



ARBETSMILJÖ

Skyddsombud – ett uppdrag med utmaningar

– LO-förbundens skyddsombud om möjligheter och trösklar för att bli skyddsombud

Bakgrund

Arbetsmiljöverket genomförde med anledning av sitt regeringsuppdrag ett centralt samråd med parterna i december 2023. Då bjöds parterna in till att kunna bidra med faktaunderlag till utredningen innan den sista januari 2024. Med anledning av detta tog LOs styrelse ett beslut om att snabbt genomföra en samlad enkätstudie där tretton LO förbund deltog. Förbunden skickade ut en anonym Forms enkät till de skyddsombud som hade registrerat sin e-mail adress för kontaktinformation från förbunden. Musikerna deltog ej på grund av sitt fåtal skyddsombud som mycket beror på otrygga anställningsformer inom branschen inte möjliggör att ta på sig ett skyddsombudsuppdrag.

Enkäten gick ut från LO förbunden strax efter trettonhelgen och stängdes den 21 januari. Under en kort tid, vid en tid på året då det är svårt att få svar och med en enstaka påminnelse inkom svar från drygt 14 100 skyddsombud.

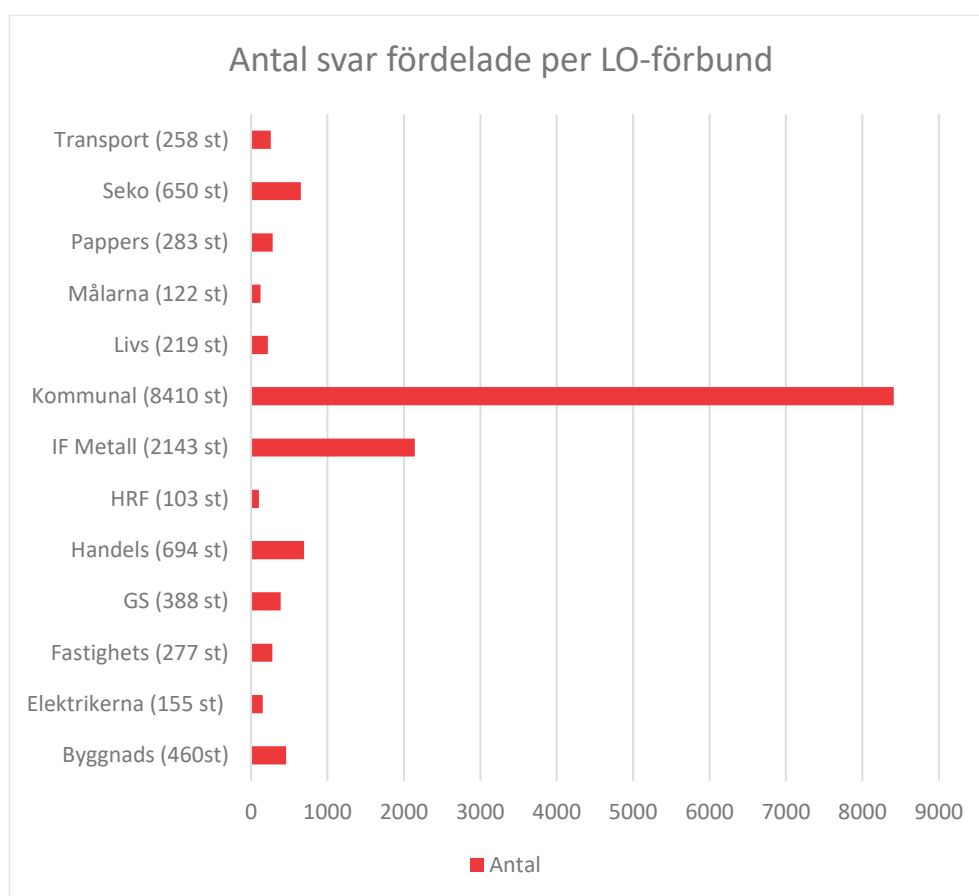
I denna rapport presenteras resultatet i korthet som LO med LO-förbunden önskar att Arbetsmiljöverket använder sig utav, det vill säga vad skyddsombuden själva säger om varför dom blev skyddsombud och varför dom tror att andra arbetstagare inte vill ta på sig uppdraget.

LO vill gärna se att det blir fler skyddsombud men vill i likhet med skyddsombuden själv se att kvaliteten, det vill säga förmågan att kunna agera med sitt uppdrag, får ett större fokus. Antalet är inte i sig ett självändamål, utan det är förutsättningarna i uppdraget som ger kvalitet och möjlighet att ta på sig ett genomförbart uppdrag, och då blir det i sig en drivkraft för att fler vågar och vill ta på sig det utvecklande skyddsombudsuppdraget. När arbetsgivaren har kunskapen att förstå vilken tillgång skyddsombudet är för verksamheten och uppskattar det förstår även fler arbetskamrater vikten i att vara skyddsombud och intresset väcks för att ta på sig rollen. På samma sätt behöver även facken, i likhet med arbetsgivarna, bli bättre på att informera både medlemmarna, skyddsombuden och arbetsgivarna om vad uppdraget innebär och varför det är viktigt med den fackliga kopplingen då det är just den som stärker skyddsombudets maktbalans gentemot arbetsgivaren.

