25	4	132
- Arbetsgivaren tar upp frågor direkt med den som berörs					
LO	7	46	16	32	613
LO-SO	6	38	14	41	221
LO-HSO	14	46	20	21	81
LO-ESO	6	53	16	25	311
Bygg	11	50	14	25	195
Service	5	42	16	37	290
Industri	9	52	16	23	128

De som inte har skyddskommitté har i allmänhet inga regelbundna samtal med ledningen om arbetsmiljöfrågor. Det är vanligt att arbetsgivaren tar upp problem i arbetsmiljön på arbetsplatsträffar. Men bara 28 procent av arbetsgivarna gör det återkommande och 56 procent av arbetsgivaren tar upp arbetsmiljöfrågorna vid behov. Elva procent av skyddsombuden anger att arbetsgivaren inte tar upp arbetsmiljöfrågor på dessa träffar.

90 procent av de skyddsombud som inte har skyddskommitté tar återkommande eller vid behov upp arbetsmiljöfrågor med sin arbetsgivare. Av huvudskyddsombuden har 51 procent en regelbunden kontakt med arbetsgivaren. Kring 70 procent av SO och ESO tar vid behov upp frågor om arbetsmiljö med sin arbetsgivare.

Kommentar Där det saknas skyddskommitté är det skyddsombudet som står för det mesta av initiativet för kontakten med motparten i arbetsmiljöfrågor. Det är därför det finns lagregler om skyddskommitté så att parterna är tvungna att ses regelbundet. 30 procent av skyddsombuden anger att arbetsgivarna inte tar upp arbetsmiljöfrågorna med dem (Handels 40 procent och GS 39 procent). Om det verkligen är på det viset kan det vara ett hindrande av skyddsombudet att göra sitt jobb.

26. Får du som skyddsombud tillgång till de beslutsunderlag som behövs i form av utredningar och fortlöpande information om förändringar i företaget/verksamheten? Se not 2.

	Ja		Nej		Vet inte	
	2012	2006	2012	2006	2012	2006
LO	50	62	40	22	10	17
SO	46		41		13	
HSO	63		32		4	
ESO	40		47		13	
Bygg	43	52	48	26	9	22
Bygg- SO	42		50		9	
Bygg- HSO	57		37		6	
Bygg- ESO	32		57		12	
Service	51	61	39	21	11	17
Service- SO	45		41		15	
Service- HSO	65		31		4	
Service- ESO	39		48		13	
Industri	52	65	39	22	9	14
Industri- SO	49		41		10	
Industri- HSO	62		35		3	
Industri- ESO	47		39		14	

2) Frågan 2006 löd: Får facket i skyddskommittén tillgång till de beslutsunderlag som behövs i form av utredningar och fortlöpande information om förändringar i företaget?

Skyddsombudet har laglig rätt att få tillgång till de beslutsunderlag som de behöver för sitt uppdrag. Enbart 50 procent av skyddsombuden svarar ja på denna fråga och 10 procent svarar ”vet ej”. Att enbart hälften av skyddsombuden anger att de får detta beslutsunderlag är klart färre än 2006 då 62 procent angav detta. Inom Transport anger 31 procent, Målarna 33 procent HRF 35 procent att de inte får detta beslutsunderlag.

Kommentar Det här resultatet är riktigt dåligt resultat. Utan tillgång till utredningar och annan information är det svårt att avgöra vad som behöver och kan göras för att förbättra arbetsmiljön för arbetskamraterna. Undanhållande av information är ett hinder för skyddsombudets arbete och kan drivas till domstol.

27. Har du som skyddsombud eller har någon annan facklig representant medverkat i diskussioner om vilka tjänster som ska upphandlas av företagshälsovården?				
	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar
LO	30	52	18	2 427
LO-SO	24	51	24	1 212
LO-HSO	49	42	9	736
LO-ESO	13	72	14	479
Bygg	25	61	13	480
Bygg- SO	21	62	17	216
Bygg- HSO	39	50	11	128
Bygg- ESO	18	73	10	136
Service	27	55	17	1 081
Service- SO	19	57	24	487
Service- HSO	49	43	9	361
Service- ESO	9	75	17	233
Industri	38	42	20	866
Industri- SO	34	38	28	509
Industri- HSO	54	36	9	247
Industri- ESO	20	68	12	110

Hälften av HSO och en fjärdedel av SO anger att de själva eller någon annan facklig representant har medverkat i diskussioner om vilka tjänster som ska upphandlas av företagshälsovården. Störst andel som anger detta finns inom industrin och lägst andel finns inom byggsektorn. Mellan 10 och 20 procent av de ensamma skyddsombuden har deltagit vid upphandling av företagshälsovård.

Kommentar Företagshälsovården ska främst bidra med kunskap om hur verksamheten ska utformas och bedrivas så att de som arbetar förblir friska. Eftersom de anställda och arbetsgivaren kan ha motstående intressen i en arbetsmiljöfråga ska företagshälsovården vara oberoende av parterna.

I denna fråga, nr 27, svarar 728 skyddsombud ja på frågan om att de eller annan facklig representant medverkar vid upphandling av företagshälsovård. I fråga 25b svarar 1 158 skyddsombud att skyddskommittén behandlar frågor om företagshälsovård. En tolkning av denna skillnad kan vara att företagshälsovård tas i skyddskommittén men att upphandling i många fall enbart sköts av arbetsgivaren, eller att det helt enkelt inte upphandlas någon företagshälsovård.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

28. Pågår ett sådant ¹ systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på din arbetsplats?						
	Ja		Nej		Vet inte	
	2012	2006	2012	2006	2012	2006
LO	68	67	20	18	12	15
LO-SO	67	68	19	12	15	20
LO-HSO	78	77	17	17	5	6
LO-ESO	52	44	32	39	16	17
Bygg	56	55	26	25	18	21
Bygg- SO	57		21		22	
Bygg- HSO	68		25		7	
Bygg- ESO	41		37		22	
Service	67	67	22	18	11	15
Service- SO	64		22		14	
Service- HSO	78		18		4	
Service- ESO	52		31		18	
Industri	74	70	16	16	11	14
Industri- SO	73		13		14	
Industri- HSO	82		13		5	
Industri- ESO	59		31		10	

¹ Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) innebär bland annat att arbetsgivaren regelbundet undersöker förhållandena i arbetet och bedömer riskerna för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska därefter omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt, genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

78 procent av HSO och 52 procent av ESO svarar att de har ett fungerande SAM på arbetsplatsen. Jämfört med 2006 är det ingen förändring bland HSO men en ökning från 44 till 52 procent bland ESO som anger att det pågår ett fungerande SAM. Inom industrin anger 82 procent av HSO att SAM fungerar jämfört med 68 procent inom Byggsektorn. Skyddsombud inom Målarna och HRF (43 procent) samt Transport (53 procent) anger lägst andel SAM.

Kommentar Att enbart hälften av ESO anger att SAM fungerar på deras arbetsplats stöds av de regionala skyddsombudens rapporter. Krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete kom in i arbetsmiljölagen 1991, då kallat internkontroll. Det är anmärkningsvärt att inte fler små arbetsplatser har ett fungerande SAM efter så många år. Är det av kunskapsbrist bland arbetsgivare och skyddsombud eller är det av någon annan orsak?

I fråga 28 anger 85 procent av skyddsombuden från Pappers att det pågår ett fungerande SAM. I fråga sex anger 47 procent av samma skyddsombud att "Inget fungerande SAM" är ett av de tre största problemen. Denna skillnad i svar om SAM återstår att förklara.

I SCBs arbetsmiljöundersökning 2011 svarar 47 procent av de kvinnliga och 53 procent av de manliga arbetarna att SAM pågår på deras arbetsplats. Skillnaden mellan skyddsombudens svar och svaren i SCBs arbetsmiljöundersökning kan bero på att de som inte är indragna i SAM inte känner till vad som sker.

29a. Har ditt företag, din förvaltning eller motsvarande undersökt arbetsmiljön och bedömt vilka risker för hälsa och olycksfall det finns på din arbetsplats?						29b. Till dem som svarat ja på 29a. Har resultatet av detta arbete dokumenterats skriftligt?				
	Ja	Arbete pågår	Nej	Vet inte	Antal svar	Ja	Arbete pågår	Nej	Vet inte	Antal svar
LO	48	26	14	11	2 432	63	25	3	10	1 773
LO-SO	51	24	12	13	1 211	65	20	3	13	908
LO-HSO	45	33	14	7	736	61	34	1	3	579
LO-ESO	43	21	21	15	485	58	23	6	13	286
Bygg	46	20	20	15	479	64	20	4	12	299
Bygg- SO	49	18	15	18	215	67	18	2	13	140
Bygg- HSO	51	23	18	8	128	68	25	4	3	89
Bygg- ESO	33	19	31	17	136	49	19	6	25	70
Service	46	26	16	12	1 087	63	26	2	8	762
Service- SO	49	21	15	15	488	67	18	3	11	345
Service- HSO	40	35	17	7	362	56	40	1	3	276
Service- ESO	46	19	20	16	237	64	20	2	13	141
Industri	53	29	9	9	866	62	24	3	11	712
Industri- SO	55	29	8	9	508	61	23	2	15	423
Industri- HSO	56	32	7	6	246	69	26	0	5	214
Industri- ESO	44	27	16	12	112	49	29	13	9	75

Tre av fyra skyddsombud svarar att det varit eller pågår en riskbedömning av arbetsmiljön på arbetsplatsen. Detta sker främst inom industrin (82 procent) och i minst utsträckning inom Service (70 procent). Resultatet av detta arbete dokumenteras i de flesta fall (84 procent). Bland ESO inom byggbranschen svarar 25 procent att de inte vet om riskbedömningen har dokumenterats.

Kommentar Det är lite förvånande att så många som 26 procent svarar att undersökning och riskbedömning pågår. Kravet på riskbedömning har funnits sedan 1991 då föreskriften om internkontroll kom.

	30a. Finns en handlingsplan där det framgår när åtgärder i arbetsmiljön ska vara vidtagna och vem som har ansvaret för det?					30b. Har du eller annan facklig företrädare deltagit i utarbetandet av planen? (De som svarat Ja eller Arbete pågår på fråga 30a).			
	Ja	Arbete pågår	Nej	Vet inte	Antal svar	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar
LO	56	19	10	15	2 435	73	16	11	1 759
LO-SO	56	16	8	20	1 217	69	15	16	865
LO-HSO	60	25	9	6	733	81	14	5	602
LO-ESO	47	16	18	18	485	64	27	9	292
Bygg	56	11	12	21	478	53	32	15	307
Bygg- SO	58	9	9	23	216	50	30	20	141
Bygg- HSO	68	14	9	9	126	57	35	8	95
Bygg- ESO	37	12	20	30	136	51	33	16	71
Service	54	21	11	15	1 088	73	17	10	784
Service- SO	54	16	9	20	490	68	17	15	343
Service- HSO	55	29	9	6	361	84	12	4	295
Service- ESO	49	16	18	17	237	63	27	9	146
Industri	59	18	8	14	869	76	11	12	668
Industri- SO	58	17	7	18	511	76	7	17	381
Industri- HSO	67	20	7	6	246	81	12	7	212
Industri- ESO	50	19	18	13	112	68	24	7	75

För arbetsmiljöåtgärder som inte omgående kan genomföras ska en handlingsplan upprättas. 56 procent av skyddsombuden uppger att en sådan plan finns och 19 procent anger att arbete pågår med att ta fram planen. Av dem som svarat Ja eller Arbete pågår på fråga 30b anger 73 procent att de eller annan facklig företrädare varit med och utarbetat planen. Inom Bygg anger enbart hälften av de svarande att de varit med och utarbetat planen.

