



# *Regionalt skyddsombud*

*– en handledning från  
LO och LO-förbunden*



Denna skrift är framtagen av RSO-gruppen som är tillsatt av LOs Miljö- och arbetslivsutskott (MOA) och där följande förbund är representerade:

Christina Järnstedt, LO, gruppens ordförande

Jörgen Eriksson, Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Göran Söderlund, Svenska Elektrikerförbundet

Torbjörn Jonsson, Fastighetsanställdas Förbund

Gunilla Ericsson, GS, Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch

Martine Syrjänen Stålberg, Handelsanställdas förbund

Chaker Nassar, Hotell och Restaurang Facket

Bo Andersson, Industrifacket Metall

Peter Larsson, Svenska Kommunalarbetareförbundet

Anja Westberg, Svenska Kommunalarbetareförbundet

Lena Jonasson, Svenska Kommunalarbetareförbundet

Thomas Henriksson, Livsmedelsarbetareförbundet

Kalle Källman, Svenska Musikerförbundet

Peter Sjöstrand, Svenska Målaresförbundet

Thomas Brännström, SEKO – Facket för Service och Kommunikation

Martin Miljeteig, Svenska Transportarbetareförbundet

Markus Pettersson, Svenska Transportarbetareförbundet

© Landsorganisationen i Sverige 2011

Textbearbetning: Madeleine Randquist

Foto: Lars Forsstedt (om inget annat anges)

Grafisk form: LO

Original: MacGunnar – Information & Media

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2011

ISBN 978-91-566-2730-9

LO 11.11 1 000



# Innehåll

Förord	6
RSO – ett fackligt uppdrag	9
Vad är ett regionalt skyddsombud?	9
Skyddsombud – ett fackligt uppdrag	10
RSO och andra skyddsombud – likheter/skillnader	11
Varför har vi regionala skyddsombud?	11
Fokus på de mindre företagen	14
Olika utformning av RSO-uppdraget	16
RSO i den fackliga organisationen	19
Arbetsmiljön integrerad i övrig facklig verksamhet	19
Det fackliga laget	19
Mål för RSO-verksamheten	20
Planering av RSO-verksamheten	21
Det formella förfarandet när RSO utses	22
Utbildning	23

Hur kan RSO och förbundet/regionen/avdelningen agera om/när ...	27
Om medlemmarna och/eller facket bedömer att arbetet är farligt	27
Måste RSO avisera sitt besök i förväg?	34
Måste RSO kunna legitimera sig?	34
Om arbetsgivaren nekar RSO tillträde	35
Om arbetsgivaren avvisar inbokat RSO-besök	37
Om den som har råkat ut för en arbetsplatsolycka eller ett allvarligt tillbud inte är medlem	38
Vad gäller för RSO om det finns skyddskommitté på arbetsstället?	39
Om RSO råkar ut för trakasserier, hot eller våld	41
Frågan om tolk om de anställda inte talar svenska	42
Arbetsmiljöansvaret vid entreprenader	44

# Förord



Foto: Kristian Pohl

Syftet med det fackliga arbetsmiljöarbetet är att verka för att varje arbetstagare – oavsett storlek på arbetsstället – kan arbeta på en trygg och säker arbetsplats med ett utvecklande arbete. Detta är en av LOs och LO-förbundens prioriterade uppgifter.

Varje dag drabbas dock alltför många av olycksfall eller sjukdomar som har sin grund i dålig arbetsmiljö. Möjligheterna till inflytande och utveckling i arbetet varierar också kraftigt. Dessutom breddas arbetsmiljöfrågorna hela tiden. Arbetsorganisation, psykosocial arbetsmiljö, diskriminering, outsourcing, entreprenader, upphandling och inhyrning av både inhemsk och utländsk arbetskraft är exempel på frågor som är lika aktuella som de fortfarande bestående riskerna i den fysiska arbetsmiljön

Det lokala arbetsmiljöarbetet ska enligt arbetsmiljölagen organiseras utifrån den verksamhet som bedrivs på arbetsstället. De regionala skyddsombuden är en viktig resurs för att skapa ett aktivt arbetsmiljöarbete i de små och medelstora företagen och bevaka att arbetsgivaren lever upp till de intentioner och den lagstiftning som finns inom arbetsmiljöområdet.

Erfarenheter och statistik visar att det framför allt är på dessa arbetsställen som det behövs särskilt stöd för att få igång och upprätthålla ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete.

Det är därför väsentligt att LO och förbunden/regionerna/avdelningarna utvecklar den regionala skyddsombudsverksamheten utifrån det föränderliga arbetslivet och stärker och stödjer de regionala skyddsombuden i deras uppdrag.

Denna skrift innehåller LOs och LO-förbundens gemensamma handledning för regionala skyddsombud. Inom LOs förbund har olika praxis utvecklats för RSO-uppdraget. Detaljerade instruktioner och rutiner som kompletterar denna handledning finns i respektive förbunds arbetsordningar.

ULLA LINDQVIST  
LOs VICE ORDFÖRANDE





# RSO – ett fackligt uppdrag

Att vara regionalt skyddsombud, RSO, är att inneha ett fackligt uppdrag. Uppdraget styrs av 6 kapitlet i arbetsmiljölagen och respektive förbunds arbetsordning. RSO har samma befogenheter som de lokala skyddsombuden. Förutom att bedriva regelrätt skyddsombudsarbete omfattar uppdraget att RSO ska fungera som stöd för lokala skyddsombud inom sitt kollektivavtalsområde.

Vad är ett regionalt skyddsombud?

Ett regionalt skyddsombud, RSO, är ett skyddsombud som utses av den lokala fackliga arbetstagarorganisation att verka på flera arbetsställen inom ett visst område, ofta geografiskt avgränsat. Rätten att utse RSO regleras i arbetsmiljölagen, 6 kap 2 § 3 stycket.

Skyddsombud har funnit i Sverige sedan 1912 och regionala skyddsombud sedan 1949. Du kan läsa mer om RSO-uppdragets historia på sidorna 14–15.

## *RSO-verksamheten i siffror*

Sammanlagt finns det cirka 1100 regionala skyddsombud inom LO-förbunden. Utöver dessa finns regionala skyddsombud även inom en del av TCOs och SACOs förbund.