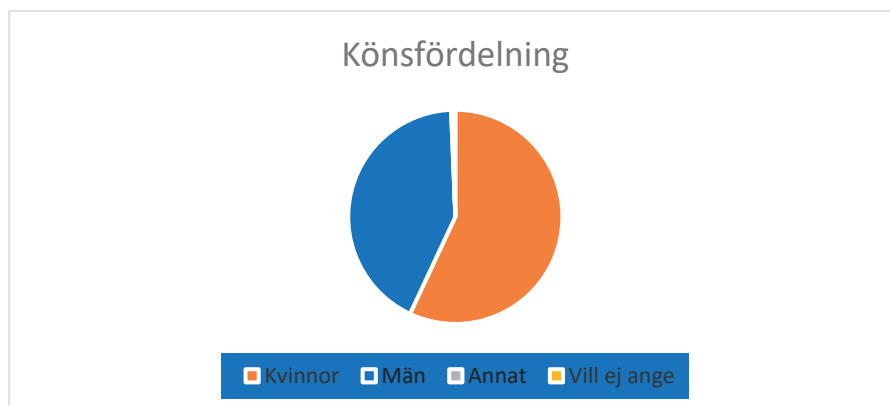
Resultat

Genom Microsoft Forms enkätverktyg tog LO emot 14 620 anonyma svar av skyddsombud från tretton LO-förbund (ej Musikerna) som skickat ut länken till webbenkäten till sina respektive skyddsombud. Länken till webbenkäten till de skyddsombud som till sitt fackförbund uppgivit sin e-mailadress för att kunna ta emot information och undersökningar kopplat till sitt fackliga förtroendeuppdrag. Av dessa svar angav 456 personer att de inte längre var skyddsombud och därmed avslutades enkäten utan att de hade möjlighet att svara på resterande frågor. Dessa respondenter kan fortfarande ha ett annat fackligt uppdrag i förbundet och finns därmed kvar med sina kontaktuppgifter även om de inte längre är just skyddsombud. De personer som svarade Ja på frågan om de var skyddsombud, och som tillika slutförde enkäten uppgår till 14 164 personer. Deras svar redovisas här nedan.

Med tanke på att Kommunal är LOs största fackförbund med drygt en halv miljon medlemmar så återspeglar det sig även i att en majoritet av svaren kommer från Kommunals skyddsombud. Antal svar per förbund i övrigt står i rimlig proportion till varandra utifrån hur stora förbunden är till antal medlemmar och antal skyddsombud och antal skyddsombud med registrerad e-mailadress.



Kommunal är även ett kvinnodominerat förbund i likhet med bland annat Handels. Andra LO förbund har en någorlunda jämn könsfördelning medan andra som kommer från traditionellt mansdominerade branscher som byggindustri och industri har övervägande män som är skyddsombud. Sammanlagt innebär detta att drygt hälften av svaren representeras av kvinnor.



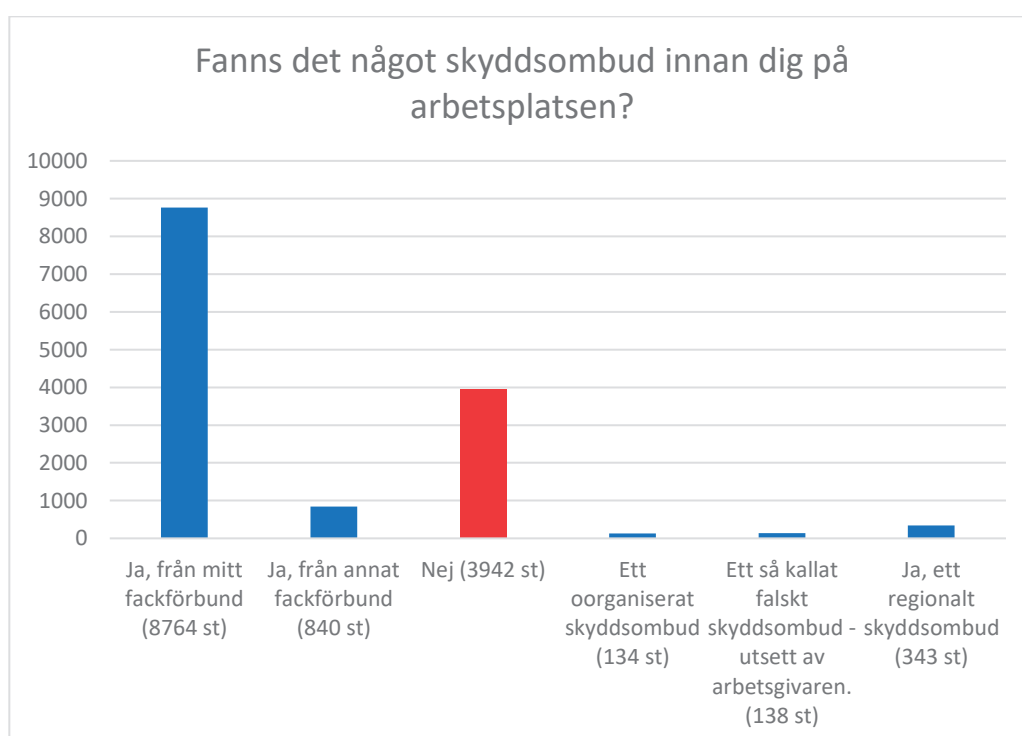
Av de som svarat på enkäten är merparten på 12 088 skyddsombud, 1 844 huvudskyddsombud och 228 personer är regionala skyddsombud.