Kommentar Att många ensamma skyddsombud inte vet om det finns en plan kan ha flera förklaringar. En är att ESO inte informeras av arbetsgivaren. En annan förklaring kan vara osäkerheten om vad som är en plan. På en liten arbetsplats kan planen bestå av en enda åtgärd uppskriven på en minneslapp på kontoret. Det ska dock framgå av lappen när och vad som ska göras och vem som är ansvarig, om det inte är alldeles uppenbart. Skyddsombudet ska ha blivit informerad.

	30c. Anser du att planen omfattar de åtgärder som krävs för att förbättra arbetsmiljön?				30d. Genomförs beslutade åtgärder i handlingsplanen?				30e. Är du eller annan facklig företrädare med och följer upp vidtagna åtgärder?			
	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar
LO	69	12	19	1 754	76 (58)	8	16	1 329	84 (64)	7	8	1 332
LO-SO	65	12	22	861	73	6	20	664	83	7	10	664
LO-HSO	72	14	14	603	79	12	9	445	90	7	4	447
LO-ESO	78	6	16	290	77	8	15	220	77	11	12	221
Bygg	63	10	27	307	66	7	27	242	68	15	17	240
Bygg- SO	61	3	36	141	70	1	29	116	67	11	22	116
Bygg- HSO	66	18	15	95	67	14	20	75	77	16	7	74
Bygg- ESO	65	10	26	71	57	8	35	51	55	25	20	50
Service	68	13	19	781	73	10	17	578	83	8	9	582
Service- SO	65	14	21	341	70	8	22	258	83	8	9	257
Service- HSO	69	14	17	295	77	14	10	206	89	7	5	209
Service- ESO	74	7	19	145	76	9	15	114	74	10	16	116
Industri	74	10	16	666	83	6	11	509	91	4	5	510
Industri- SO	67	11	22	379	79	6	15	290	88	4	8	291
Industri- HSO	79	12	9	213	86	8	6	164	95	4	1	164
Industri- ESO	90	3	6	74	88	4	8	55	91	8	1	55

Knappt 70 procent av skyddsombuden anser att planen omfattar de åtgärder som krävs för att förbättra arbetsmiljön. Det skiljer en del mellan sektorerna, med 74 procent inom Industrin och 63 procent inom Bygg som anger att planen omfattar det som behövs. Största skillnaden är att den stora andelen inom Bygg (27 procent) som svarar ”vet inte”.

Kommentar: Tre av fyra skyddsombud som svarade på fråga 30e anger att beslutade åtgärder genomförs och 84 procent svarar att de är med och följer upp vidtagna åtgärder. Det är dock drygt 400 färre skyddsombud som har svarat på frågorna 30d och 30e än på 30c, troligen för att de inte vet om besluten genomförs och följs upp. Därmed faller andelen ja på fråga 30d om planen genomförs till 58 procent och andelen ja på fråga 30e om uppföljning till 64 procent.

	31a. Har dina chefer kunskaper för att se och åtgärda riskerna i arbetsmiljön?				31b. Har dina chefer tid för att driva SAM?				31c. Har dina chefer befogenheter och resurser för att åtgärda risker?			
	Ja	Bara delvis	Nej	Vet inte	Ja	Bara delvis	Nej	Vet inte	Ja	Bara delvis	Nej	Vet inte
LO	35	45	9	11	28	37	17	17	46	31	7	17
LO-SO	40	38	8	14	30	30	17	23	45	26	7	22
LO-HSO	27	59	9	4	25	52	16	7	42	44	8	6
LO-ESO	35	38	10	16	28	32	19	21	53	23	6	18
Bygg	43	37	8	12	27	31	20	22	61	17	4	18
Bygg- SO	47	35	6	12	31	29	19	21	61	16	5	18
Bygg- HSO	34	44	13	9	22	37	24	17	59	23	5	13
Bygg- ESO	44	32	9	15	27	27	16	30	62	11	3	23
Service	34	46	8	12	26	38	16	19	41	33	7	19
Service- SO	41	36	7	16	29	28	17	26	41	26	7	26
Service- HSO	22	65	9	4	22	57	14	7	38	48	7	7
Service- ESO	34	37	12	17	25	31	20	24	45	27	8	20
Industri	37	45	9	9	32	38	18	12	51	30	7	12
Industri- SO	37	42	10	11	31	35	18	16	49	28	7	16
Industri- HSO	38	51	9	3	33	45	19	3	48	40	10	2
Industri- ESO	35	44	8	13	34	36	19	11	66	21	2	12

Bland SO svarar 40 procent att de har tilltro till att chefer har kunskaper för att åtgärda risker. HSO är mer kritiska, bland dem svarar enbart 27 procent ja på denna fråga. Det är vissa skillnader mellan sektorerna. Inom Bygg svarar 43 procent att cheferna har kunskap och inom Service 34 procent. Knappt 10 procent av skyddsombuden i alla sektorer svarar att cheferna inte har kunskaper. Bland skyddsombuden inom HRF och Transport svarar 20 respektive 15 procent att cheferna inte har kunskaper.

Chefen ska inte bara ha kunskaper utan också tid för att bedriva SAM. Knappt 30 procent anger att chefen har denna tid, 17 procent säger nej. Det är många som inte vet, 28 procent av skyddsombuden inom Elektrikerna, 24 procent inom HRF och Målarna, 23 procent inom Fastighets vet inte om cheferna har tid för att driva SAM.

På frågan om chefen har befogenheter och resurser för att åtgärda risker svarar 46 procent ja. Inom Byggsektorn svarar 61 procent att chefen har befogenheter och resurser och inom Service anger 41 procent detta. ESO anger i något större utsträckning att chefen har befogenheter och resurser, troligen för att många ESO arbetar på mindre arbetsplatser.

	32a. Har det gjorts större förändringar på din arbetsplats under din tid som skyddsombud?				32b. Bedömdes riskerna i arbetsmiljön inför dessa förändringar? De som svarat ja på 32a.				32c. Har du som skyddsombud medverkat i dessa bedömningar av riskerna?		
	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar	Ja	Nej	Antal svar
LO	61	36	3	2 411	67	21	11	1 468	86 (58)	14	983
LO-SO	57	40	3	1 209	64	21	15	702	81	19	471
LO-HSO	76	22	2	726	74	21	5	548	91	9	390
LO-ESO	46	51	3	476	59	21	19	218	93	7	122
Bygg	38	56	6	469	58	24	18	189	85	15	104
Bygg- SO	32	63	5	214	54	21	25	71	83	17	40
Bygg- HSO	53	40	7	124	64	28	8	66	82	18	39
Bygg- ESO	34	61	5	131	56	21	23	52	96	4	25
Service	58	39	3	1 081	65	22	13	648	86	14	412
Service- SO	53	44	3	490	58	25	17	274	81	19	163
Service- HSO	75	22	2	358	75	20	5	273	89	11	196
Service- ESO	42	55	4	233	52	22	26	101	90	10	53
Industri	72	25	3	861	73	18	8	631	87	13	467
Industri- SO	69	27	4	505	73	16	11	357	80	20	268
Industri- HSO	84	16	1	244	74	22	4	209	97	3	155
Industri- ESO	60	38	3	112	71	21	8	65	95	5	44

På 67 procent av arbetsplatserna där det har gjorts större förändringar anger skyddsombuden att riskerna har bedömts inför förändringen. Det görs i störst utsträckning inom industrin (73 procent) och minst inom Bygg (58 procent).

Av de 1 468 som svarat på frågan ”Bedöms riskerna ” har 485 stycken inte svarat på följdfrågan ”Har du som skyddsombud har medverkat vid bedömningen”. Om man räknar dessa 485 som att de svarat ”nej” eller ”vet inte” blir det 58 procent och inte 86 procent av skyddsombuden som har medverkat i bedömningen av riskerna.

Kommentar Enligt föreskriften Systematiskt arbetsmiljöarbete ska skyddsombudet delta vid bedömning av risker. Att enbart 58 procent av skyddsombuden har medverkat vid bedömningen av riskerna är alltför sällan. Om skyddsombudet inte får vara med ska kravet på deltagande ställas av de fackliga företrädare som förhandlar. Här kan behövas mer utbildning av förhandlarna.

33. Medverkar du som skyddsombud vid förhandlingar i arbetsmiljöfrågor?							
	Det har inte varit förhandlingar om arbetsmiljöfrågor		Det har varit förhandlingar				
			Ja, jag förhandlar	Ja, jag är med som bisittare	Ja, jag tillfrågas i förväg men är inte närvarande vid förhandlingen	Nej, deltar inte alls	Antal svar
	Andel	Antal svar					
LO	30	2 423	33	19	13	36	1 696
LO-SO	27	1 210	15	18	16	51	883
LO-HSO	25	730	60	20	9	12	548
LO-ESO	50	483	36	18	14	34	242
Bygg	35	473	25	15	15	45	307
Bygg- SO	31	213	10	14	14	61	147
Bygg- HSO	31	125	48	15	17	19	86
Bygg- ESO	45	135	24	20	15	42	74
Service	34	1 085	38	17	12	33	716
Service- SO	34	487	18	17	15	49	321
Service- HSO	24	360	64	18	5	11	274
Service- ESO	53	238	40	13	11	38	112
Industri	22	865	26	22	17	37	675
Industri- SO	14	510	13	20	18	50	439
Industri- HSO	24	245	53	23	13	12	186
Industri- ESO	47	110	36	24	17	22	58

70 procent av skyddsombuden svarar att det har varit förhandlingar i arbetsmiljöfrågor på deras arbetsplats. Där det har varit förhandlingar har 60 procent av HSO förhandlat och 20 procent har varit med som bisittare. På arbetsplatser med ESO där det varit förhandlingar i arbetsmiljöfrågor anger 36 procent av ESO att de förhandlar och 18 procent att de är bisittare. Störsts andel HSO som förhandlar finns inom Service (64 procent) och lägst inom Bygg (48 procent).

Diskussion

Föreliggande undersökning av skyddsombudens erfarenheter utgår ifrån innehållet i skyddsombudets uppdrag och vad de behöver i form av stöd, utbildning, rutiner med mera. Här diskuteras först undersökningens metod sedan problemen i arbetsmiljön, skyddsombudets uppdrag och samverkan med arbetsgivaren samt slutligen en del om arbetsmiljöavtal.

Metod och andel svar

Att 51 procent svarade på enkäten är lägre än förväntat. I undersökningarna 1996 och 2006 svarade 73 procent respektive 60 procent. Vid analysen av bortfallet framgår att bara 35 procent av dem under 30 år svarade, jämför med 60 procent bland dem som är över 50 år. Kvinnor och män svarade i lika stor utsträckning. Skyddsombud i de fyra nordligaste länen svarade i något större utsträckning (54 procent) än dem i de andra länen.

Föreliggande undersökning är därför inte representativ för yngre skyddsombud. Troligen inte heller för dem med utländsk bakgrund. Undersökningen som helhet torde vara representativ för övriga grupper och kan jämföras med den som gjordes 2006. SCB undersökte 1999 vilka grupper som hade en lägre svarsfrekvens i arbetskraftsundersökningarna. Dessa var män, yngre, utbildade under kortare tid och de med låg inkomst, utländsk bakgrund, tidsbegränsade anställningar och deltid (SCB, 2001).