RSO-verksamheten finansieras till viss del av statligt bidrag som fördelas via Arbetsmiljöverket. Förbunden måste dock tillskjuta medel själva för att klara av att bedriva verksamheten.

## **Arbetsmiljölagen, 6 kapitlet 2 §**

**2 §** På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud ska utses även på ett annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

Bestämmelser om hur skyddsombud på fartyg ska utses finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364). Lag (2009:870).

### **Skyddsombud – ett fackligt uppdrag**

Att vara skyddsombud inom ett LO-förbund är att inneha ett fackligt uppdrag. Skyddsombudet är de anställdas fackliga representant i arbetsmiljöfrågor och utses av sitt förbund/region/avdelning – inte av arbetsgivaren.

Skyddsombudet har en lagstadgad rätt att agera i arbetsmiljöfrågor. Dessa rättigheter finns uppräknade bland annat i arbetsmiljölagens kapitel 6. Skyddsombudet omfattas även av förtroendemannalagen.

Det som skiljer uppdraget som skyddsombud från andra fackliga uppdrag är att skyddsombudet företräder alla anställda på arbetsstället och inte bara medlemmar. Den fackliga organisationen förhandlar visserligen bara för medlemmarna men skyddsombudet verkar utifrån arbetsmiljölagen och dess föreskrifter – som omfattar alla arbetstagare på arbetsstället.

### RSO och andra skyddsombud – likheter/skillnader

Alla skyddsombud som är utsedda av den lokala fackliga organisationen har samma ställning som facklig representant och samma lagstadgade rättigheter när det gäller att agera i arbetsmiljöfrågor. De skillnader som finns mellan RSO och andra skyddsombud gäller formalia:

Skyddsombud (lokalt skyddsombud)	Regionalt skyddsombud (RSO)
Utses av den lokala fackliga arbetstagarorganisationen.	Utses av den lokala fackliga arbetstagarorganisationen.
Utses att verka inom sitt skyddsområde på sitt eget arbetsställe. Har dock inte rätt att företräda anställda hos exempelvis entreprenörer som arbetar på samma arbetsställe.	Utses att verka på ett visst skyddsområde som identifieras genom branschtillhörighet eller avtalsområde och som oftast även avgränsas geografiskt.

### Varför har vi regionala skyddsombud?

Svaret på rubrikens fråga kan tyckas självklart: För att säkerställa att fackligt skyddsarbete kan bedrivas även på små arbetsställen utan eget skyddsombud eller skyddskommitté. Alla arbetstagare har rätt till säkra, trygga och utvecklande arbeten.

## *Olika slags skyddsombud*

### **Skyddsombud (SO)**

Anställd på ett arbetsställe och utses av den lokala arbetstagarorganisationen.

### **Huvudskyddsombud (HSO)**

Om det finns fler än ett skyddsombud på arbetsstället ska ett av dem vara huvudskyddsombud. Beroende på verksamhetens omfattning på arbetsstället kan det finnas behov av fler än ett huvudskyddsombud.

### **Regionalt skyddsombud (RSO)**

Formerna för hur uppdraget utförs kan variera. Gemensamt är att ett regionalt skyddsombud inte är knuten till ett bestämt arbetsställe utan verkar på förbundets/regionens/avdelningens<sup>1</sup> uppdrag mot ett flertal arbetsställen inom ett visst geografiskt område.

---

1 Förbunden är olika organiserade, exempelvis har alla förbund inte avdelningar längre. Därför används i denna handledning den generella benämningen "förbund/region/avdelning" som liktydigt med den lokala fackliga organisationen.

1949, när RSO-uppdraget först reglerades i den dåvarande arbetarskyddslagen, fanns kortvariga, tillfälliga, rörliga arbetsplatser främst i byggbranschen och i jord- och skogsbruket. På dessa arbetsplatser var det svårt att utse skyddsombud på grund av rädslan att inte få ett nytt arbete om man ställde krav på arbetsgivaren.

Det som hänt sedan dess – inte minst under de senaste decennierna – är att antalet små arbetsställen ökat mycket kraftigt i nästan alla branscher. Problemen med att utse skydds-

### *RSOs övergripande uppgifter*

- Aktivera arbetstagare och arbetsgivare för att få igång lokalt arbetsmiljöarbete på arbetsstället.
- Verka för att arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån sitt ansvar och sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (till exempel bedöma risker och dokumentera dessa, upprätta handlingsplaner samt vidta åtgärder och följa upp dem).
- Bedriva regelrätt skyddsverksamhet inom sitt skyddsområde.
- Verka för att det utses lokala skyddsombud.
- Stödja lokala skyddsombud så att de får erforderlig arbetsmiljöutbildning och tid för sitt uppdrag.
- Återföra kunskaper och erfarenheter från arbetsplatserna till sitt förbund/region/avdelning, inklusive rapportera nya risker och trender i arbetsmiljön.

ombud på de små arbetsställena är likartade som de var när RSO tillkom.

RSO-uppdraget idag innehåller flera delar (se faktarutan) och blir alltmer omfattande. Den tekniska utvecklingen bidrar till att det ständigt tillkommer nya arbetsmiljöproblem och därmed arbetsuppgifter för RSO. Dessutom har förändringar på arbetsmarknaden såsom slimmade arbetsorganisationer, fler tidsbegränsade anställningar, en större förekomst av bemanningsföretag, utländska företag med mera lett till en större arbetsbelastning för RSO. Även neddragningar på Arbetsmiljöverket påverkar givetvis RSO-verksamheten.

## *Några nedslag i RSO-uppdragets historia*

2012 har Sverige haft skyddsombud i hundra år. Möjligheten för de fackliga organisationerna att utse regionala skyddsombud kom dock först 1949 och i form av en specialvariant som främst skulle gälla på små och rörliga arbetsplatser, främst inom byggnads- och skogsarbete. Samtidigt infördes bestämmelsen i lagen att skyddsombud får utses på arbetsställen med minst fem anställda och att skyddskommitté ska inrättas på företag med mer än 50 anställda.