På frågan ”Hur många anställda har din arbetsgivare?” svarar merparten av skyddsombuden att de är hos arbetsgivare med 5-50 anställda, det vill säga 4 616 personer. Den näst största gruppen 3 782 personer utgörs av skyddsombud hos stora arbetsgivare med över 1000 anställda. Den tredje största gruppen jobbar hos arbetsgivare med 51-100 anställda (1938 personer) och den fjärde hos arbetsgivare med 100-250 anställda (1 437 personer). Från medelstora arbetsgivare med 250-500 anställda har 1 220 skyddsombud svarat och 1 161 personer har svarat att arbetsgivaren har 500-1 000 anställda. Därmed kan man konstatera att det är en rätt jämn spridning mellan skyddsombud som har sitt uppdrag och jobbar hos små arbetsgivare inom ramen för regionala skyddsombudsverksamhetens ram 5-50 anställda, samt att ungefär lika många uppger att dom kommer från arbetsgivare som har över 500 anställda och en tredjedel återfinns hos något mindre och medelstora arbetsgivare mellan 51-500 anställda.

En stor majoritet, tre fjärdedelar (10 556 personer) uppger att de kommer från arbetsgivare där det finns skyddskommitté eller samverkansgrupp tillika skyddskommitté. Ytterligare 135 personer uppger att det finns skyddskommitté eller samverkansgrupp men att det saknas ett fackligt skyddsombud där. Cirka tio procent uppger att de inte vet om det finns skyddskommitté eller motsvarande samverkansgrupp och fjorton procent svarar nej på frågan om det finns skyddskommitté eller samverkansgrupp tillika skyddskommitté hos arbetsgivaren.

På frågan om det fanns något skyddsombud innan dig på arbetsplatsen visar svaren att majoriteten av de svarande kommer från arbetsplatser med

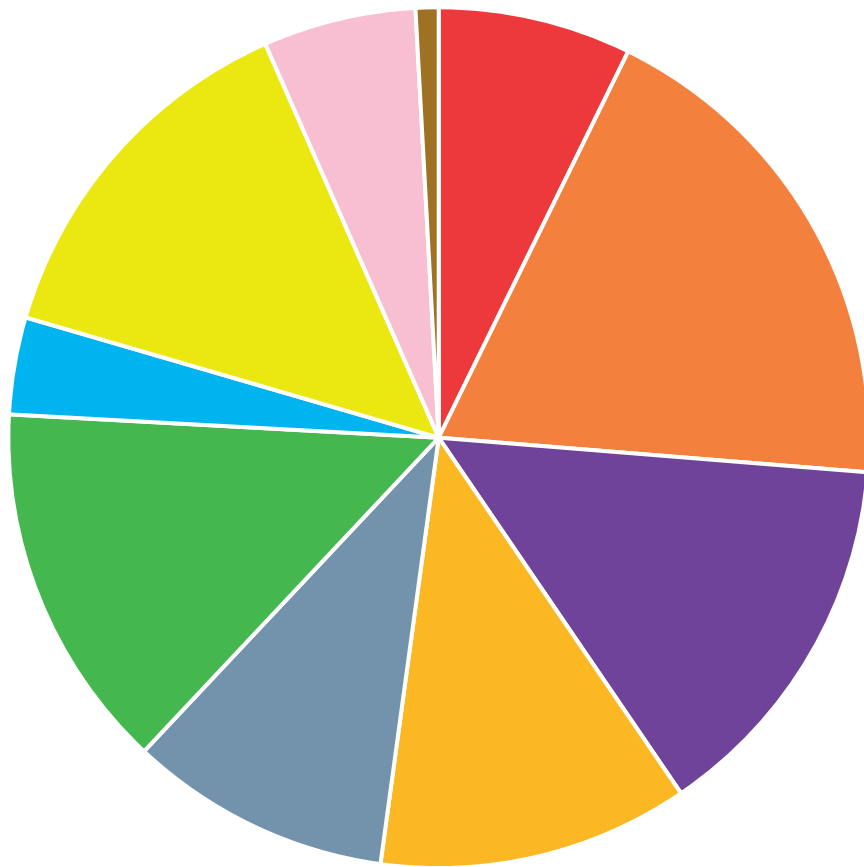
tradition av arbetsmarknadens rådande norm där det tidigare varit skyddsombud från det fackförbund man själv tillhör, det vill säga det organiseringsområde arbetsplatsen faller inom. Inom en del branschers och verksamhetsområden kan det finnas något ytterligare organisationsområde som går omlott med nuvarande skyddsombuds kollektivavtalsområde, vilket antagligen är anledningen till att 840 skyddsombud uppgett att tidigare skyddsombud tillhört ett annat fackförbund. Några uppger att det funnits ett oorganiserat skyddsombud (134 personer) och hela 138 personer anger att det funnits ett så kallat falskt skyddsombud som arbetsgivaren själv utsett utan stöd i arbetsmiljölagen. Glädjande är att 343 personer skyddsombud har tillkommit på mindre arbetsplatser under femtio anställda där det tidigare endast varit ett regionalt skyddsombud. Hela 3 942 personer uppger att de är det första skyddsombudet på en arbetsplats. Det är arbetsplatser där det tidigare inte funnits ett skyddsombud som kan driva på och bidra i ett partsgemensamt säkerhets- och arbetsmiljöarbete.