Föreliggande undersökningen gjordes via en webb-enkät vilket har hindrat en del från att svara. Några saknade tillgång till Internet, andra loggade inte in och en del torde ha lessnat på att klicka fram nya sidor. SCB drar samma slutsats att webb-enkäter ger en lägre svarsfrekvens (SCB 2012). En pappersenkät ger en överblick och det är enkelt att fortsätta efter ett uppehåll. Alternativet att först få en webb-enkät för att i en påminnelse få en pappersenkät hade ökat svarsfrekvensen, men blivit 25 procent dyrare.

Problem i arbetsmiljön

Tunga lyft och fysiskt tungt arbete anges av flest skyddsombud (43 procent) som ett av de största problemen i arbetsmiljön. För hög arbetstakt, för mycket att göra och för lite personal hamnar på andra plats (41 procent) och stressigt psykiskt påfrestande på tredje plats (36 procent). Frågan om ensamarbete är ny för 2012 och anges av nästan vart femte skyddsombud inom Kommunalarbetareförbundet och Transportarbetareförbundet som ett av de största problemen.

De flesta företag och förvaltningar i Sverige borde kunna förebygga de vanliga och väl kända riskerna i arbetsmiljön. Trots att det länge funnit kunskaper om hur man förebygger belastningsskador är värk och smärta fortfarande det största arbetsrelaterade problemet inom LO-sektorn (SCBs Arbetsmiljöundersökningar 2011). Många tekniska lösningar har gjorts genom åren för att förbättra ergonomin. Men ett högre tempo och kortare tid för återhämtning har många gånger ätit upp dessa förbättringar. De fackliga organisationerna behöver slipa sina strategier för hur man tillsammans med arbetsgivaren utvecklar och organiserar ett arbete som både skapar värde och ger variation och tillfälle till återhämtning.

På sina håll ser vi att förmågan vittrar ner att kunna hantera gamla risker i arbetsmiljön. Av Byggnadsarbetareförbundets och industriförbundens skyddsombud anger 46 respektive 38 procent att buller och vibrationer är stora problem. För höga halter av damm är den klart vanligaste kommentaren till frågan om problem i arbetsmiljön. En bidragande förklaring till att kända problem återkommer kan vara den ändrade strukturen på företagande. Uppdelning

av företag i mindre enheter, placering av stödverksamhet utanför företaget och långa kedjor med underleverantörer medför att alla dessa små företag får svårt att ha tillräcklig kompetens i arbetsmiljöfrågor. Behovet är därför stort av en branschkunig företagshälsovård och av ett institut med ansvar för att samla, vårda, utveckla och förmedla kunskaper om arbetsmiljö och arbetsliv.

Psyko-sociala problem har visat sig vara svåra att lösa. Kanske för att de ofta rör direkta brister i arbetsgivarens ledning av arbetet. För att skyddsombuden ska kunna representera sina arbetskamrater även när gäller de psyko-sociala frågorna krävs att de har kunskaper som inger respekt och förtroende. De utbildningar som främst efterfrågas av skyddsombuden är just i psykosociala frågor, kris- och konflikthantering och arbetsorganisation. Detta behov har funnits i många år. Här kan behövas en utveckling av de kurser och studiematerial som finns. Skyddsombuden måste också ges möjlighet att gå dessa kurser.

Skyddsombudet representerar de anställda

Val av skyddsombud

Tre av fyra skyddsombud anger att de är utsedda av arbetskamraterna, hälften av sin fackliga organisation och elva procent av arbetsgivaren. En fjärdedel anger att de är utsedda av både arbetskamraterna och fackföreningen. En fjärdedel av de ensamma skyddsombuden anger att de är utsedda av arbetsgivaren, inom byggsektorn är det 36 procent som säger så.

Ofta frågar arbetskamraterna om någon vill bli skyddsombud. Den som blir föreslagen utses sedan på ett fackligt möte eller att det regionala skyddsombudet hjälper till att utse ombudet. De som menar att de är utsedda av arbetsgivaren kan ha fått frågan av arbetsgivaren om de vill bli skyddsombud. De flesta arbetsgivare är angelägna om att det ska finnas ett ombud. Men en arbetsgivare kan aldrig utse skyddsombud. Arbetsgivare och anställda på en del små arbetsplatser kanske inte riktigt vet vad som gäller för ett skyddsombud. Det händer därför att de kontakta den fackliga organisationen som sedan skickar ut det regionala skyddsombudet som får informera och hjälpa till med att utse det föreslagna ombudet, förutsatt att det är en medlem.

När fackföreningen skriftligen avsagt sig möjligheten att utse skyddsombud kan arbetstagarna utse ombudet direkt på arbetsplatsen. Vid ett direkt val uppkommer ibland frågor om tillräckligt många var samlade, omfattningen på skyddsområdet eller om det fanns påtryckningar från arbetsgivaren att utse en viss person. Inom LO-sektorn är det mycket få skyddsombud som är utsedda direkt av arbetstagarna.

Antal skyddsombud

Antalet skyddsombud utsedda av förbund inom LO har minskat med fem procent sedan 2006, från 70 000 till 66 000. År 2006 gick det 23 anställda per skyddsombud och år 2012 är det 26 anställda per skyddsombud. Beräkningarna utgår från SCB:s lönestatistik att det fanns 1 600 000 löntagare inom LO-sektorn år 2006 och 1 688 000 år 2012.

Störst andel nya skyddsombud finns inom byggsektorn där 19 procent anger att de haft sitt uppdrag mindre än två år. Lägst andel med 13 procent nya skyddsombud finns inom industrin, år 2006 var det 18 procent. Under samma tidsperiod har antalet anställda inom industrin minskat vilket medför färre nyanställda. Trots det minskade antalet anställda inom industrin är det är samma antal skyddsombud inom IF Metall år 2012 som 2006. Den del inom LO-

sektorn som fått fler anställda är privat service och där har det alltid varit svårare att rekrytera skyddsombud.

Tabell B. Antal skyddsombud, huvudskyddsombud och regionala skyddsombud i LO, TCO och Saco 2012 och 2006.										
	2012					2006				
	Skyddsombud	HSO	RSO	Alla skyddsombud	Medlem per SO	Skyddsombud	HSO	RSO	Alla	Medlem per SO
LO	59783	4722	1180	65 805	20	62661	5644	1531	69836	22
TCO				27 000	44					51
SACO				5 000	126					126
ALLA			1800	97 000					98 000	

Antalet skyddsombud inom LO, TCO och Saco är cirka 100 000 år 2012, se tabell B. En uppskattning är att det finns 180 000 - 200 000 skyddsområden som behöver ett skyddsombud. Antal arbetsställen i Sverige med fler än 4 anställda år 2011 var enligt SCBs företagsregister 111 102 varav 97 196 stycken med färre än 50 anställda. Antal företag med fler än 4 anställda var 82 650. Slutsatsen blir att det fortfarande saknas cirka 80 000 - 100 000 skyddsombud på de svenska arbetsplatserna. I stor sett saknades lika många även 2006.

Tabell c. Antal arbetsställen och företag år 2011 med fler än 4 anställda enligt SCBs företagsregister.		
Antal anställda	Antal arbetsställen	Antal företag
5-9	59 661	41 429
10-19	37 535	21 551
20-49	24 499	12 411
50-99	8 520	3 699
100-199	3 458	1 663
200-499	1 413	1 007
500-999	337	390
1000-	178	500
Summa	111 102	82 650

Skyddsombudets stöd

En förutsättning för skyddsombudet att kunna representera sina arbetskamrater är att de kan träffa varandra. Detta har alltid varit ett problem på rörliga arbetsplatser och är en av anledningarna till att det finns regionala skyddsombud.

Drygt 80 procent av skyddsombuden menar att de anställda oftast kan träffa sitt skyddsombud under arbetstiden. Jämfört med 2006 är det ingen större skillnad. En skillnad jämfört med 2006 är dock att en betydligt större andel inom servicesektorn anger att de eller arbetskamraterna inte kan gå ifrån en stund för att träffa skyddsombudet.

Inom Byggsektorn ökade andelen från 12 - till 16 procent som angav att deras uppdrag som skyddsombud har försvårats av att det finns inhyrd personal. En förklaring är att det kommit in betydligt fler byggnadsarbetare från andra länder (utstationerad personal) vilket medför större skillnader i språk, kultur och kompetens som kan vara svåra att överbrygga.

Positivt är att kring 90 procent av skyddsombuden känner att de har ett bra stöd från sina arbetskamrater. Det är en ökning med sex procentenheter jämfört med 2006. Lika stor andel skyddsombud i alla sektorer och alla åldrar känner också ett bra stöd från det lokala facket. Det är på samma nivå som 2006. Nästan 80 procent av skyddsombuden ser sig som en facklig representant.

Drygt hälften av skyddsombuden anger att arbetsgivaren stöder dem. Kring sex procent av skyddsombuden känner sig motarbetade av arbetsgivaren. Inom Transport anger 17 procent att arbetsgivaren motarbetar dem. Det är mycket allvarligt

Tid för uppdraget

Skyddsombudet har laglig rätt till den tid som fordras för uppdraget. Enbart var tredje skyddsombud kan ta den tiden. Fyrtio procent har någorlunda med tid och drygt 20 procent kan bara klara det viktigaste. De ensamma skyddsombuden har minst tid för sitt uppdrag. Det är mycket små förändringar i svaren jämfört med 2006.

Av de skyddsombud där det finns ett huvudskyddsombud lägger 84 procent ner mindre än två timmar per vecka på sitt uppdrag. Bland de ensamma skyddsombuden lägger 93 procent ner mindre än två timmar per vecka. En uppskattning utifrån tabell A och tabell 8 är att de 4723 huvudskyddsombuden i snitt lägger ner 8 timmar per vecka på sitt uppdrag. De andra 60 000 skyddsombud uppskattas i genomsnitt lägga 1 - 1,5 timmar per vecka på sitt uppdrag. Det motsvarar 2500 – 3000 heltidstjänster. Det är 0,2 procent av alla anställda inom LO-sektorn.

Den tid det tar för skyddsombudet att göra sitt uppdrag skiftar beroende på om verksamheten tickar och går, är på väg att förändras eller om det inträffat en olycka. Därför finns sällan någon reglering mellan parterna om tiden för skyddsombudens uppdrag. Om arbetsgivaren vägrar ett skyddsombud tid för uppdraget kan det utmyнна i en lönetvist som kan avgöras i Arbetsdomstolen. Det finns ett visst tryck från skyddsombud som känner sig motarbetade av arbetsgivaren att avtalsreglera tiden för uppdraget.

Utbildning

LO anser att skyddsombud, ledamöter i skyddskommittén och personal i arbetsledande ställning ska ha en grundutbildning i arbetsmiljöfrågor om minst 40 timmar. LO rekommenderar också minst en dags vidarebildning varje år. Sedan SAF 1992 ensidigt sade upp arbetsmiljöavtalet mellan SAF, LO och PTK har omfattningen av utbildning i arbetsmiljöfrågor minskat.

Enbart 38 procent av skyddsombuden hade minst 40 timmars grundutbildning 2012. Inom industrin var det knappt 50 procent och inom byggsektorn så få som 25 - 30 procent som hade minst 40 timmars grundutbildning. Av de ensamma skyddsombuden har 15 procent inte fått någon grundutbildning alls. Enbart 55 procent av skyddsombuden hade fått minst en dags utbildning under de senaste 12 månaderna (35 procent bland de ensamma skyddsombuden). Det är klart mindre än 2006. Störst är tappet inom servicesektorn.