En viktig begränsning som hämmade utvecklingen av RSO-uppdraget under de första dryga tjugo åren var att Arbetarskyddsstyrelsens tillstånd behövdes. Dessutom hade arbetsgivaren i praktiken möjlighet att motsätta sig att regionalt skyddsombud utsågs.

Det dröjde ända fram till 1974

innan den dåvarande arbetarskyddslagen moderniserades. Bland annat togs tillståndskravet bort och systemet med regionala skyddsombud utvidgades till hela arbetsmarknaden. Lagen, som sedan den började gälla 1978 heter arbetsmiljölagen, har ändrats flera gånger sedan dess men bestämmelserna om RSO-verksamheten har legat kvar i stort sett oförändrade.

I och med 1970-talets lagändringar fick RSOs två huvuduppgifter: Att bevaka att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter och att "söka vinna arbetstagarnas medverkan" i det lokala skyddsarbetet. I förarbetena till 1974 års lagstiftning framhölls också vikten av att RSO "aktiverar det lokala skyddsarbetet".

1991 trädde ganska omfattande lagändringar i kraft. Även efter dessa kvarstod aktiveringen av det lokala

### **Fokus på de mindre företagen**

Den regionala skyddsombudsverksamheten är en viktig resurs för arbetsmiljöarbetet på mindre arbetsställen, för både anställda och arbetsgivare.

I uppdraget ingår att besöka arbetsstället, informera om

arbetsmiljöarbetet som en huvuduppgift för RSO, medan uppgiften att "söka vinna de anställdas medverkan" ströks. Det antas ha berott på att det systematiska arbetsmiljöarbetet (då under namnet Internkontroll) infördes i lagen och att detta arbete förutsätter att arbetsmiljöfrågorna integreras i linjeorganisationen, det vill säga i arbetsställets dagliga verksamhet.

1996 utkom rapporten "De regionala skyddsombudens verksamhet" (Arbetslivsrapport 1996:22). I rapporten analyserades utfallet av 1991 års lagändringar. Citatet nedan ur denna rapport är en bra beskrivning av RSOs vardag även idag:

*Olika undersökningar ger i stort samma bild av vad de regionala skyddsombuden faktiskt gör. Ombuden söker utse, utbilda och stödja lokala*

*skyddsombud och även i övrigt främja internt arbetsmiljöarbete i småföretagen. Vad de regionala ombuden mest gör är emellertid att själva övervaka arbetsmiljön och verka för att brister åtgärdas. (...) Med än mer träning och stöd i den svåra aktiveringsuppgiften kan de regionala skyddsombuden kanske få lokala skyddsombud utsedda och verksamma i något fler småföretag. Dock saknas det förutsättningar för att de ska kunna väsentligt minska sin egen övervakning av småföretagens arbetsmiljöer. Med i snitt fyra anställda per företag förblir det mycket svårt att rekrytera skyddsombud och än svårare för sådana att verka självständigt i förhållande till cheferna. Samtidigt har de senare små resurser att utveckla en god internkontroll.*

arbetsmiljöfrågor samt driva på och bevaka att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och föreskrifterna.

En viktig del av RSO-uppdraget är att aktivera det lokala skyddsarbetet, bland annat genom att lokalt skyddsombud ut-

ses bland medlemmarna på arbetsstället. Fördelen med att ha ett " eget " skyddsombud är ju att hon eller han finns på plats just på det aktuella arbetsstället.

Att vara skyddsombud på ett mindre företag är dock inte alltid lätt. Därför ingår det i RSO-uppdraget att fungera som stöd och bollplank för de lokala skyddsombuden. Det kan handla om att vara mentor för nyvalda skyddsombud och att rent allmänt finnas till hands för att ge information, besvara frågor och komma med tips och råd.

RSO kan också behöva bistå ett skyddsombud rent konkret i komplicerade situationer. Problem som uppstår i arbetsmiljöfrågor ska givetvis i första hand lösas mellan parterna på det berörda arbetsstället. Om det inte lyckas ska RSO via sitt förbund/region/avdelning hjälpa till med att driva ärendet vidare.

### **Olika utformning av RSO-uppdraget**

RSO-uppdraget är ett fackligt förtroendemannauppdrag som man innehar på hel- eller deltid eller efter det behov som respektive förbund har. Det innebär att tiden för uppdraget varierar. Alla LO-förbund har dessutom egna arbetsordningar för RSO-verksamheten. Det som står i LOs förbundsgemensamma handledning för RSO behöver med andra ord kompletteras med respektive förbunds arbetsordning.

Redovisningen av tid och verksamhet i uppdraget är mycket viktig och den utgår från LOs och förbundens gemensamt framtagna mallar. Dessa utgår från de återrapporteringskrav som statsmakterna ställer på LO och förbunden för det erhållna statsbidraget.

Om RSO-uppdraget kombineras med ett annat fackligt uppdrag eller anställning måste RSO-verksamheten och dess kostnader ovillkorligen redovisas åtskild från annan tid och andra kostnader. Hur RSO-verksamheten ska redovisas från



den lokala nivån, det vill säga förbund/region/avdelning, till förbundskontoret behandlas i respektive förbunds arbetsordning eller i direktiv från förbundskontoret till region/avdelning.



# RSO i den fackliga organisationen

**RSO spelar en nyckelroll i det fackliga arbetsmiljöarbetet, inte minst för att säkerställa att alla medlemmar – oavsett bransch och arbetsställets storlek – har rätt till en facklig företrädare som bevakar, driver på och följer upp att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter enligt lag och föreskrifter. Arbetsmiljöarbetet är dock ett lagarbete, där hela den fackliga organisationens samlade styrka, kunskaper och resurser ska utnyttjas.**

## Arbetsmiljön integrerad i övrig facklig verksamhet

Förutsättningen för att arbetsgivaren ska kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt gällande lag och föreskrifter är att arbetsmiljöfrågorna tas in i linjeorganisationen och integreras i den dagliga verksamheten.

Motsvarande integrering måste göras inom den fackliga organisationen, för att säkerställa att facket håller jämna steg med arbetsgivarna.