Anledningar till att vilja ta på sig ett uppdrag som skyddsombud

På följande sida redovisas i ett cirkeldiagram anledningarna till varför de skyddsombud som svarar tog på sig uppdraget som skyddsombud. Vid samtal med skyddsombud på skyddsombudsmöten anges återkommande de anledningar varför man blivit skyddsombud. Svarsalternativen har sin grund i ofta återkommande anledningar men vi ville se hur skyddsombuden viktade anledningarna gentemot varandra. Flera alternativ kunde markeras och i genomsnitt har 2-3 anledningar uppgivits som anledning till att man blev skyddsombud. Sällan är det endast en anledning.

Vad var det som gjorde att du tog på dig uppdraget som skyddsombud?
(Markera ett eller flera alternativ)



- Dålig arbetsmiljö på jobbet behövde åtgärdas. (7,2 %)
- Jag ville lära mig mer om arbetsmiljöfrågor och bidra till förbättringar i arbetsmiljön för oss på jobbet. (19%)
- På vår arbetsplats är det självklart att det ska finnas skyddsombud. (14,2%)
- På vår arbetsplats tycker arbetsgivaren att det är bra att ha skyddsombud att samverka med. (11,7 %)
- Jag kände mig trygg att ta på mig uppdraget som skyddsombud när jag har facket i ryggen. (9,8 %)
- Jag blev tillfrågad av mina arbetskamrater (13,8%)
- Jag blev tillfrågad av min arbetsgivare. (3,6%)
- Jag ville vara med och utveckla arbetsplatsen. (14%)
- Ingen annan ville ta på sig det. (5,7 %)
- Annat (1 %)

Den mest förekommande drivkraften bakom att man tar på sig uppdraget som skyddsombud är att man vill lära sig mer om arbetsmiljö och bidra till förbättringar på arbetsplatsen. Nästan en femtedel har angett det alternativet. Fjorton procent av svaren angav en liknande anledning till skyddsombudsuppdraget genom att man ville vara med och utveckla arbetsplatsen. Ytterligare drygt sju procent ville även dom att rollen skulle kunna leda till förbättringar men uppgav alternativet till att dom blev skyddsombud på grund utav att dålig arbetsmiljö på jobbet måste åtgärdas.

Nästan 14 procent kände sig uppmuntrad att ta på sig uppdraget genom att arbetskamraterna hade tillfrågat personen om man ville bli skyddsombud. Närmare tio procent angav även att det kändes tryggt att ta på sig uppdraget som skyddsombud när den vet att man har facket i ryggen. De här svaren kan även tyda på att det är av betydande vikt att både fack och arbetsgivare informerar om hur skydds- och arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan på arbetsplatsen. Det ökar förståelsen för uppdraget hos arbetskamraterna när den som har skyddsombudsuppdraget behöver gå ifrån sina arbetsuppgifter för att skyddsombudsuppdraget ska hanteras under tiden arbete pågår både för att det är en del av verksamheten och för att det är svårt att identifiera risker och brister på jobbet utanför arbetstid.