Livsmedelsarbetareförbundet har störst andel, 75 procent, med skyddsombud som fått minst 40 timmars grundutbildning. De har ett bra stöd i sitt kollektivavtal med Livsmedelsföretagen som anger att utbildningen ska omfatta 40 timmar vardera av ”Bättre arbetsmiljö” och ”Systematiskt arbetsmiljöarbete”, se Bilaga 2.

En egen utbildningsplan underlättar för skyddsombudet att få sin utbildning. Men enbart 18 procent hade en utbildningsplan 2012 (23 procent 2006). Huvudskyddsombudet, skyddskommittén eller det regionala skyddsombudet bör tillsammans med varje skyddsombud göra en utbildningsplan. Studieansvarig i fackklubben, avdelningen/sektionen har också ett ansvar här.

Alla fackförbund ser det som en fördel att parterna utbildar sig tillsammans i arbetsmiljö. Men bara en bit under hälften av skyddsombuden har gjort det. Allra sämst är det bland de ensamma skyddsombuden, där har bara en fjärdedel deltagit i en partsgemensam utbildning. Det kan bero på praktiska svårigheter, val av och tillgång på utbildare eller att det anses kostat för mycket.

En bidragande orsak till nedgången i utbildning av skyddsombuden är att statsbidraget till vidareutbildning av skyddsombud försvann 2007. Från år 2010 finns en överenskommelse mellan LO och Svenskt näringsliv om 10 miljoner kr per år under fem år för vidareutbildning. Dessa medel disponeras av LO och används till regionala och centrala vidareutbildningar för skyddsombud. Dessa utbildningar har tagits emot mycket positivt, framför allt de regionala. Detta avtal löper ut 2014 och behöver då förnyas.

Samverkan med arbetsgivaren

Systematiskt arbetsmiljöarbete

God arbetsmiljö kommer inte av sig själv. Det behövs ett intresse från både verksamhetens ledning och de anställda. Inom industrin finns en betydande ökning av andelen skyddsombud som anger att både ledning och anställda är aktiva i arbete för en bra arbetsmiljö, från 44 procent 2006 till 55 procent 2012. I förbund med många medlemmar på små eller rörliga arbetsplatser är däremot både ledningen och anställda mer passiva. Där finns inga tydliga skillnader i aktivitet i arbetsmiljöfrågor mellan åren 2006 och 2012.

Krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) kom in i arbetsmiljölagen 1991. År 2012 angav 78 procent av huvudskyddsombuden att det finns ett fungerande SAM på arbetsplatsen, vilket är på samma nivå som 2006. Bland de ensamma skyddsombuden finns en glädjande ökning från 44 procent till 52 procent som anger att det finns ett fungerande SAM. Trots denna ökning är det anmärkningsvärt att inte fler små arbetsplatser har ett fungerande SAM efter så många år.

I SCBs arbetsmiljöundersökning 2011 svarar enbart omkring 50 procent av arbetarna att det finns ett fungerande SAM. Den stora skillnaden mellan skyddsombudens svar och svaren i SCBs arbetsmiljöundersökning kan bero på att de som är indragna i SAM kanske inte lyckas rapportera vad som sker.

Bara ett av fyra huvudskyddsombud anser att chefen har tillräckligt med tid och kunskaper för att åtgärda risker i arbetsmiljön. Sämst är det inom servicesektorn. Chefen ska också ha befogenheter och resurser, vilket enbart 42 procent av huvudskyddsombuden anser att chefen har. Slutsatsen är att de allra flesta chefer har bristande kunskaper, allt för ont om tid och i många fall även otillräckligt med resurser för att kunna nå en god arbetsmiljö. Därför behöver fler chefer utbildas i arbetsmiljöfrågor. Det behövs också en branschkundig företagshälsovård och ett centralt institut där man på ett enkelt sätt kan få tillgång till kunskap.

På två av tre arbetsplatser där det gjorts större förändringar har riskerna bedömts i förväg, främst inom industrin och minst inom byggsektorn. Att enbart 58 procent av skyddsombuden har medverkat vid bedömningen av dessa risker är mycket oroande. Det kan möjligen förklaras med att få svarade på denna fråga. Men svar på andra frågor i denna undersökning pekar i samma riktning.

Enbart hälften av skyddsombuden får de beslutsunderlag de behöver för sitt uppdrag. Det är klart färre än 2006 då 62 procent fick dessa underlag. Utan tillgång till utredningar och annan information försvåras skyddsombudets arbete. De skyddsombud som inte ges möjlighet att delta i riskbedömningen eller som inte får underlag rekommenderas att kontakta sin fackliga organisation som får begära en förhandling med arbetsgivaren. Det kan vara fråga om ett hinder för skyddsombudet. Här kan behövas mer utbildning av den fackliga organisationens förhandlare.

Skyddskommitté

Arbetsmiljölagens regler för skyddskommittén tvingar fram en regelbunden samverkan mellan de lokala parterna i viktiga frågor. Tre av fyra skyddsombud anger att det finns en skyddskommitté eller motsvarande organ. Det är en ökning med fyra procentenheter jämfört med 2006.

Förvånande är att en tredjedel av de ensamma skyddsombuden anger att det finns en skyddskommitté. Det innebär antingen att de är på arbetsplatser med fler än 50 anställda, eller så finns det en central skyddskommitté. När det finns en skyddskommitté kan skyddsombudet inte fullt ut få stöd av det regionala skyddsombudet.

I fråga 25b svarar knappt 78 procent av huvudskyddsombuden att skyddskommittén tar upp frågor om företagshälsovård. I fråga 27 svarar dock enbart hälften av huvudskyddsombuden att de medverkat vid upphandling av företagshälsovård. En tolkning av denna skillnad är att företagshälsovård tas upp i skyddskommittén men att upphandling i många fall sköts av arbetsgivaren, eller att det helt enkelt inte upphandlas någon företagshälsovård.

Där det saknas en skyddskommitté tar 90 procent av skyddsombuden återkommande eller vid behov upp arbetsmiljöfrågor med sin arbetsgivare. Men 30 procent av skyddsombuden anger att arbetsgivarna inte tar upp arbetsmiljöfrågorna med dem. Om det verkligen är så kan det vara ett hinder för skyddsombudet att göra sitt uppdrag.

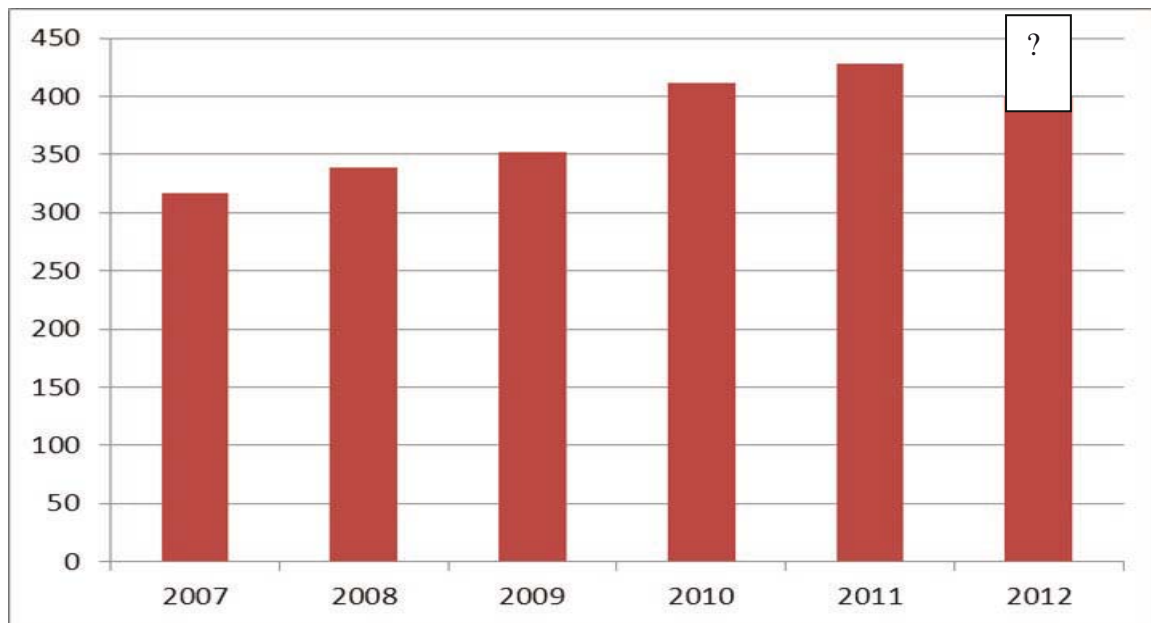
Begäran om åtgärd, § 6.6a

Paragraf 6.6a i arbetsmiljölagen används av skyddsombudet först när arbetsgivaren visat sig ointresserad av att ta tag i ett problem. De flesta begäran enligt 6.6a leder till att arbetsgivaren vidtar en åtgärd. När så inte sker kan skyddsombudet kontakta Arbetsmiljöverket.

Rättigheten att få vända sig till arbetsgivaren och begära åtgärder blev lagligt 1931 och är ett av skyddsombudens viktigaste verktyg. Bland de ensamma skyddsombuden är det kring 20 procent som inte vet vad denna paragraf är för något.

Mellan 2006 och 2012 minskade användningen av paragraf 6.6a från 29 procent till 25 procent. Minskningen var störst inom servicesektorn, från 37 procent till 33 procent. Denna minskning är lite överraskande när Arbetsmiljöverkets statistik visar ett ökande antal 6.6a, se figur 1. Förklaringen kan vara att fler begäran enligt 6.6a kommer från skyddsombud inom

TCO. Det kan också vara så att fler 6.6a inom LO-sektorn inte blir lösta och går vidare till Arbetsmiljöverket.



Figur 1. Antal begäran om ingripande av Arbetsmiljöverket från skyddsombud enligt 6 kap 6a§ år 2007 - 2012 (fram till 2012-10-10).

Det är i huvudsak huvudskyddsombuden som ”lägger en 6.6a”. Det kan bero på att begäran rör flera skyddsområden eller att det lokala ombudet låter huvudskyddsombudet underteckna begäran. Där det finns huvudskyddsombud är det bara hen som kan överklaga ett beslut från Arbetsmiljöverket. Det lokala skyddsombudet har all rätt att undertecknar sin 6.6a och bör göra det om hen inte riskerar att bli trakasserad eller är jävlig. Principen är att den som har bäst möjlighet att driva ärendet ska underteckna en begäran enligt 6.6a.

Arbetsmiljöavtal

I dagens allt mer komplicerade arbetsliv och med ett nedrustat arbetsmiljöverk behöver skyddsombuden stöd av gedigna kollektivavtal. Från 1942 och 50 år framåt hade SAF⁴, LO och PTK⁵ centrala avtal som gav en grund för samverkan i arbetsmiljö, utbildning och företagshälsovård. SAF sade upp dessa avtal 1992 med motivet att det mesta skulle skötas internt i företaget.

Idag saknas ett normavtal för arbetsmiljöfrågor, men nästan alla LO-förbund har ett eller flera centrala arbetsmiljöavtal. Många av dessa avtal behöver dock tecknas lokalt för att gälla. På sina håll är det svårt att få lokala avtal då arbetsgivaren hänvisar till att det räcker med arbetsmiljölagen.

Andelen skyddsombud som anger att de har arbetsmiljö- eller samverkansavtal som omfattar arbetsmiljön har ökat från 62 procent till 72 procent mellan åren 2006 och 2012. Utifrån svaren på fråga 23b verkar det dock som om kunskaperna om avtalet är rätt skiftande. Bland de ensamma skyddsombuden anger 45 procent att de inte vet om det finns ett sådant avtal.