Det innebär att hela den fackliga organisationen i förbundet/regionen/avdelningen ska vara involverad i planering och uppföljning av RSO-verksamheten.

För att RSO ska få det stöd de behöver och de fackliga kraven kunna drivas effektivt måste dessutom samtliga ombudsmän och andra fackliga företrädare med förhandlingsmandat få utbildning i arbetsmiljöfrågor.

## Det fackliga laget

För att RSO ska kunna fullgöra sitt uppdrag på bästa möjliga sätt behöver hon/han tryggheten i att veta att det finns stöd

och hjälp att hämta hos den fackliga organisationen. Det gäller givetvis även andra skyddsombud.

Den del av den fackliga organisationen som RSO är knuten till (förbundet/regionen/avdelningen) ska ha:

- Någon som är ansvarig för RSO-verksamheten.
- Arbetsordning som även innefattar rutiner för introduktion, utbildning och fortlöpande stöd till RSO i uppdraget.
- Strategier och handlingsplaner för RSO-verksamheten.

En samordnad facklig strategi för RSO-verksamheten är viktig. Hela den "fackliga verktygslådan" måste kunna användas om det uppstår problem. RSO ska inte lämnas ensam, utan hela den fackliga organisationens samlade styrka, kunskaper och resurser – till exempel vad avser förhandlingar – ska utnyttjas. Läs också mer i kapitlet "Hur kan RSO och förbundet/regionen/avdelningen agera om/när ..." längre fram i denna skrift.

Till stödet för RSO-verksamheten hör också att det ska finnas en organisation och rutiner för krishantering. I sitt fackliga uppdrag kan RSO bli utsatt för trakasserier, hot och våld eller hamna i andra krissituationer (till exempel vid en dödsolycka på en arbetsplats). Det ska finnas en namngiven person både på lokal och central nivå som är ansvarig för krishantering och som vid behov kan förmedla kontakt till rätt expertresurs.

Se respektive förbunds arbetsordning!

### **Mål för RSO-verksamheten**

På förbundsniån måste det finnas övergripande mål för RSO-verksamheten. Förbundets årliga uppföljning och verksamhetsplanering av arbetsmiljöarbetet ska dessutom brytas ned per region/avdelning. Genom målstyrning kan verksamheten bli effektiv och ändamålsenlig.

Det behövs både kortsiktiga och långsiktiga mål samt kvantitativa och kvalitativa mål. Målen preciseras i verksamhetsplanen. Givetvis ska i planeringen ingå att verksamheten sedan ska följas upp.

### **Planering av RSO-verksamheten**

Förbundet/regionen/avdelningen har ansvar för hela RSO-verksamheten. Detta innefattar både övergripande planering och den kartläggning och ”omvärldsanalys” som ska ligga till grund för den löpande planeringen och uppföljningen på regionen/avdelningen av RSO-verksamheten. Förbundets/regionens/avdelningens ansvar omfattar även de redovisningskrav som statsmakterna ställer på LO och förbunden för erhållna statsbidrag.

#### ***Övergripande planering***

- Visioner och mål för RSO-verksamheten.
- Rutiner och arbetsordning med mätbara mål – kvantitet och kvalitet – på arbetsplatsbesök och uppföljning, kontakter med myndigheter och så vidare.
- Genomförandeplan – prioritering, resurser, tider under året.
- Analys, utvärdering och redovisning av verksamheten. Tillbakablick – vad var bra, vad var mindre bra, resurser, avsatt tid och medel.
- RSOs egen utbildning och utbildningsplan.
- Gemensamma och/eller tvärfackliga arbetsmiljöåtgärder mellan förbunden och LO-distrikten i länen/regionerna – samordning, samverkan, analys, avrapportering.

#### ***Kartläggning och analys***

- Antal arbetsställen, anställda och arbetsgivare som berörs?
- Hur är den geografiska spridningen av arbetsställena?

- Vilka branscher är det som berörs? Hur är fördelningen mellan dem?
- Finns lokala skyddsombud?
- Finns skyddskommitté eller någon som är arbetsmiljöansvarig på arbetsställena?

### ***Dokumentation och redovisning***

- Fortlöpande dokumentation av bedriven RSO-verksamhet på arbetsplatserna.
- Både dokumentation och årlig redovisning av RSO-verksamheten ska ske i enlighet med förbundets arbetsordning.

### **Det formella förfarandet när RSO utses**

#### ***Att utse RSO***

Det är den fackliga organisationen som utser RSO och eventuell/-a ersättare. RSO och ersättare utses enligt respektive förbunds arbetsordning. Mandattiden är normalt tre år.

#### ***Skriftlig anmälan om RSO***

Efter det att förbundet/regionen/avdelningen utsett regionalt skyddsombud ska berörda arbetsgivare underrättas. Detta styrs av 6 kapitlet 14 § i arbetsmiljölagen och 10 § i arbetsmiljöförordningen. För underrättelsen finns mallar som har utarbetats av LO-TCO Rättsskydd till respektive LO-förbund.

I juridisk mening är ett skyddsombud inte utsett förrän arbetsgivaren har erhållit en skriftlig underrättelse. Detta gäller även för RSO. Hur man rent praktiskt ombesörjer denna underrättelse utgår från respektive förbunds arbetsordning.

Även de lokala skyddsombuden och annan facklig företrädare som finns på berörda arbetsställen ska underrättas om att den aktuella personen och eventuell/-a ersättare har utsetts

att vara RSO. Ansvaret för underrättelsen ligger på respektive förbund/region/avdelning.

### *Introduktion av RSO i uppdraget*

RSO har rätt till en fullvärdig introduktion och funktionsutbildning från förbundet/regionen/avdelningen. Dessutom behövs fortsatt stöd så att nytillkomna RSO kan komma in i sitt nya uppdrag så snabbt som möjligt.

Förbundets/regionens/avdelningens arbetsordning ska innehålla en introduktionsplan med uppföljning för nya RSO. Planen ska bland annat innehålla rutiner för information om ersättning för förlorad arbetsförtjänst, arbetsvillkor, övriga ersättningar och försäkringsskydd samt utbildningsplan med mera.