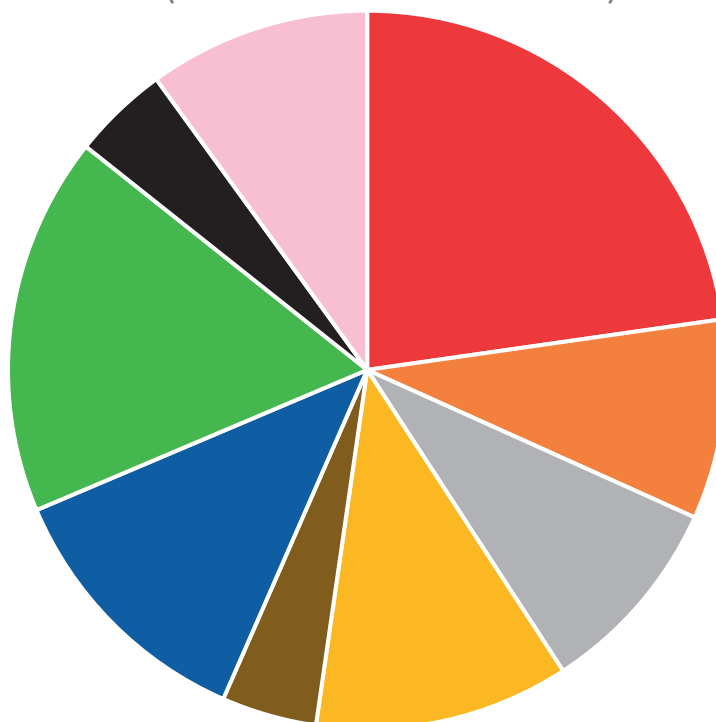
Drygt 14 procent har angett som en av anledningarna att det på arbetsplatsen är självklart att det ska finnas skyddsombud och knappt tolv anger att arbetsgivaren tycker att det är bra att det finns ett skyddsombud att samverka med på arbetsplatsen.

Noteras bör att 3,6 procent kände sig även uppmuntrad genom att frågan kommit från arbetsgivaren. När arbetsgivaren visar sig positiv till uppdraget kan det antas lättare att ta på sig det om man oroas över om det kan vara stigmatiserande för ens anställning.

Närapå sex procent tog på sig rollen för att ingen annan ville ta på sig det. Det är en anledning som det ibland raljeras om som ett försvar när frågan om varför man är skyddsombud inför andra, men det är noterbart att det var relativt få som uppgav det som anledning jämfört med merparten som faktiskt tog på sig uppdraget ur ett utvecklingsperspektiv för arbetsplatsen och att arbetsgivare och arbetskamrater stödjer skyddsombudet i sitt uppdrag.

På följande sida återfinns en bild som visar skyddsombudens svar när det gäller deras uppfattningar av anledningar till att arbetstagare inte tar på sig uppdraget som skyddsombud. Även här kan flera alternativ markeras. Alternativen är vanligt förekommande anledningar som uppgivits till förbunden och vid möten med skyddsombud och förbundsfolk inom LO projektet stärka skyddsombudens roll. Genom att använda vanligt förekommande anledningar fick vi möjlighet att få dom viktade av en större mängd skyddsombud utöver de som är engagerade på skyddsombudsträffar med mera.

Skyddsombudens anledningar till att arbetstagare inte vill ta på sig uppdraget som skyddsombud.
(Fler alternativ kan markeras)



- Rädsla för repressalier om man påtalar problem i arbetsmiljön. (22,7 %)
- Andra skyddsombud har blivit motarbetad av arbetsgivaren. (9 %)
- En otrygg anställning riskerar att bli ännu osäkrare om man påtalar brister och risker på jobbet. (9%)
- Att man saknar stöd hos arbetskamraterna. (11,5%)
- Att arbetsgivaren är principiellt emot uppdraget som skyddsombud. (4,3%)
- Att arbetsgivaren inte skiljer på uppdragets rättigheter och personen som är skyddsombud. (12 %)
- Att skyddsombudet inte får rätt förutsättningar för uppdraget (tid, utbildning, information mm) (17%)
- Arbetsgivaren är principiellt emot fackförbund och kollektivavtal. (4,3%)
- Annat (10%) (2336 motiverande svar. Tyngpunkt stressat arbete, hämmad yrkesutveckling, okunskap mm)

På frågan *vad tror du bidrar till att en arbetstagare inte vill ta på sig uppdraget som skyddsombud*, var det mest förekommande svaret (22,7 procent) rädsla för repressalier om man påtalar problem i arbetsmiljön. Dom