⁴ Numera Svenskt Näringsliv

⁵ PTK kom med 1976

Ett framgångsrikt avtal är det mellan Elektrikerförbundet och EIO som slöts 2004 efter en kort strejk. Avtalet gör kollektivavtal av arbetsmiljölagens 6:e kapitel § 6a om begäran av åtgärd, se bilaga 2. Upp mot 1000 ärenden har hittills tagits upp med arbetsgivaren och ytterst få har gått vidare till Arbetsmiljöverket. Ett annat bra avtal är det mellan Livsmedelsarbetareförbundet och Livsmedelsföretagen om arbetsmiljöutbildningar, se bilaga 2.

Inför 2004 års avtalsrörelse diskuterades ett så kallat grindavtal från Volvo i Göteborg som stöttar det systematiska arbetsmiljöarbetet vid fortlöpande förändringar. Det bygger på att arbetsledaren och skyddsombudet granskar om bemanning, tidsåtgång, arbetstid, kompetens och utrustning vid en förändring uppfyller MBL-förhandlade villkor. När villkoren uppfylls ”öppnas grinden” och den andra verksamheten kan starta. Vid tvist förs problemet uppåt i organisationen för avgörande i en MBL-förhandling.

En bakgrund till grindavtalen var ett behov av att öka effektivitet i organisationen genom att föra ner beslut till linjen. Detta förutsätter dock att både arbetsledningen och den fackliga ledningen är tydliga med vad de vill och släpper ifrån sig beslut till linjen. Både arbetsledaren och skyddsombudet kan dock behöva stärka sin kompetens så att ledningen kan lita på att de axlar sitt ansvar.

Skyddsombud 2020

Att vara skyddsombud är ett av de viktigaste uppdrag man kan få av sina arbetskamrater. Det handlar ju om liv och hälsa. Skyddsombudet är ofta den fackliga representant som är närmast medlemmarna. Där det saknas skyddsombud brukar det även saknas annan facklig aktivitet.

Den här utredningen visar att systemet med skyddsombud är robust. Det tickar och går i arbetsplatsens vardag. Men det finns en hel del som oroar.

Trenden är att arbetslivet kompliceras mer med långa internationella produktionskedjor, mer av upphandling och olika former för anställning, egenföretagande och entreprenad. Under de senaste 20 åren har det blivit fler små företag, fler visstidsanställda, mer inhyrd personal, fler ofrivilliga egenföretagare, ny-taylorism och ett mer gränslöst arbete. En stark oro finns för ett mer gränslöst utnyttjande av människor i så kallade utsatta arbeten.

Dessa förändringar ställer krav på den fackliga organisationen att effektivare samordna skyddsombuden med andra fackliga representanter. Det kan också behövas mer tvärfacklig samordning av regler och agerande i arbetsmiljöfrågor i till exempel produktionskedjor, vid upphandlingar där flera fackförbund berörs och när det gäller inhyrning av personal.

Regeringen har ett ansvar för att systemet med skyddsombud ges goda förutsättningar, bland annat att:

- Återföra de statliga medel till skyddsombudens fortbildning som togs bort 2006.
- Höj nivån på medlen till de regionala skyddsombudens verksamhet och utbildning. Dessa medel har länge urholkats av inflationen.
- Skapa ett institut dit skyddsombud, arbetsgivare och företagshälsovård kan vända sig för att få kunskap, ett institut med ansvar för att samla, vårda, utveckla och förmedla kunskaper om arbetsmiljö och arbetsliv.

- Ge resurser för utveckling av en branschkunig företagshälsovård som verkligen når små företag, dit både skyddsombud och arbetsgivare kan vända sig med förtroende.
- Ge Arbetsmiljöverket tillräckligt med resurser för att göra en gedigen tillsyn. Skyddsombudet behöver också ett snabbt ingripande och en öppen dialog med Arbetsmiljöverket när en allvarlig arbetsmiljöfråga inte blir löst.

Med dessa åtgärder och med gedigna kollektivavtal som stöd behöver det inte bli brist på kunniga skyddsombud. Även år 2020 kommer det att finnas ett stort behov av väl utbildade facklig utsedda skyddsombud som vågar ställa krav. Det blir en vinst för löntagarna, arbetsgivarna och inte minst för samhället.

Referenser

Köpsén, S., 2008. Lärande i fackföreningens vardag, Linköpings universitet.

SCB 2012. Björnram A, Lundquist P, Westling P. Övergång till mix-mode i Arbetsmiljöundersökningen (AMI). SCB, Stockholm.

SCB 2012. Arbetsmiljöundersökningarna

SCB (2001): *Svar, bortfall och representativitet i Arbetsmiljöundersökningen 1999*. Bakgrundsfakta 2001:6. SCB, Stockholm

Bilaga 1. LO-förbundens svar på frågorna i 2012 år skyddsombudsenkät

Observera att siffrorna i tabellerna är andelar i procent av dem som svarat på frågan. Längst ut till höger i de flesta tabeller står det antal som har svarat på frågan. Granska den kolumnen extra noga när det gäller följdfrågor. För vissa frågor har många troligen valt att inte svara i stället för att svara "Vet inte". Det innebär att de procentsatser som finns i tabellen ska tolkas med mycket stor försiktighet. Förbund med låg svarsfrekvens måste tolka sina svar med försiktighet.

2. Hur många år har du varit skyddsombud av något slag?						
	Mindre än 2 år	Minst 2 men mindre än 5 år	Minst 5 men mindre än 10 år	10 år eller mer	Totalt	Antal svar
Byggnads	18	29	25	28	100 %	166
Fastighets	29	29	18	23	100 %	109
GS	16	25	24	34	100 %	177
Handels	22	33	31	15	100 %	227
HRF	56	19	15	10	100 %	73
IF Metall	13	24	27	36	100 %	408
Livs	20	27	25	28	100 %	139
Målarna	10	31	27	31	100 %	67
Pappers	2	20	24	54	100 %	145
SEKO	11	21	30	38	100 %	212
Elektrikerna	15	25	24	36	100 %	138
Kommunal	13	23	24	39	100 %	428
Transport	28	24	29	19	100 %	152
LO totalt	15	24	26	35	100 %	2 441

3. Hur många anställda är du skyddsombud för?							
	1-5	6-10	11-20	21-50	51-200	Mer än 200	Vet inte
Byggnads	10	19	22	27	18	2	2
Fastighets	11	14	23	27	17	4	5
GS	5	12	29	25	24	6	1
Handels	7	14	22	24	26	6	1
HRF	8	7	24	25	24	10	3
IF Metall	6	13	23	30	21	6	1
Livs	5	11	19	22	29	11	3
Målarna	2	18	21	44	14	2	0
Pappers	6	21	31	17	11	11	3
SEKO	5	9	18	21	27	18	1
Elektrikerna	7	14	25	33	20	1	0
Kommunal	9	20	22	21	10	16	1
Transport	4	10	22	33	26	6	0
LO totalt	8	17	22	24	16	11	1

4. Vem har utsett dig till skyddsombud?				5. Ser du dig som en facklig representant i din roll som skyddsombud?			
	Arbets- kamraterna	Fackför- eningen	Arbets- givaren	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar
Byggnads	74	44	30	72	18	10	167
Fastighets	77	43	12	68	16	16	106
GS	72	47	13	66	25	9	176
Handels	69	41	21	65	24	11	228
HRF	78	47	14	79	13	8	71
IF Metall	76	45	10	72	23	6	405
Livs	78	52	5	74	18	9	140
Målarna	71	39	18	75	12	13	67
Pappers	72	70	5	79	17	4	144
SEKO	63	70	13	57	37	6	209
Elektrikerna	84	28	12	72	21	7	137
Kommunal	75	47	8	89	7	5	427
Transport	83	47	15	67	23	10	152
LO totalt	75	47	11	78	15	6	2 429

6. Vilka är de tre största problemen i arbetsmiljön på de arbetsplatser du har att bevaka?						
	Tunga lyft, fysiskt tungt arbete	Påfrestande, ensidiga arb.-ställningar	Korta upprepande arbetsmoment, ensidiga rörelser	Hög arbetstakt, mycket att göra, för lite personal	Dålig arbetsorganisation	
Byggnads	74	24	7	16	22	
Fastighets	44	23	14	32	17	
GS	40	34	20	25	23	
Handels	49	28	17	39	15	
HRF	44	21	12	51	11	
IF Metall	43	30	12	26	20	
Livs	45	33	21	45	23	
Målarna	42	61	24	20	21	
Pappers	17	13	6	39	17	
SEKO	40	18	7	32	22	
Elektrikerna	31	25	5	28	22	
Kommunal	40	8	3	55	20	
Transport	37	15	5	30	22	
	Stressigt, psykiskt påfrestande	Mobbning, trakasserier, dåliga relationer	Buller, vibrationer	Svetsrök, gaser, kemiska risker	Otrygga anställningar	Olycksfall srisker
Byggnads	17	1	46	7	7	2
Fastighets	38	10	12	2	12	8
GS	20	2	46	5	23	4
Handels	37	4	6	2	24	5
HRF	47	4	7	1	10	6
IF Metall	25	3	38	18	21	2
Livs	27	4	24	1	27	6
Målarna	32	0	11	0	6	0
Pappers	34	3	37	16	21	4
SEKO	30	7	27	5	13	6
Elektrikerna	33	1	33	7	7	1
Kommunal	46	7	6	0	7	9
Transport	27	5	14	3	24	5
	Inget fungerande SAM	Bristande arbetsanpassning och rehab	Hot och våld	Ensamarbete	Arbetstidsfrågor	
Byggnads	37	8	2	0	7	
Fastighets	12	7	9	9	16	
GS	18	7	3	1	5	
Handels	12	7	4	10	4	
HRF	11	8	0	8	8	
IF Metall	23	5	4	0	5	
Livs	14	7	2	1	6	
Målarna	33	15	5	0	17	
Pappers	47	1	3	0	15	
SEKO	26	7	3	12	16	
Elektrikerna	42	11	1	0	21	
Kommunal	5	7	6	19	11	
Transport	19	14	3	18	28	

7. Kan du ta den tid du behöver för ditt uppdrag som skyddsombud?						
	Ja, all den tid som behövs	Ja, någorlunda tillräckligt	Nej, bara för det viktigaste	Nej, inte alls	Samtliga	Antal svar
Byggnads	41	37	19	4	100	167
Fastighets	35	37	23	6	100	109
GS	38	41	19	2	100	177
Handels	29	39	26	6	100	226
HRF	24	30	35	11	100	71
IF Metall	42	38	17	2	100	408
Livs	36	37	23	4	100	139
Målarna	39	46	13	1	100	67
Pappers	44	41	14	1	100	145
SEKO	42	39	17	3	100	212
Elektrikerna	25	45	25	5	100	138
Kommunal	32	41	23	4	100	427
Transport	29	30	33	8	100	150
LO totalt	35	40	21	4	100	2 436

8. Hur mycket tid per vecka lägger du på ditt uppdrag som skyddsombud?							
	Mindre än 2 timmar	2-5 timmar	5-19 timmar	halvtid	heltid	Samtliga	Antal svar
Byggnads	71	19	4	4	2	100	167
Fastighets	82	12	3	2	1	100	108
GS	75	17	4	2	1	100	178
Handels	82	16	1	1	0	100	226
HRF	84	11	3	1	0	100	70
IF Metall	72	18	3	3	3	100	408
Livs	64	21	9	4	2	100	140
Målarna	90	9	1	0	0	100	67
Pappers	59	30	2	4	6	100	142
SEKO	55	23	10	6	7	100	212
Elektrikerna	93	4	2	1	0	100	138
Kommunal	69	14	9	5	3	100	426
Transport	82	15	2	0	1	100	150
LO totalt	71	16	6	4	3	100	2 432