I samband med att ett RSO rekryteras och utses ska förbund/region/avdelning noga gå igenom utbildningsbehov och lägga upp en utbildningsplan som uppdateras årligen.

### **Utbildning**

Utbildning för RSO ska bestå av grundutbildning och fortlöpande vidareutbildning i arbetsmiljöfrågor, inklusive branschspecifika frågor. Dessutom ska RSO ha facklig utbildning för rollen som fackligt förtroendevald.

### *Arbetsmiljöutbildning*

Arbetsmiljöfrågorna blir hela tiden mer komplexa i de små och medelstora företagen. Därför behöver RSO, förutom funktionsutbildning, även kontinuerlig vidareutbildning som avser den/de aktuella branscherna. Utbildning och erfarenhetsutbyte – till exempel tvärfackligt – är också viktigt för att RSO ska stärkas i sin roll som fackligt förtroendevald och få möjlighet att bygga ut sitt nätverk.

Dessutom samlar respektive förbund/region/avdelning årligen sina regionala skyddsombud för en kombinerad uppföljning och verksamhetsplanering där även nya branschspecifika arbetsmiljöfrågor tas upp.

Utbildning i arbetsmiljöfrågor måste vara både bred och djup och vid varje tidpunkt anpassad till förhållandena i arbetslivet. Dels återkommer de klassiska arbetsmiljöproblemen i nya skepnader, dels finns även andra arbetsmiljöfrågor som exempelvis arbetsorganisation, psykosocial arbetsmiljö, diskriminering. Dessutom har tillkommit svårigheter att bedriva RSO-verksamhet på grund av outsourcing, entreprenader, upphandling och inhyrning av både inhemsk och utländsk arbetskraft.

Kvinnor och män utsätts för olika slags risker och skador. All arbetsmiljöutbildning, både på grund- och vidareutbildningsnivå, måste spegla både kvinnors och mäns arbetsvillkor. Utbildningen behöver även omfatta övriga diskrimineringsgrunder kopplat till arbetsmiljölagen.

### ***Facklig utbildning***

Arbetsmiljöarbetet ska vara en integrerad del i den ordinarie fackliga verksamheten. Därför behöver RSO, utöver kunskaper inom arbetsmiljöområdet, också utbildning för sin roll som fackligt förtroendevald. Denna ordnas antingen inom det egna förbundet/regionen/avdelningen eller som en tvärfacklig utbildning regionalt eller centralt.

Utbildningen syftar till att knyta ihop det fackliga uppdraget som RSO med den övriga fackliga verksamheten.





**NÖD**



**STOPP**

# Hur kan RSO och förbundet/regionen/avdelningen agera om/när ...

**I detta kapitel har vi samlat exempel på några svåra situationer som ett RSO kan ställas inför i sitt uppdrag. Det går givetvis inte att räkna upp alla knepiga fall, men erfarenheten visar att de uppräknade situationerna hör till de vanligaste. LO-TCO Rättsskydd har medverkat i utformningen av svaren.**

Fackets mål när det gäller arbetsmiljön är att inga ska behöva utsättas för ohälsa i arbetet. De verkliga experterna på den aktuella arbetsplatsen och arbetsförhållandena finns bland de anställda. En av RSOs viktigaste uppgifter är att aktivera det lokala skyddsarbetet, bland annat genom att lokalt skyddsombud utses bland medlemmarna på arbetsstället.

Men innan skyddsombud finns, och även efter – om ett lokalt skyddsombud behöver hjälp och stöd – ska RSO bedriva fackligt arbetsmiljöarbete på de små och medelstora företagen inom sitt skyddsområde.

**Om medlemmarna och/eller facket bedömer att arbetet är farligt**  
Vad händer om en risk för allvarlig skada upptäcks mitt under pågående arbete? Det kan vara antingen en eller flera medlemmar eller skyddsombudet som upptäcker risken. Lagstiftaren har bedömt att skyddsfrågorna är så viktiga, att arbetsmiljölagen har företrädare när det handlar om omedelbar och allvarlig fara för liv och hälsa.

### *Hur långt sträcker sig arbetskyldigheten?*

Huvudregeln är att en anställd är skyldig att utföra det arbete som arbetsgivaren beordrar henne eller honom att utföra. Men om arbetsuppgiften strider mot lag och goda seder eller innebär fara för liv eller hälsa, så har den anställda rätt att vägra att utföra arbetsuppgiften utan att riskera påföljd.

#### *Arbetsmiljölagen, 3 kapitlet 4 §, 2a stycket*

Om arbetstagaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, skall han snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud. Arbetstagaren är fri från ersättningsskyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det skall fortsätta.

I 3 kap 4 § arbetsmiljölagen står att en anställd har rätt att avbryta sitt arbete för att kontakta skyddsombud eller företrädare för arbetsgivaren i situationer när hon eller han anser att det föreligger omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa. Denna rätt gäller oavsett om arbetet leder till fara för den anställda själv eller för någon annan.

Normalt sett ska man vända sig till arbetsledaren först och sedan till skyddsombudet, om man inte kommer överens med arbetsledaren. Kontakter med arbetsgivarens företrädare eller skyddsombud ska ske så fort som möjligt. Till grund för bedömningen om det föreligger rätt för den anställda att upphöra med arbetet ska läggas arbetstagarens egen uppfattning – och det gäller även om den senare skulle visa sig vara felaktig. För att den anställda som avbryter arbetet ska ha rätt till lön krävs:

- att den anställda, med hänsyn till omständigheterna, har gjort en försvarlig bedömning av sin arbetskyldighet i det aktuella fallet och
- att hon eller han bara avbryter arbetet för att kontakta arbetsledningen eller skyddsombudet.

### *Arbetsdomstolens avgörande 1979 nr 164*

Tvisten gällde 56 arbetstagare som en dag mellan klockan 07.00 och 07.30 hade vägrat arbeta med ett lim som de trodde var farligt. Arbetsdomstolen konstaterade att det inte hade förelegat någon omedelbar och allvarlig fara för arbetstagarnas hälsa. Eftersom de varken kontaktat skyddsombudet eller arbetsledningen fann Arbetsdomstolen att lön inte skulle betalas under stoppet.