som svarar är idag skyddsombud och man kan anta att det fördes ett resonemang på arbetsplatsen när man skulle välja skyddsombud och att de kan tagit del av andras tankar men även stött på situationer då de kanske överväger sitt eget uppdrag. Det är bekymmersamt att just oro för repressalier från arbetsgivaren ska uppstå när man påtalar arbetsmiljöansvaret och åtgärdsbehov av risker och brister. Det säger något om upplevelsen hos skyddsombud, att man är rädd att i sitt uppdrag med arbetsmiljölagens krav på arbetsgivare i ryggen ändå upplevs utmana arbetsledningsrätten. Just i det läget tydliggörs maktobalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare, vilket är grunden för skyddsombudens repressalieskydd och det extra skydd genom fackliga förtroendemans ställning ett fackligt utsett skyddsombud har när denne behöver utmana sin chef i hur arbetet leds och fördelas i relation till arbetets förutsättningar och säkerhet i arbetsmiljön. Det skapar reaktioner från arbetsgivaren, ofta positiva i samverkan men alltför ofta negativa i konfrontation vittnar svaren om. I den här situationen utmanas makten från en roll som ska skydda och värna arbetstagarnas rättigheter till en säker och hälsosam arbetsmiljö under arbetstiden då de säljer sin kompetens och arbetskraft. Hälsan och säkerheten under arbetet ingår inte i det arbetstagare säljer till arbetsgivaren genom anställning, det är tvärtom arbetsgivarens skyldighet att säkerställa en god arbetsmiljö. När arbetstagare i sitt skyddsombudsuppdrag upplever att de riskerar att utsättas för repressalier av arbetsgivaren är även rättssäkerheten och regelefterlevnaden i fara. Det skydd skyddsombudet får genom arbetsmiljölagen är värnlöst då ett oorganiserat skyddsombud sällan har medlen att själv driva en kostsam rättsprocess om hindrande av skyddsombud, vilket däremot ett fackförbund kan när skyddsombudet är utsedd till uppdraget som fackligt förtroendevald.

Den näst vanligaste anledningen som skyddsombuden tror kan hindra arbetstagare från att vilja ta på sig rollen som skyddsombud är att skyddsombud inte får rätt förutsättningar för uppdraget. Det saknas tid, arbetsmiljöutbildning, utbildning i uppdraget, information om vad uppdraget är med mera. Tio procent har svarat ”Annat” som anledning. Av de tio procenten har 2 336 personer motiverande svar lämnats. Merparten av svaren handlar om utveckling av vad rädsla för repressalier kan innebära och ta sig uttryck på för sätt men även en rad exempel på bristande förutsättningar i uppdraget som skyddsombuden har för tillfället, från tidigare arbetsplatser och från andra arbetsplatser de har insyn i. Däremot är det anmärkningsvärt få som angett att arbetsgivarna är principiellt emot uppdraget som skyddsombud eller allmänt fackföreningsfientliga. Det är endast 4,3 procent som uppgett det som problem i båda de grupperna och man kan anta att den som markerat det ena alternativet även markerat det andra då de är närbesläktade i sitt påstående. Det är glädjande få av de som svarat som upplever att arbetsgivarna i grunden är emot såväl fack som skyddsombud, däremot tycks det upplevas som att arbetsgivarna har en okunskap om uppdragets rättigheter och sina egna skyldigheter. Tolv procent uppger att arbetsgivaren inte skiljer på uppdragets rättigheter och personen som är skyddsombud. Det kan givetvis medföra obehagliga situationer som kan hämma arbetstagaren att axla sitt uppdrag som skyddsombud. Ett annat problem som lyfts som en anledning till att man inte tar på sig uppdraget är att man saknar stöd hos

arbetskamraterna (11,5 procent) och, eller, att man sett andra skyddsombud som blivit motarbetad av arbetsgivaren (9 procent). Det är inte svårt att tänka sig att det kan ses som ett varnande exempel man inte vill utsätta sig för. I de öppna svaren uppger flertalet att arbetskamrater kan vara med och utse skyddsombud men de förstår inte innebörden i rollen så när skyddsombudet ska genomföra uppdraget ses det snett från överbelastade arbetskamrater som då får mer att göra. En allmänt hög arbetsbelastning och lojalitet gentemot arbetskamraterna anges även i svaren under ”annat” som en viktig anledning till att inte ta på sig uppdraget eller att kliva av det då man varken kan, vill eller orkar utföra det på fritiden efter en tung och stressig arbetsdag.

Ytterligare nio procent uppger att för de som har en otrygg anställning så riskerar den att bli ännu osäkrare om man påtalar brister och risker på jobbet. Även det ses som en viktig anledning till att arbetstagare inte vill ta på sig skyddsombudsuppdraget.

Citat från skyddsombuden

Här följer ett axplock av citat från några återkommande områden som skyddsombuden utvecklat under alternativet *Annat* på anledningar till att andra arbetstagare *inte vill* ta på sig uppdraget som skyddsombud. Eftersom det var så många fler som lämnat synpunkter på denna fråga än på frågan gällande varför man själv blev skyddsombud kan det vara av intresse att ta del av exempel på några av de mest återkommande kategorierna av åsikter.

Stress och arbetsbelastning

”Arbetsplatsen är så slimmad på personal att de inte anser sig ha tid att engagera sig. Företaget blir mer och mer ”amerikaniserat”.