9. Får du ett bra stöd i ditt uppdrag som skyddsombud						
a. Från de anställda på arbetsplatsen?				b. Från din lokala fackliga organisation?		
	Ja	Nej	Antal svar	Ja	Nej	Antal svar
Byggnads	90	10	165	90	10	156
Fastighets	77	23	106	84	16	106
GS	91	9	176	91	9	172
Handels	87	13	225	87	13	216
HRF	85	15	67	90	10	70
IF Metall	89	11	401	92	8	390
Livs	87	13	138	93	7	136
Målarna	88	12	65	97	3	66
Pappers	96	4	142	98	2	142
SEKO	89	11	211	87	13	204
Elektrikerna	83	17	136	96	4	131
Kommunal	89	11	403	91	9	415
Transport	83	17	151	87	13	148
LO totalt	89	11	2 386	91	9	2 352

10a Kan de anställda träffa dig (skyddsombudet) under arbetstiden?					
	Oftast	Ibland	Aldrig	Vet inte	Antal svar
Byggnads	79	15	2	4	167
Fastighets	80	11	3	6	110
GS	90	9	1	0	178
Handels	89	7	1	3	228
HRF	66	23	5	5	73
IF Metall	93	5	0	1	408
Livs	86	10	0	4	140
Målarna	61	33	1	4	67
Pappers	92	8	0	0	144
SEKO	81	18	0	2	211
Elektrikerna	70	23	2	5	138
Kommunal	78	19	1	2	429
Transport	68	27	3	2	152
LO totalt	83	14	1	2	2 445

10b. Vad är det som hindrar de anställda från att träffa dig, är det för att ni arbetar på olika tider?								
	ni arbetar på olika tider?		ni arbetar på olika ställen?			de eller du kan inte gå ifrån?		
	Ja	Nej	Ja	Nej	Antal svar	Ja	Nej	Antal svar
Byggnads	0	100	96	4	27	53	47	17
Fastighets	60	40	73	27	15	-	-	9
GS	92	8	69	31	13	67	33	12
Handels	83	17	25	75	12	73	27	15
HRF	83	17	50	50	14	83	17	12
IF Metall	68	32	59	41	17	58	42	19
Livs	100	0	73	27	11	75	25	12
Målarna	0	100	100	0	22	64	36	11
Pappers	-	-	-	-	4	-	-	6
SEKO	74	26	91	9	32	70	30	23
Elektrikerna	10	90	100	0	35	55	45	22
Kommunal	89	11	62	38	52	83	17	58
Transport	94	6	97	3	34	71	29	28
LO totalt	78	22	69	31	288	75	25	244

11. Försvåras kontakter med dem du är skyddsombud för genom att en del anställda har deltidsarbete?									
	har deltidsarbete?			har tillfälliga anställningar?			är inhyrd?		
	Ja	Ej aktuellt	Antal svar	Ja	Ej aktuellt	Antal svar	Ja	Ej aktuellt	Antal svar
Byggnads	2	44	162	9	35	161	22	34	161
Fastighets	14	32	102	18	30	100	9	51	98
GS	9	36	177	6	34	166	8	49	166
Handels	25	20	221	26	24	217	12	50	211
HRF	42	12	69	41	13	68	16	43	58
IF Metall	9	33	405	11	30	395	11	39	391
Livs	15	26	137	20	18	137	22	35	134
Målarna	0	55	65	2	56	64	5	62	65
Pappers	4	43	143	1	39	142	4	54	142
SEKO	9	37	207	13	35	203	15	38	207
Elektrikerna	1	61	137	1	59	137	8	53	137
Kommunal	30	15	420	29	21	399	4	54	381
Transport	21	31	147	19	30	142	13	51	144
LO totalt	20	25	2 392	20	27	2 331	9	48	2 295

12. Hur många gånger per år kallar din fackliga organisation dig som skyddsombud till träffar?					
	Aldrig	1 gång	2-4 gånger	5 gånger eller fler	Antal svar
Byggnads	12	31	50	7	166
Fastighets	18	35	41	6	108
GS	13	30	44	13	176
Handels	13	27	50	11	224
HRF	12	29	43	16	69
IF Metall	14	21	39	25	406
Livs	6	18	50	26	141
Målarna	4	43	51	1	67
Pappers	3	15	49	33	145
SEKO	9	23	47	21	211
Elektrikerna	2	31	60	7	136
Kommunal	8	20	56	16	423
Transport	21	46	31	3	150
LO totalt	10	23	50	17	2 422

13. Känner du att din arbetsgivare stöder eller motarbetar dig i din roll som skyddsombud?					
	Stöder	Varken/eller	Motarbetar	Vet inte	Antal svar
Byggnads	57	39	4	0	167
Fastighets	49	38	8	5	110
GS	54	36	8	2	177
Handels	53	39	5	4	226
HRF	40	45	8	7	73
IF Metall	58	33	7	2	406
Livs	52	39	5	4	140
Målarna	47	52	2	0	66
Pappers	66	31	1	1	145
SEKO	49	43	6	2	212
Elektrikerna	40	52	6	2	137
Kommunal	57	36	5	3	427
Transport	46	33	17	5	150
LO totalt	56	36	6	3	2 436

14 Behöver du i din roll som skyddsombud mer utbildning inom?							
	Grundkurs typ BAM	Facklig utb.	SAM	Bransch anpassad	Belastningsergonomi	Psyk-soc frågor	Arbetsorganisation
Byggnads	25	27	45	61	46	46	41
Fastighets	26	31	30	47	54	59	53
GS	22	19	42	55	52	53	47
Handels	25	29	40	57	53	64	50
HRF	41	32	59	61	61	70	55
IF Metall	24	24	42	50	54	59	47
Livs	21	23	39	52	57	66	44
Målarna	27	22	40	49	49	49	41
Pappers	22	21	34	48	33	66	46
SEKO	21	25	43	59	41	67	52
Elektriker	31	28	53	60	45	56	38
Komunal	28	22	44	51	36	72	53
Transport	38	27	48	71	44	64	50
LO totalt	27	24	43	54	45	65	50
	Arb-anpass. & rehab	Hot, våld sex trak	Kris-& konflikthantering	Kemiska risker	Buller vibr, belys, ventilation	Jämställd & diskriminering	Alkohol, narkotika
Byggnads	48	21	44	46	50	22	36
Fastighets	47	38	52	39	32	32	34
GS	42	20	41	36	49	27	35
Handels	54	39	54	25	42	37	38
HRF	42	46	54	27	39	42	37
IF Metall	46	26	48	44	54	25	39
Livs	51	31	53	37	46	29	39
Målarna	43	21	36	52	42	17	35
Pappers	43	26	52	45	47	26	41
SEKO	52	33	53	26	47	28	42
Elektriker	45	19	48	41	54	19	33
Kommunal	48	36	61	17	25	28	35
Transport	54	36	59	35	41	29	45
LO totalt	48	32	54	30	39	28	38

15. Hur omfattande var din grundutbildning för ditt uppdrag som skyddsombud?								
	Inte fått utbildning	1 dag	2 dagar	3 dagar	4 dagar	5 dagar	fler än 5 dagar	Antal svar
Byggnads	6	8	15	25	15	10	20	166
Fastighets	9	4	14	16	6	35	17	109
GS	9	5	9	14	9	30	25	176
Handels	10	3	10	12	9	35	21	227
HRF	25	3	4	11	8	40	8	72
IF Metall	9	4	10	16	8	27	25	405
Livs	10	0	4	9	4	49	24	141
Målarna	7	6	18	28	15	16	9	67
Pappers	4	2	10	15	9	14	46	143
SEKO	3	3	19	24	9	15	27	211
Elektrikerna	9	9	24	35	2	8	13	138
Kommunal	10	7	16	22	8	11	27	426
Transport	8	1	5	14	6	8	58	150
LO totalt	9	6	13	19	8	18	26	2 431

16. Hur mycket utbildning för ditt uppdrag som skyddsombud (t ex i arbetsmiljö) har du fått under de senaste 12 månaderna?						
	Inget alls	Högst en dag	2-5 dagar	6-10 dagar	Mer än 10 dagar	Antal svar
Byggnads	43	23	30	2	1	165
Fastighets	55	23	19	2	2	106
GS	56	19	20	3	2	177
Handels	64	15	15	4	2	223
HRF	61	11	24	3	1	72
IF Metall	51	20	24	4	2	407
Livs	34	22	36	4	4	140
Målarna	52	36	12	0	0	67
Pappers	43	20	30	6	1	145
SEKO	42	20	32	4	2	212
Elektrikerna	42	28	27	1	2	137
Kommunal	39	25	30	3	2	427
Transport	55	23	19	1	2	149
LO totalt	45	23	27	3	2	2 427

17. Har du en utbildningsplan för ditt uppdrag som skyddsombud?				
	Ja och den följs	Ja men den följs inte	Nej	Antal svar
Byggnads	22	7	71	165
Fastighets	24	7	68	107
GS	12	4	84	177
Handels	14	4	82	225
HRF	19	8	73	73
IF Metall	19	4	77	406
Livs	24	6	69	140
Målarna	9	4	87	67
Pappers	32	3	65	145
SEKO	18	9	73	211
Elektrikerna	9	4	87	138
Kommunal	17	5	78	423
Transport	15	3	83	151
LO totalt	18	5	77	2 428

18. Har du deltagit i utbildning i arbetsmiljö tillsammans med någon från arbetsledningen på din arbetsplats?			
	Ja	Nej	Antal svar
Byggnads	39	61	165
Fastighets	33	67	107
GS	42	58	177
Handels	20	80	228
HRF	18	82	73
IF Metall	42	58	402
Livs	49	51	140
Målarna	19	81	67
Pappers	66	34	143
SEKO	52	48	212
Elektrikerna	50	50	138
Kommunal	54	46	426
Transport	19	81	151
LO totalt	46	54	2 429

19.a Har du gjort någon framställan till arbetsgivaren enligt 6.6a i arbetsmiljölagen under det senaste tre åren?				
	Ja	Nej	Vet inte vad 6.6a är för något	Antal svar
Byggnads	21	62	17	166
Fastighets	20	65	15	107
GS	28	63	10	178
Handels	16	69	15	228
HRF	27	48	25	73
IF Metall	22	67	10	407
Livs	23	67	9	141
Målarna	27	45	28	67
Pappers	14	74	12	145
SEKO	30	62	8	212
Elektrikerna	18	67	15	138
Kommunal	28	66	6	428
Transport	32	62	5	151
LO totalt	25	66	9	2 441

19.b Varför har du inte gjort någon framställan till arbetsgivaren enligt 6.6a i arbetsmiljölagen?				
	Det har inte behövts göras någon 6.6a	Kände inte tillräckligt med stöd från medlemmarna för att göra 6.6a	Kände inte tillräckligt stöd från fackföreningarna för att göra 6.6a	Antal svar
Byggnads	96	4	0	102
Fastighets	88	10	1	68
GS	97	2	1	112
Handels	94	2	4	155
HRF	88	13	0	32
IF Metall	92	6	2	273
Livs	88	6	5	95
Målarna	97	0	3	30
Pappers	98	0	2	107
SEKO	93	4	3	129
Elektrikerna	97	2	1	87
Kommunal	95	4	1	274
Transport	91	4	4	92
LO totalt	94	4	2	1 556