### ***Skyddsombudets stoppningsrätt***

Både medlemmarna och facket, genom skyddsombudet, har möjligheten att "dra i varningsklockan" för att förebygga allvarliga arbetsolyckor eller arbetsrelaterad ohälsa. Medlemmen kan vägra att utföra ett arbete som hon eller han betraktar som farligt och skyddsombudet har rätt att stoppa arbetet.

Ett skyddsombud har rätt att stoppa arbetet i följande situationer:

- Vid omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa.
- Ensamarbete kan stoppas när det är påkallat från skydds-synpunkt.
- Vid överträdelse av förbud från en tillsynsmyndighet.

Observera att skyddsombudets stoppningsrätt gäller oavsett om det finns något kollektivavtal eller inte. Om skyddsombudet stoppar arbetet övertar hon eller han arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

### ***Viktigt att tänka på vid ett skyddsombudsstopp***

Det finns inga formella krav på hur ett skyddsombud ska uttrycka ett skyddsombudsstopp. Det viktiga är att det är tydligt för både de anställda och för arbetsgivaren att skyddsombudet har stoppat arbetet enligt 6 kap 7 § arbetsmiljölagen.

### ***Mallar finns***

LO-förbunden har tagit fram mallar för skyddsombudsstopp enligt 6 kap 7 § arbetsmiljölagen och begäran om åtgärd enligt 6 kap 6 a § arbetsmiljölagen. Mallarna finns hos förbunden och även i en pdf-fil på [www.lo.se](http://www.lo.se) under fliken Material (välj Arbetsmiljö och skrolla nedåt till 2007/05/21).

### ***Arbetsmiljölagen, 6 kapitlet 7 §***

Innebär visst arbete omedelbar och allvarlig fara för arbetstagens liv eller hälsa och kan rättelse inte genast uppnås genom att skyddsombudet vänder sig till arbetsgivaren, kan skyddsombudet bestämma att arbetet ska avbrytas i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket.

Om det är påkallat från skyddssynpunkt och rättelse inte genast kan uppnås genom att skyddsombudet vänder sig till arbetsgivaren kan skyddsombudet i avvaktan på Arbetsmiljöverkets ställningstagande avbryta arbete som en arbetstagarare utför ensam.

Överträds en tillsynsmyndighets förbud, som har vunnit laga kraft eller som på grund av förordnande enligt 9 kap. 5 § ska gälla omedelbart, kan skyddsombudet avbryta sådant arbete som avses med förbudet.

Ett skyddsombuds åtgärder enligt första–tredje styckena får även avse arbete som utförs av inhyrd arbetskraft i arbetsgivarens verksamhet.

För skada till följd av någon åtgärd som avses i denna paragraf är ett skyddsombud fritt från ersättningsskyldighet.

Bestämmelser om rätten för ett skyddsombud att avbryta arbete på fartyg och om verkan av en sådan åtgärd finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364). Lag (2009:870).

I den akuta stoppsituationen kan det hända att skyddsombudet inte hinner mer än att muntligt informera de personer som finns omkring platsen om stoppet och kanske sätta upp en handskriven skylt. Omedelbart efter det att stoppet är lagt, ska skyddsombudet delge arbetsgivaren stoppet skriftligt och ta ett kvitto på detta. Delgivningskvitto ska tas för att undvika framtida tvister. Om arbetsledningen inte håller med om att arbetet ska avbrytas, måste den vända sig till Arbetsmiljöverket. Tills Arbetsmiljöverket kommit till arbetsplatsen, gäller skyddsombudets uppfattning. Därefter tar myndigheten över.

### *Arbetsdomstolens avgörande 2000 nr 92 och 2002 nr 98*

Arbetsdomstolen uttalade i dessa mål att "... ett skyddsombud bör formulera och uttrycka sig på ett sådant sätt att det inte råder någon som helst tvekan om vad som menas med åtgärden och att således ett visst arbete har stoppats i avvaktan på Arbetsmiljöverkets ställningstagande."



*Om det blir tvist med arbetsgivaren om vad som är ett farligt arbete*

Om arbetsgivaren inte håller med om att ett visst arbete är farligt, kan det uppkomma en tvist mellan facket och arbetsgivaren om arbetskyldigheten. I vissa skeden har den fackliga organisationen det så kallade tolkningsföreträdet enligt medbestämmandelagen.

**Medbestämmandelagen, 34 §**

Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutes, får han utan hinder av första stycket kräva att arbetet utföres enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Bliar arbetet utfört enligt andra stycket, skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol.

Genom bestämmelsen i 34 § medbestämmandelagen har facket fått tolkningsföreträde i tvister om arbetskyldighet. Det förutsätter dock att facket tydligt har åberopat sin rätt till tolkningsföreträde. Om det enligt arbetsgivarens uppfattning föreligger synnerliga skäl, kan hon eller han kräva att arbetet utföres ändå.

- När arbetsgivarens inställning i tvisten är felaktig och hon eller han inser eller borde inse det.
- Om det skulle strida mot lag eller goda seder att utföra arbetet.
- Om det skulle leda till fara för liv eller hälsa att utföra arbetet.

Om en arbetstagare felaktigt hävdar att något av dessa skäl föreligger och vägrar utföra arbetet kan hon eller han bli skadeståndsskyldig. Om den fackliga organisationen skulle stödja uppfattningen övergår skadeståndsansvaret på den fackliga organisationen.

#### **Måste RSO avisera sitt besök i förväg?**

Normalt sett behöver RSO inte anmäla ett besök i förväg, men det hör givetvis till god ton att man gör det. Det finns dock ingen regel som gör förhandsanmälan obligatorisk. Ibland kan ett akut läge uppkomma som gör att det inte går att boka in ett besök i förväg. Om detta sker är det dock viktigt att RSO på plats tar direkt kontakt med berörd arbetsgivare/arbetsledare på arbetsstället och talar om att man är där och redogör för sitt ärende.

Se även respektive förbunds arbetsordning där det framgår hur förbundet anser att besök ska aviseras.