”Det är ofta arbetskamrater som tycker att man är borta från jobbet för mycket. En slimmad organisation utgör deltagandeproblem.”

”Det kan ta emot att ta på sig uppdrag då det tar energi och kraft.”

”När man är ledig för uppdraget får arbetskamrater jobba mer.”

”Påverkar lönen om du påpekar mycket som har med arbetsmiljön på din arbetsplats. Mer arbete som påfrestar ens stressnivån ännu mer i en redan allt för stressad miljö, sen får man inget extra för att vara facklig varken som AO/SO.”

Okunskap om skyddsombudsrollens rättigheter och arbetsgivarens skyldigheter

”Rädsla för att man aldrig ska kunna fela. Rädsla för att alla då kräver att det är du som skyddsombud som måste göra allt arbete som rör arbetsmiljön.”

”Chefer på lägre nivå har väldigt låg kunskap när det kommer till arbetsmiljö och uppfattar därför skyddsombud som något som försvårar uppgifterna på arbetsplatsen.”

”Tror det finns en missuppfattning hos många att skyddsombudet är ansvarig för arbetsmiljön.”

"Språkbrister, lite kunskap om rollen och facket och arbetsmiljöfrågor"

"Okunskap hos kollegor där skyddsombudet beskylls för arbetsgivarens brister i arbetsmiljöansvaret"

"Många tror att det är för svårt, och för stort ansvar"

"Närmaste chef saknar egen utbildning i samverkan"

Ansvarskänsla och engagemang

"Oengagerade. Lättare om någon annan tar på sig uppdraget."

"Brist på intresse och kunskap om rollen och man vill att någon annan ska ta på sig det."

"Ointresse för att engagera sig och vill inte ta på sig så mycket arbete. Dålig förståelse för hur viktigt det är."

"Andra ser inte vikten av att ha skyddsombud på arbetsplatsen eller är inte själva intresserade av att ta det extra ansvaret det innebär"

Belönas inte

"Man får inget för det."

"Vill inte ta på sig arbetsuppgifter/uppdrag utan att få betalt för det"

"Det finns inga som helst ekonomiska incitament eller andra former av förmåner kopplat uppdraget att vara skyddsombud. Tvärtom är det endast förknippat med ökat ansvar och risk för klander om ngt förbises eller missas."

Rädslor kopplat till uppdraget

"Det finns ett motstånd att ta på sig uppdrag. Sedan är det väldigt många som är bemanningsanställda eller har andra otrygga anställningsformer, vilka ej vill stöta sig med arbetsköparen."

"Rädd för att behöva tillrätta visa kollegor och andra personer."

Sammanfattande analys

Då det i Sverige finns en tydlig arbetsmiljölag och norm som säger att skyddsombud i första hand är valda och utsedda av den fackliga organisationen inom det kollektivavtalsområde som arbetsplatsen tillhör är det naturligt att söka svaren till regeringens frågeställningar inom den svenska partsmodellen där skyddsombud utses. Det görs så för att skyddsombud utan fackligt stöd bakom sitt uppdrag och skydd i lagen om facklig förtroendemans ställning visat sig vara ett svagt och svårt uppdrag om man som arbetstagare kommer i konflikt med arbetsgivaren i sin roll som skyddsombud. Den beroendeställning som arbetstagare har gentemot arbetsgivare är ännu mer påtaglig vid otrygga anställningsformer vilket minskar benägenheten att påtala risker och brister i arbetsmiljön med risk att anses krånglig och illojal och inte få fortsatt anställning. Detta medför att de förbund vars organisationsområden innefattar arbetsplatser med en hög andel otrygga arbetsplatser har även en låg andel skyddsombud. Där blir de regionala skyddsombuden extra viktiga för att stödja arbetsplatsens arbetsmiljöarbete, informera arbetsgivaren om arbetsmiljöansvaret och samverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att uppmuntra arbetstagarna till skyddsombudsrollen. En tydlig faktor som skulle öka antalet skyddsombud på arbetsplatser inom organisationsområden med färre skyddsombud skulle vara att arbetsgivaren ersätter korta otrygga anställningsformer i verksamheten med tillsvidareanställningar för att möjliggöra ett hållbart skyddsarbete både för skyddsorganisationens hållbarhet och för att en riklig arbetsbelastning är gynnsam för arbetstagarnas hälsa och minskad risk för produktions tapp.