19.c Gav arbetsgivaren en skriftlig bekräftelse på att han mottagit din begäran enligt 6.6a?					19.d Lämnade arbetsgivaren snabbt ett besked om åtgärd till dig?				19.e Om du inte fick ett snabbt besked om åtgärd, kontaktade du Arbetsmiljöverket?			
	Ja	Nej, inte varje gång	Nej	Antal svar	Ja	Nej inte varje gång	Nej	Antal svar	Ja	Nej inte varje gång	Nej	Antal svar
Byggnads	37	20	43	35	71	20	9	35	30	0	70	10
Fastighets	57	19	24	21	81	10	10	21	-	-	-	3
GS	60	9	32	47	79	9	13	47	27	9	64	11
Handels	46	8	46	37	78	8	14	37	25	0	75	8
HRF	50	20	30	20	65	15	20	20	57	0	43	7
IF Metall	54	9	37	90	72	13	15	89	8	0	92	24
Livs	64	3	33	33	76	15	9	33	13	0	88	8
Målarna	44	17	39	18	89	11	0	18	-	-	-	2
Pappers	62	14	24	21	81	14	5	21	-	-	-	4
SEKO	67	8	25	63	65	19	16	63	36	14	50	22
Elektrikerna	56	20	24	25	64	24	12	25	11	11	78	9
Kommunal	75	8	18	118	75	16	9	118	55	10	35	31
Transport	73	4	23	48	67	16	16	49	27	0	73	15
LO totalt	65	9	26	576	74	15	11	576	38	6	55	154

20. Har det inträffat någon arbetsolycka på din arbetsplats under din tid som Skyddsombud?					21. När det inträffat en arbetsolycka på din arbetsplats, görs det då en arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan?					
	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar	Ja	Ibland	Nej	Vet inte	Antal svar	
Byggnads	59	38	2	167	82	10	0	8	99	
Fastighets	47	50	3	109	90	4	0	6	52	
GS	76	23	1	178	88	5	1	6	135	
Handels	59	39	2	225	79	11	3	7	135	
HRF	59	37	4	73	70	14	5	12	43	
IF Metall	76	23	1	405	87	7	2	4	308	
Livs	84	14	2	141	84	8	2	7	118	
Målarna	60	33	7	67	88	7	0	5	40	
Pappers	81	16	3	144	83	6	1	10	118	
SEKO	72	27	1	210	88	7	1	4	153	
Elektrikerna	70	28	2	138	82	13	0	5	96	
Kommunal	45	50	4	425	85	12	0	3	196	
Transport	64	31	5	151	77	12	0	10	97	
LO totalt	59	38	3	2 433	85	10	1	5	1 590	

22. Om det inträffar olyckstillbud på arbetsplatsen, skrivs då en tillbudsrapport?						
	Ja	Ibland	Nej	Inget olyckstillbud har skett	Vet inte	Antal svar
Byggnads	67	20	4	5	4	167
Fastighets	65	19	4	9	4	110
GS	77	14	6	2	2	177
Handels	66	12	4	14	4	228
HRF	48	21	7	16	8	73
IF Metall	80	16	2	2	0	404
Livs	69	27	1	1	3	141
Målarna	48	25	6	7	13	67
Pappers	90	10	0	0	0	145
SEKO	69	27	1	2	1	212
Elektrikerna	55	32	9	4	1	138
Kommunal	58	34	2	5	1	428
Transport	62	27	3	5	3	151
LO totalt	66	26	2	5	1	2 441

23.a Har ni arbetsmiljöavtal eller samverkansavtal som omfattar arbetsmiljöfrågor på din arbetsplats?				
	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar
Byggnads	70	5	25	167
Fastighets	66	10	24	108
GS	63	10	27	177
Handels	57	5	38	227
HRF	52	7	41	73
IF Metall	60	9	31	405
Livs	67	4	30	141
Målarna	63	6	31	67
Pappers	94	1	6	144
SEKO	85	3	12	212
Elektrikerna	52	9	39	135
Kommunal	82	6	13	425
Transport	44	11	44	151
LO totalt	72	7	21	2 432

23.b Vad omfattar detta avtal?

	Policy och rutiner för arbetsmiljöarbetet	Utbildning i arbetsmiljö	Företags hälsovård	Rehab	Antal anställda per arbete, avdelning, skift etc	Hur samverkan i arbetsmiljö organiseras enligt MBL	Vet inte
Byggnads	89	39	71	42	8	26	8
Fastighets	74	30	54	39	4	23	17
GS	84	32	77	62	14	21	7
Handels	78	31	61	55	6	19	13
HRF	84	30	59	41	16	19	14
IF Metall	83	49	80	65	17	31	10
Livs	88	54	78	70	18	36	6
Målarna	74	45	86	43	10	26	7
Pappers	75	53	73	67	27	54	13
SEKO	82	40	73	61	9	49	11
Elektrikerna	79	43	82	50	4	21	8
Kommunal	75	36	54	47	6	46	13
Transport	82	34	73	52	10	28	10
LO totalt	78	39	63	53	9	39	11

24. Hur bedömer du arbetsmiljöarbetet på din arbetsplats?

	Aktiv ledning, aktiva anställda	Passiv ledning, aktiva anställda	Aktiv ledning, passiva anställda	Passiv ledning, passiva anställda	Antal svar
Byggnads	52	18	10	19	165
Fastighets	34	14	20	32	106
GS	48	18	13	21	174
Handels	39	20	14	27	227
HRF	36	25	12	26	72
IF Metall	56	20	11	13	404
Livs	41	28	19	12	140
Målarna	33	18	13	36	67
Pappers	69	17	9	4	143
SEKO	43	22	12	23	211
Elektrikerna	33	20	12	35	135
Kommunal	44	19	12	25	419
Transport	25	24	19	32	151
LO totalt	47	19	12	22	2 414

25.a Finns skyddskommitté eller motsvarande som behandlar arbetsmiljöfrågor i företaget/verksamheten?				
	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar
Byggnads	60	31	8	167
Fastighets	49	34	17	109
GS	73	23	3	176
Handels	58	29	13	228
HRF	42	36	22	73
IF Metall	80	15	5	404
Livs	87	7	6	141
Målarna	36	52	12	67
Pappers	99	1	1	144
SEKO	89	8	3	212
Elektrikerna	58	32	10	134
Kommunal	76	11	13	423
Transport	53	40	7	151
LO totalt	74	16	10	2 429

25b:1 Behandlar skyddskommittén (eller motsvarande) frågor om											
	rutiner för SAM?		förändringar på arbetsplatsen		utbildning i arbetsmiljö?		företags-hälsovård?		rutiner för arbetsanpassning och rehab?		Antal svar
	Ja	Vet inte	Ja	Vet inte	Ja	Vet inte	Ja	Vet inte	Ja	Vet inte	
Byggnads	71	12	71	12	61	18	74	11	58	18	96
Fastighets	83	9	77	10	71	12	74	11	60	21	53
GS	87	6	85	5	60	13	80	9	67	15	127
Handels	82	12	73	11	56	11	75	10	62	18	125
HRF	73	13	61	14	50	11	72	10	56	15	27
IF Metall	83	10	78	9	62	16	83	9	65	19	319
Livs	82	9	81	8	66	16	79	12	67	16	116
Målarna	79	13	88	8	77	14	83	8	74	13	23
Pappers	85	13	79	13	63	26	72	19	57	28	138
SEKO	76	14	74	12	59	15	74	14	65	18	186
Elektriker	73	11	74	10	65	19	89	7	53	28	81
Kommunal	77	15	72	15	58	18	58	22	49	24	305
Transport	84	6	70	9	52	8	67	9	55	19	78
LO totalt	80	13	75	12	60	17	69	16	57	21	1 674

25c. Om ni inte har skyddskommitté eller motsvarande, hur samverkar ni då med arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor?									
	Ja återkommande	Ja vid behov	Nej	Vet inte	Ja återkommande	Ja vid behov	Nej	Vet inte	Antal svar
	<i>-Arbetsmiljöfrågor tas upp på arbetsplatsträffar</i>				<i>-Jag som skyddsombud tar upp frågor med arbetsgivaren</i>				
Byggnads	36	54	2	8	30	57	5	8	61
Fastighets	35	39	14	12	21	60	9	9	48
GS	14	59	20	7	30	61	9	0	42
Handels	10	60	24	7	14	77	4	4	87
HRF	11	55	26	8	19	61	11	8	34
IF Metall	24	56	14	7	27	67	3	4	67
Livs	28	44	6	22	32	47	0	21	17
Målarna	14	66	14	6	12	88	0	0	36
Pappers	-	-	-	-	-	-	-	-	2
SEKO	14	67	19	0	23	68	5	5	19
Elektrikerna	16	62	14	8	17	75	4	4	50
Kommunal	37	54	5	3	25	65	7	3	87
Transport	11	64	14	12	31	60	3	6	63
LO totalt	28	56	11	6	24	66	5	4	613
	<i>-Arbetsgivaren tar upp frågor med mig som skyddsombud</i>				<i>Arbetsgivaren tar upp frågor direkt med den som berörs</i>				
Byggnads	15	47	32	7	13	54	11	21	60
Fastighets	20	35	33	13	13	35	19	33	46
GS	16	45	39	0	5	55	21	19	44
Handels	6	49	40	4	5	48	21	26	89
HRF	8	44	31	17	6	32	29	32	36
IF Metall	19	57	20	4	10	52	15	22	69
Livs	6	41	35	18	12	29	12	47	17
Målarna	6	64	31	0	3	50	11	36	36
Pappers	-	-	-	-	-	-	-	-	2
SEKO	0	71	24	5	0	53	16	32	21
Elektrikerna	4	59	29	8	8	54	16	22	49
Kommunal	16	46	29	9	5	40	14	41	89
Transport	14	47	36	3	6	46	22	25	64
LO totalt	14	49	30	7	7	46	16	32	60

26. Får du som skyddsombud tillgång till de beslutsunderlag som behövs i form av utredningar och fortlöpande information om förändringar i företaget/verksamheten?					27. Har du som skyddsombud eller har någon annan facklig representant medverkat i diskussioner om vilka tjänster som ska upphandlas av företagshälsovården?				
	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar		Ja	Nej	Vet inte	Antal svar
Byggnads	46	47	7	167		22	64	13	166
Fastighets	40	48	12	109		24	62	14	109
GS	54	39	7	178		37	43	20	176
Handels	41	52	7	227		21	63	15	227
HRF	35	54	11	72		14	64	22	72
IF Metall	52	40	8	406		38	43	19	407
Livs	47	40	13	141		40	37	23	141
Målarna	33	60	7	67		29	67	5	66
Pappers	59	30	12	145		37	34	30	145
SEKO	44	45	11	211		32	49	19	212
Elektrikerna	42	46	12	137		36	49	15	138
Kommunal	54	35	11	428		29	54	18	428
Transport	31	62	7	150		9	74	17	151
LO totalt	50	40	10	2 438		30	52	18	2 438

28. Pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?				
	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar
Byggnads	59	24	17	167
Fastighets	60	23	17	109
GS	70	20	10	176
Handels	63	22	15	224
HRF	43	35	22	72
IF Metall	73	16	11	406
Livs	79	14	8	140
Målarna	43	42	15	67
Pappers	85	3	12	144
SEKO	74	17	9	211
Elektrikerna	49	32	19	137
Kommunal	67	21	11	424
Transport	53	37	11	150
LO totalt	68	20	12	2 427