#### **Måste RSO kunna legitimera sig?**

Den som har utsetts som RSO ska enligt 6 kapitlet 14 § arbetsmiljölagen och 10 § arbetsmiljöförordningen underrätta varje arbetsgivare om att hon/han är utsedd. Se även respektive förbunds arbetsordning där det framgår hur denna underrättelse ska ombesörjas.

Därefter behöver RSO därefter inte legitimera sig varje gång

som RSO. Det ska räcka, om så krävs, att RSO på vanligt sätt kan legitimera att hon eller han är den fysiska person som är anmäld en gång till arbetsgivaren. Om förbundet har en RSO-legitimation är det viktigt att den bara används vid RSO-uppdrag – inte när man är ute i andra fackliga uppdrag.

### **Om arbetsgivaren nekar RSO tillträde**

#### *Arbetsgivaren hänvisar till att kollektivavtal saknas*

Arbetsgivaren kan inte åberopa att kollektivavtal inte gäller på arbetsstället som skäl att vägra släppa in RSO. RSOs tillträdesrätt förutsätter nämligen inte att kollektivavtal gäller på arbetsstället.

Om en arbetsgivare trots detta inte släpper in RSO, har arbetsgivaren hindrat RSO i uppdraget. RSO ska i så fall kontakta ombudsman på förbund/region/avdelning som då kan åberopa 6 kapitlet 10 och 11 §§ arbetsmiljölagen.

Enligt 6 kap 10 § arbetsmiljölagen får skyddsombudet inte hindras att fullgöra sina arbetsuppgifter. En arbetsgivare som på något sätt hindrar skyddsombud i hennes eller hans verksamhet bryter mot arbetsmiljölagen och blir därmed skadeståndsskyldig.

Även enligt 3 § förtroendemannalagen gäller att en facklig förtroendeman, exempelvis ett RSO, inte får hindras att fullgöra sitt uppdrag. En arbetsgivare som hindrar ett skyddsombud i hennes eller hans verksamhet kan med andra ord bli skadeståndsskyldig även enligt denna lag.

## **Arbetsmiljölagen, 6 kapitlet 10 och 11 §§**

**10 §** Skyddsombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter.

Om ett skyddsombud företräder en arbetstagare som utför arbete på ett arbetsställe över vilket dennes arbetsgivare inte råder är den arbetsgivare som råder över arbetsstället skyldig att låta skyddsombudet få tillträde dit i den omfattning som ombudet behöver för att fullgöra sitt uppdrag.

Skyddsombud får ej med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget upphör skall arbetstagaren vara tillförsäkrad arbetsförhållanden och anställningsvillkor, vilka överensstämmer med eller är likvärdiga med dem som skulle ha rätt om han ej hade haft uppdraget. Lag (1994:579).

**11 §** Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot 10 §, skall han ersätta uppkommen skada. Vid bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet nedsättas eller helt bortfalla.

Är flera ansvariga för skada, skall skadeståndsskyldigheten fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

### **Förtroendemannalagen, 3 §**

En arbetsgivare får inte hindra en facklig förtroendemannan att fullgöra sitt uppdrag.

Om uppdraget avser en annan arbetsplats än förtroendemannans egen, är arbetsgivaren på den arbetsplatsen skyldig att låta förtroendemannen få tillträde och vara verksam i den omfattning som behövs för uppdraget. Verksamheten får dock inte medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på den egna arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där. Lag (1990:1039).

### **Om arbetsgivaren avvisar inbokat RSO-besök**

Det kan inträffa att RSO besöket är inbokat på förhand och arbetsgivaren plötsligt säger att "det fungerar inte idag, du får komma tillbaka någon annan gång". Händer detta ständigt eller om arbetsgivaren inte har avbokat besöket ska RSO i så fall kontakta ombudsman på förbundet/regionen/avdelningen som då kan åberopa 6 kapitlet 10 § arbetsmiljölagen (se lagtexten i ruta på sidan 36).

Se förbundets arbetsordning beträffande hur aviseringar och inbokningar ska hanteras i RSO-verksamheten.

### Om den som har råkat ut för en arbetsplatsolycka eller ett allvarligt tillbud inte är medlem

Ur skyddssynpunkt, för att fackets arbete ska bidra till att skapa en säker arbetsplats, spelar det inte någon roll om den som råkar ut för en allvarlig olycka eller ett allvarligt tillbud är medlem eller inte. RSO är inte bara skyddsombud för "sina" medlemmar utan för alla arbetstagare på arbetsplatsen. Därför är det viktigt att alla allvarliga arbetsplatsolyckor utreds ordentligt – oavsett om den som skadas är

- medlem i samma fackliga organisation som skyddsombudet
- medlem i annan facklig organisation
- anställd på ett bemanningsföretag eller hos en underentreprenör
- innehavare av F-skattsedel
- eller något annat.

Erfarenheterna från ett inträffat olycksfall eller allvarligt tillbud är ju något som ska föras tillbaka in till det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga att någon annan råkar illa ut.

## Vad gäller för RSO om det finns skyddskommitté på arbetsstället?

Finns det en skyddskommitté på företaget, så gäller det som står i 6 kap 8 och 9 §§ arbetsmiljölagen om hur en skyddskommitté tillsätts och vilka arbetsuppgifter som den har. Därmed löses samverkansfrågorna på ett naturligt sätt.

På arbetsställen med skyddskommitté har RSO normalt inte tillträde.

### *Arbetsmiljölagen, 6 kapitlet 8 §*

**8 §** Vid ett arbetsställe, där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det finnas en skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna. En skyddskommitté ska tillsättas även vid arbetsställen med mindre antal arbetstagare, om det begärs av arbetstagarna.

Företrädare för de anställda utses bland arbetstagarna av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det ingen sådan organisation utses företrädare av arbetstagarna.

Vid ett arbetsställe där det finns studerandeskyddsombud ska även två av dessa ingå i skyddskommittén. Studerandeskyddsombuden bestämmer själva vilka av dem som ska ingå i skyddskommittén.

Bestämmelser om hur en skyddskommitté på fartyg ska tillsättas finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364). Lag (2009:870).