Svaren som ges i denna rapport från drygt 14 000 skyddsombud behöver tas på allvar. Här finns svar på vilka möjligheter och trösklar som finns för att få fler arbetstagare ska vilja engagera sig som skyddsombud. Svaren vittnar om en arbetsmarknad med ett arbetsliv i ohälsosam obalans som gått så långt att produktionstempot går ut över arbetarskyddet och möjlighet att efterleva arbetsmiljölagen genom att arbetstagare framför allt inte tycker att dom har tid och ork att engagera sig, att kunskapen och uppmuntran om att vara skyddsombud saknas. Medvetenheten är stor om att maktbalansen är till arbetsgivarnas fördel och att arbetstagare är rädd att utmana makten i sin beroendeställning. När varken arbetsgivare eller arbetstagare inte är kunnig om att det i skyddsombudets uppdrag och det fackliga uppdraget är inbyggt repressalieskydd för att skapa en bättre maktbalans, är det kanske inte så konstigt att få vågar eller vill ta på sig uppdraget. Det vittnar särskilt den utbredda repressalierädslan om som både utgår från reella upplevelser då man sett att skyddsombud blivit utsatta när de påtalar brister och att de inte ges de förutsättningar uppdraget behöver och har rätt till. En del av rädslorna handlar troligen mer om okunskap hos arbetsgivare än direkt fientlighet mot uppdraget och facket trots att även det förekommer. När det gäller okunskapen om skyddsombudens uppdrag och arbetsgivarens skyldighet att skapa förutsättningar för uppdraget så behöver det stärkas hos både arbetstagare och arbetsgivare. Här finns ett ansvar att fylla för både

arbetsgivare och fackförbund men även Arbetsmiljöverket bär ett ansvar i att öka kunskapen på arbetsplatserna om skyddsombudets uppdrag och rättigheter, arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och samverkansansvar med skyddsombuden samt att det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från samverkan och där även kollektivavtalade arbetstids- och arbetsmiljövillkor ska hanteras i det övergripande arbetsmiljöarbetet vid skyddskommitté eller motsvarande. Vi vill även påminna om att arbetstids- och arbetsmiljövillkor även det är en viktig del av det svenska partssystemets kollektivavtalade arbetsmiljövillkor utöver statens regler i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. När ett skyddsombud är utsett av facket betyder det även att den personen har ett fackligt mandat att utgå från i sitt skyddsombudsuppdrag och kan tillse att kollektivavtalade villkor som ligger inom arbetsmiljöarbetet följs. På arbetsplatser med oorganiserade skyddsombud kan det inte göras utan det behöver även ingå fackliga ombud i skyddsarbetet för att kunna säkerställa att arbetsgivaren efterlever de kollektivavtalade arbetsmiljövillkoren.

Vi bedömer att dagens partsmodell står sig väl även i arbetsmiljöarbetets organisering men att det finns ett stort kunskapsbehov hos arbetstagare och arbetsgivare. Kunskapen behöver stärkas och arbetsgivare behöver även signalera till arbetstagarna att man tycker att arbetsmiljöarbetet och skyddsombudens roll är en viktig och prioriterad del av det dagliga arbetet i företagen och även tillse att förutsättningarna för uppdraget säkerställs vad gäller lösgörande av tid för uppdraget, utbildning och tidig samverkan i verksamhetens utveckling utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

Avslutningsvis anser LO att det är av betydande vikt att Arbetsmiljöverket stöder arbetsmarknadens parter i arbetet med att öka kunskapen gentemot arbetsplatserna i stort vad gäller rättigheter och skyldigheter i arbetsmiljöarbetet och skyddsombudens viktiga roll.

I DECEMBER 2023 bjöd Arbetsmiljöverket in arbetsmarknadens parter för att samla in faktaunderlag till en utredning om vad som krävs för att det ska kunna bli fler skyddsombud. LOs styrelse beslutade att LO snabbt genomförde en enkätstudie bland sina tretton förbund, där över 14 100 skyddsombud deltog. Studien undersökte varför skyddsombud tar på sig uppdraget och varför andra arbetstagare avstår.

Rapporten presenterar resultaten och betonar vikten av att förbättra kvaliteten och förutsättningarna för skyddsombudens arbete. LO och förbunden vill se fler skyddsombud, men med fokus på att stärka deras förmåga att agera effektivt i sina uppdrag. För att uppnå detta behöver både arbetsgivare och fackförbund bli bättre på att informera arbetstagarna om skyddsombudens betydelse och uppdragets koppling till facklig styrka.

Skyddsombud utan fackligt stöd har visat sig ha en betydligt svagare ställning, särskilt vid konflikter med arbetsgivaren. Detta är särskilt påtagligt vid otrygga anställningsformer, vilket minskar benägenheten att rapportera och kräva att arbetsmiljöproblem åtgärdas. Förbund med många otrygga anställningar har färre skyddsombud, vilket gör de regionala skyddsombuden extra viktiga.

Rapporten betonar att fler skyddsombud skulle kunna rekryteras om arbetsgivare ersätter otrygga anställningar med tillsvidareanställningar. Svaren från över 14 000 skyddsombud visar på en arbetsmarknad i obalans, där högt produktions tempo och brist på tid och ork hindrar engagemang. Det finns en utbredd rädsla för repressalier, vilket avskräcker många från att ta på sig uppdraget.

Oktober 2024

ISBN 978-91-566-3703-2

www.lo.se