29.a Har ditt företag, din förvaltning eller motsvarande undersökt arbetsmiljön och bedömt vilka risker för ohälsa och olycksfall det finns på din arbetsplats?						29.b Har resultatet av detta arbete dokumenterats skriftligt?				
	Ja	Arbete pågår	Nej	Vet inte	Antal svar	Ja	Arbete pågår	Nej	Vet inte	Antal svar
Byggnads	52	17	19	12	166	67	17	4	13	114
Fastighets	37	24	20	19	110	62	29	2	8	66
GS	51	24	13	12	178	65	22	2	12	130
Handels	48	20	19	14	227	69	19	3	10	154
HRF	32	18	25	26	73	60	17	3	20	35
IF Metall	54	30	9	8	403	61	25	3	10	337
Livs	48	38	6	9	140	60	25	1	14	118
Målarna	33	25	25	16	67	50	21	16	13	38
Pappers	58	30	4	8	145	64	22	1	13	127
SEKO	53	28	8	12	212	62	26	3	9	170
Elektrikerna	35	23	24	18	136	59	26	2	12	81
Kommunal	45	26	17	12	424	63	27	2	8	307
Transport	37	26	19	18	151	58	30	3	8	96
LO totalt	48	26	14	11	2 432	63	25	3	10	1 773

30.a Finns en handlingsplan där det framgår när åtgärder i arbetsmiljön ska vara vidtagna och vem som har ansvaret för det?					
	Ja	Arbete pågår	Nej	Vet inte	Antal svar
Byggnads	64	7	11	19	165
Fastighets	49	18	16	17	109
GS	63	13	12	12	178
Handels	57	14	15	13	227
HRF	40	10	22	28	72
IF Metall	60	19	8	13	407
Livs	54	19	11	17	140
Målarna	42	13	15	30	67
Pappers	56	21	3	20	144
SEKO	61	19	5	15	209
Elektriker	41	18	12	29	137
Kommunal	53	22	10	15	429
Transport	48	19	17	17	151
LO totalt	56	19	10	15	2 435

	30.b Har du eller annan facklig företrädare deltagit i utarbetandet av planen?			30.c Omfattar planen de åtgärder som krävs för att förbättra arbetsmiljön?			30.d Genomförs beslutade åtgärder i handlingsplanen?			30.e Är du eller annan facklig företrädare med och följer upp vidtagna åtgärder?			
	Ja	Nej	Vet inte	Ja	Nej	Vet inte	Ja	Nej	Vet inte	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar
Byggnads	50	36	15	65	9	26	66	6	28	68	14	18	106
Fastighets	69	19	11	67	15	18	74	9	17	79	13	8	52
GS	72	13	15	76	7	16	79	12	10	88	7	4	112
Handels	69	21	10	78	5	17	80	7	13	85	8	7	131
HRF	58	33	8	62	12	26	61	14	25	82	11	7	28
IF Metall	77	12	12	73	11	15	84	5	11	92	4	5	241
Livs	82	7	11	75	7	19	85	4	11	93	1	5	76
Målarna	46	38	16	62	8	30	64	7	29	58	27	15	26
Pappers	79	7	14	75	9	16	78	5	17	83	5	12	81
SEKO	71	20	9	68	15	17	71	9	20	78	13	9	128
Elektrikerna	48	30	22	54	9	37	60	7	33	61	18	21	56
Kommunal	75	15	10	67	14	19	73	10	17	84	7	9	223
Transport	69	19	12	66	11	23	70	14	16	79	11	10	72
LO totalt	73	16	11	69	12	19	76	8	16	84	7	8	1 332

	31:1 Har dina chefer kunskaper för att se och åtgärda riskerna i arbetsmiljön?				31:2 Har dina chefer tid för att driva arbetet med SAM?				31:3 Har dina chefer befogenheter och resurser för att åtgärda risker?				
	Ja	Bara delvis	Nej	Vet inte	Ja	Bara delvis	Nej	Vet inte	Ja	Bara delvis	Nej	Vet inte	Antal svar
Byggnads	48	38	6	9	31	31	18	20	66	15	4	15	165
Fastighets	38	33	13	16	25	32	21	23	49	20	9	22	107
GS	33	45	12	10	29	36	20	15	57	24	8	11	174
Handels	35	42	11	12	28	33	21	18	54	28	6	13	223
HRF	24	37	20	20	24	31	21	24	49	17	13	21	70
IF Metall	38	44	9	9	34	37	18	11	51	31	7	12	402
Livs	30	50	11	9	25	38	21	16	43	35	9	13	139
Målarna	35	42	6	17	29	23	24	24	69	10	2	19	62
Pappers	36	55	4	5	28	51	10	11	49	35	6	9	141
SEKO	30	55	8	7	23	44	18	15	48	31	12	9	206
Elektrikerna	34	36	12	17	18	30	23	28	51	22	3	23	138
Kommunal	34	46	7	13	26	39	15	20	37	35	7	21	419
Transport	31	42	15	12	26	31	27	16	55	24	7	14	149
LO totalt	35	45	9	11	28	37	17	17	46	31	7	17	2 395

	32.a Har det gjorts större förändringar på din arbetsplats under din tid som skyddsombud?				32.b Bedömdes riskerna i arbetsmiljön inför dessa förändringar?				32.c Har du som skyddsombud medverkat i dessa bedömningar av riskerna?		
	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar	Ja	Nej	Vet inte	Antal svar	Ja	Nej	Antal svar
Byggnads	38	57	6	162	66	17	17	65	84	16	43
Fastighets	36	57	7	107	43	43	14	37	89	11	18
GS	68	29	3	176	71	21	7	121	91	9	86
Handels	61	38	0	227	57	26	17	139	82	17	80
HRF	57	36	7	69	52	19	29	42	77	23	22
IF Metall	72	25	3	405	73	19	9	293	88	12	212
Livs	74	23	3	137	75	19	6	105	76	24	78
Målarna	36	61	3	64	62	15	23	26	87	13	15
Pappers	77	22	1	143	81	10	9	112	87	13	91
SEKO	66	31	2	210	77	14	9	139	87	13	108
Elektrikerna	44	51	5	136	46	31	23	61	89	11	28
Kommunal	58	39	3	425	66	22	13	247	86	14	163
Transport	53	43	3	150	49	42	9	81	97	3	39
LO totalt	61	36	3	2 411	67	21	11	1 468	86	14	983

33. Medverkar du som skyddsombud vid förhandlingar i arbetsmiljöfrågor?						
	Ja, jag förhandlar	Ja, jag är med som bisittare	Ja, jag tillfrågas i förväg men är inte närvarande vid förhandlingen	Nej, deltar inte alls	Det har inte varit förhandlingar om arbetsmiljöfrågor	Antal svar
Byggnads	15	10	10	31	34	163
Fastighets	19	12	6	33	31	107
GS	27	12	12	24	24	176
Handels	21	12	7	24	36	228
HRF	11	10	8	22	49	73
IF Metall	20	17	12	28	23	405
Livs	24	16	13	27	20	140
Målarna	15	11	15	17	42	66
Pappers	13	17	17	43	9	144
SEKO	27	12	9	35	18	210
Elektrikerna	13	11	11	27	38	137
Kommunal	27	11	7	20	34	424
Transport	10	18	9	21	41	150
LO totalt	23	13	9	25	30	2 423

34. ENBART HSO: Samlar du skyddsombuden på arbetsplatsen till träffar för att gå igenom aktuella arbetsmiljöfrågor?						35. ENBART HSO: Deltar du i allmänhet i lokala fackliga styrelsens sammanträden?		
	Nej	Ja, 1 gång per år	Ja, 2-4 gånger per år	Ja, 5 gånger eller fler per år	Antal svar	Ja	Nej	Antal svar
Byggnads	45	15	36	4	47	36	64	47
Fastighets	27	27	38	8	26	75	25	28
GS	23	23	43	11	56	66	34	56
Handels	43	13	21	23	61	62	38	60
HRF	31	31	31	8	13	69	31	13
IF Metall	31	12	33	24	112	73	27	112
Livs	20	11	55	14	44	86	14	44
Målarna	50	33	17	0	12	67	33	12
Pappers	16	19	50	16	32	67	33	33
SEKO	12	31	40	18	91	82	18	90
Elektrikerna	55	13	26	5	38	66	34	38
Kommunal	21	19	46	14	141	86	14	140
Transport	47	22	20	12	51	59	41	51
LO totalt	26	18	40	16	724	77	23	724

Kommentar Svaren på fråga 35 om huvudskyddsombudet ingår i det lokala facket styrelse speglar vilken status skyddsombuden har i den fackliga organisationen. Det kan ses som självklart att huvudskyddsombudet är med i klubbstyrelsen, lika självklart som att skyddsombud är ett fackligt uppdrag. Många av LOs förbund rekommenderar också att huvudskyddsombudet ska ingå i den fackliga styrelse som ligger närmast medlemmarna, till exempel en klubbstyrelse. För att fullt ut kunna delta i en facklig styrelse behöver skyddsombudet ofta en facklig utbildning och kunskaper om kollektivavtalets värde. Det kan också vara av värde att andra fackliga representanter informeras och utbildas om skyddsombudens situation och befogenheter.

Bilaga 2. Utdrag ur Livsmedelsarbetareförbundets och Elektrikerförbundets avtal

Avtal mellan Livsmedelsarbetareförbundets och Livsmedelsföretagen: Utbildning av chefer och skyddsombud

God utbildning i arbetsmiljöfrågor för chefer, skyddsombud och anställda med uppgifter och funktioner som påverkar arbetsvillkoren är en nödvändig förutsättning för all verksamhet. Dessa liksom exempelvis ledamöter i skyddskommittéer ska beredas tillfälle att genomgå grundutbildningar BAM och SAM samt vidareutbildning.

I syfte att uppnå goda förutsättningar för samverkan i arbetsmiljöfrågor bör det eftersträvas att skyddsombud och chefer gemensamt genomgår utbildningarna. Utbildningarna ska förläggas till ordinarie arbetstid och bekostas av arbetsgivaren. Har utbildningen på arbetsgivarens begäran förlagts utanför ordinarie arbetstid ska utöver ordinarie lön även övertidsersättning utges.

I grundutbildningarna för skyddsombud ska de av Prevent framtagna partgemensamma studiematerialen "Bättre arbetsmiljö" och "Systematiskt arbetsmiljöarbete" (40 timmar vardera) eller motsvarande av parterna godkänt material användas. Utbildningen bör genomföras inom tre månader efter det att arbetsgivaren underrättats om det fackliga uppdraget. Skyddsombud ska dock ha erhållit utbildningen senast tolv månader efter det att arbetsgivaren underrättats om det fackliga uppdraget."

Installationsavtalet mellan Elektrikerförbundet och EIO.

Elektrikerförbundet har som mål att få in liknande regler i sina övriga avtal.

Kap 12 § 2 Arbetsmiljö

1. Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Det innebär bl a att arbetsgivaren skall organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.
2. Anser en facklig förtroendeman eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt punkt 1 skall anmälan härom omedelbart göras till arbetsgivaren.
3. Arbetsgivaren skall snarast möjligt överlägga med den fackliga organisationen om vilka åtgärder som ska vidtas. Kan enighet inte uppnås vid denna överläggning skall parterna, senast inom fem dagar från det överläggningen avslutades, gemensamt vända sig till arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet på orten för slutligt avgörande av frågan.
4. Underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna enligt punkt 3 samt där angivet slutligt avgörande utgör kollektivavtalsbrott. Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen på grund av sådan underlåtenhet skall allmänt skadestånd dock inte utgå.



Rapporten kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller
beställas från LO-distribution:
lo@strombergdistribution.se
Telefax: 026-24 90 26

Januari 2013
ISBN 978-91-566-2837-5
www.lo.se

FOTO: Lars Forsstedt