## **Arbetsmiljölagen, 6 kapitlet 9 §**

**9 §** Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden. En skyddskommitté på fartyg skall vidare vaka över att fartyget har den bemanning som det skall ha enligt beslut eller föreskrifter. I skyddskommittén skall behandlas frågor om

- 1 företagshälsovård,
- 2 handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §,
- 3 planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation,
- 4 planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall,
- 5 upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön,
- 6 arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället. Lag (2003:365).



## Om RSO råkar ut för trakasserier, hot eller våld

Flera olika lagar och i vissa fall kollektivavtal kan användas om RSO eller annat skyddsombud utsätts för trakasserier, hot och våld från arbetsgivare, arbetstagare och andra på arbetsplatsen. Det är viktigt att alla sådana händelser kommer till den fackliga organisationens kännedom så att organisationen kan vidta åtgärder.

Respektive förbunds arbetsordning innehåller anvisningar för hur man ska göra om man som RSO utsätts för trakasserier, hot eller våld.

Ett skyddsombud får enligt 6 kap 10 § arbetsmiljölagen (texten finns på sidan 36 i detta kapitel) inte hindras att fullgöra sina arbetsuppgifter. Syftet med bestämmelsen är att skydda skyddsombudet mot olika former av trakasserier och intrång i uppdraget från såväl arbetsgivaren som övriga arbetstagare. Även arbetsrättsliga lagar som förtroendemannalagen och medbestämmandelagen kan bli aktuella för den fackliga organisationen att åberopa.

Det kan vidare förekomma att det finns bestämmelser i förbundens kollektivavtal hur arbetstagarna – inklusive deras representanter, till exempel RSO – och arbetsgivaren ska uppträda mot varandra. Om dessa uppträdanderegler inte följs, så kan det vara ett kollektivavtalsbrott. Förbundet kan i så fall påkalla tvisteförhandling med krav på skadestånd till förbund och skyddsombud för kollektivavtalsbrott. Om parterna inte löser frågan i förhandlingar kan talan väckas i Arbetsdomstolen.

Även Brottsbalken har ett antal bestämmelser som kan komma ifråga. För att nämna några exempel kan nämnas misshandel och vållande till kroppsskada (3 kapitlet), olaga hot och ofredande (4 kapitlet), förtal och förolämpning (5 kapitlet).

Till skillnad mot de arbetsrättsliga lagarna så hanteras frågor om brott enligt brottsbalken av polis och åklagare. Skydds-

ombudet kan enskilt eller tillsammans med förbundet anmäla händelsen till dessa för vidare hantering. Åklagaren beslutar om åtal ska väckas. Om åtal väcks kan skyddsombudet få skadestånd. Det finns även en möjlighet att väcka enskilt åtal för förtal.

### *Trakasserier, hot eller våld är allvarliga lagbrott*

- 6 kapitlet 10 § arbetsmiljölagen (texten finns på sidan 36 i detta kapitel)
- 3 § förtroendemannalagen (texten finns på sidan 37 i detta kapitel)
- 7–9 §§ medbestämmandelagen
- 3–5 kapitlet brottsbalken

### **Frågan om tolk om de anställda inte talar svenska**

Arbetstagare som på grund av språksvårigheter inte kan motta och tillägna sig information och instruktioner om risker i arbetsmiljön kan utgöra en säkerhetsrisk för sig själv och andra på arbetsplatsen. Enligt 3 kapitlet 2 a och 3 §§ AML har arbetsgivaren långtgående skyldigheter ifråga om information och instruktioner om riskerna och måste själv se till att informationen och instruktionerna kan förstås av anställda som inte kan svenska språket.

## **Arbetsmiljölagen, 3 kapitlet 2 a och 3 §§**

**2 a §** Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras.

Arbetsgivaren skall i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas.

Arbetsgivaren skall vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring vilar på honom. Lag (2003:365).

**3 §** Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet. Arbetsgivaren skall se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.

Arbetsgivaren skall genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika. Lag (2002:585).

Om det regionala skyddsombudet ska klara sina uppgifter i samverkansarbetet och i det systematiska arbetsmiljöarbetet måste de liksom arbetsgivaren kunna göra sig förstådda i förhållande till dem som inte förstår svenska språket.

Om det uppstår problem ska RSO vända sig till ombudsmannen på förbundet/regionen/avdelningen. Se även om det står något om tolkfrågan i förbundets arbetsordning.

### **Arbetsmiljöansvaret vid entreprenader**

Situationen är att det finns medlemmar på ett företag som är underentreprenör åt huvudentreprenörsföretaget som dock inte har några anställda. Huvudentreprenörsföretaget har arbetsmiljöansvaret och vill inte släppa in RSO på arbetsplatsen.

Det regionala skyddsombudet samma rätt som ett lokalt skyddsombud. I 6 kapitlet 10 § arbetsmiljölagen anges (som citatet på sidan 36 också visar) att "Om ett skyddsombud företräder en arbetstagare som utför arbete på ett arbetsställe över vilket dennes arbetsgivare inte råder är den arbetsgivare som råder över arbetsstället skyldig att låta skyddsombudet få tillträde dit i den omfattning som ombudet behöver för att fullgöra sitt uppdrag".

Ett RSO har alltså tillträdesrätt.



## ***Regionalt skyddsombud***

*– en handledning från LO och LO-förbunden*

**Ett regionalt skyddsombud, RSO**, är ett skyddsombud som utses av den lokala fackliga arbetstagarorganisation att verka på flera arbetsställen inom ett visst område, ofta geografiskt avgränsat. RSO är en viktig resurs för att skapa ett aktivt arbetsmiljöarbete i små och medelstora företag och bevaka att arbetsgivaren uppfyller sitt lagstadgade ansvar.

Denna skrift innehåller LOs och LO-förbundens gemensamma handledning för regionala skyddsombud. Därutöver gäller instruktioner och rutiner i respektive förbunds arbetsordning.

Skriften behandlar RSO-uppdraget ur flera olika aspekter och innehåller även ett avsnitt om svåra situationer som ett RSO kan ställas inför i sitt uppdrag. LO-TCO Rättsskydd har medverkat i utformningen av råden.

**[www.lo.se](http://www.lo.se)**

ISBN 978-91-566-2730-9