



LO-TCO RÄTTSSKYDD AB

ARBETSMILJÖ



## Skyddsombudets rättigheter

– och nyheter i Arbetsmiljölagstiftningen

Skriften är framtagen av LO i samarbete med LO-TCO Rättsskydd AB



Landsorganisationen i Sverige

Skriften är framtagen av LO i samarbete  
med LO-TCOs rättskydd

## ***Skyddsombudets rättigheter***

*– och nyheter i Arbetsmiljölagstiftningen*

Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön. Skyddsombudet är uteslutande arbetstagarnas talesman i arbetsmiljösammanhang och har inte tagit över någon skyldighet som ligger på arbetsgivaren.

Det finns ingen bestämmelse i arbetsmiljölagen som säger att skyddsombudet är ansvarig för arbetsmiljön. Enligt 7 kap 7 § arbetsmiljölagen får Arbetsmiljöverket gentemot den som har skyddsansvar enligt 3 kap 2–12 och 14 §§, 5 kap 3 § och 7 kap 6 § meddela förbud eller förelägganden som behövs för att arbetsmiljölagen eller föreskrifterna knutna till lagen efterlevs. Av dessa bestämmelser framgår att det är arbetsgivaren som har skyddsansvaret för arbetsmiljön, men även att enskilda arbetstagare enligt 3 kap 4 § arbetsmiljölagen ska delta i arbetsmiljöarbetet.

Skyddsombudets rättigheter i arbetsmiljöarbetet är reglerat i 6 kap arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen eller i kollektivavtal.

Skyddsombudets rättigheter infördes i lagstiftningen 1974. Bakgrunden till detta var att skyddsombudet i många fall hade haft svårt att fullgöra sina uppgifter bland annat på grund av att det saknades regler som gav skyddsombudet tillräckligt stöd i dennes verksamhet. För att stärka skyddsombudet i sitt arbete fördes sådana bestämmelser in i lagen, bland annat i nuvarande 6 kap 4 § arbetsmiljölagen. Tanken var således att stärka skyddsombuden och inte att ge dem några skyldigheter.

Skyddsombudet företräder enligt 6 kap 4 § arbetsmiljölagen arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte ska ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap 2 a § arbetsmiljölagen. Skyddsombudet ska inte endast bevaka att den fysiska arbetsmiljön är utformad på ett tillfredsställande sätt från säkerhetssynpunkt och ingripa om det inte förhåller sig på det sättet. Även psykosociala faktorer i arbetsmiljön som kan medföra ohälsa ska övervakas. Sådana faktorer kan vara stress, mobbning och liknande. En viktig uppgift för skyddsombudet är även att se till att arbetsgivaren arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågor.

### *Skyddsombudets rätt att stoppa arbetet*

Skyddsombudet har en rätt att stoppa arbetet vid omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, vid ensamarbete när det är påkallat från skyddssynpunkt samt vid överträdelse av förbud från en tillsynsmyndighet. Bestämmelsen anger att skyddsombudet ”kan” stoppa arbetet, det vill säga han eller hon har en rätt och möjlighet att agera. Denna rätt gäller oavsett om det finns något kollektivavtal eller inte.

### *Ansvar för skyddsombudet*

Enligt 6 kap 7 § sista stycket kan skyddsombudet inte bli ersättningsskyldig om han eller hon beslutar att arbetet ska avbrytas. Inte heller kan ett skyddsombud drabbas av skadeståndsansvar om han i en farosituation borde ha avbrutit ett arbete men inte gjort detta (Arbetsdomstolens avgörande 2001 nr 10). Detta förhållande framgår även av förarbetena till bestämmelsen i vilka det framhålls att ”...skyddsombudets föreslagna rätt att avbryta arbete inte i skadeståndshänseende motsvaras av en skyldighet att ingripa.”

Det som kan drabba skyddsombudet är att han eller hon fråntas uppdraget av de personer som utsett honom eller henne.

### *Eventuella konsekvenser för övriga arbetstagare om skyddsombudet stoppat arbetet*

Enligt Arbetsdomstolen har en arbetstagare som inte arbetar sedan skyddsombudet stoppat arbetet rätt till full ersättning för den tid som arbetet legat nere under förutsättning att skyddsombudet haft fog för sin åtgärd att stoppa arbetet (Arbetsdomstolens avgörande 1979 nr 164 och 165). Det är således endast om skyddsombudet inte haft fog för sin åtgärd som eventuella rättsliga konsekvenser för arbetstagarna kan uppstå.

### *Skydd för skyddsombudet*

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

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

# Ändringar i arbetsmiljölagen

## Ändringar i arbetsmiljölagen från och med den 1 jan 2009

### 1 kap 2 och 4 §§ arbetsmiljölagen

#### Arbete i arbetsgivarens hushåll, 2 §

Sedan den 1 januari 2009 omfattar lagen även arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll av den som har fyllt 18 år. Ändringen är viktig eftersom den grupp av personliga assistenter, som inte är anställda av kommunen utan direkt av en funktionshindrad eller en äldre person, nu omfattas av arbetsmiljölagen. Det tidigare undantaget i lagens 4 § har upphävts. Lagen om arbetstid m m i husligt arbete innehåller en upplysning om att arbetsmiljölagen gäller för arbete i arbetsgivarens hushåll.

#### Ny myndighet vid Fartygsarbete, 2 § andra stycket

Numera utövar Transportstyrelsen och inte Sjöfartsverket tillsynen ifråga om arbete på fartyg.

#### Nya personalgrupper har intagits i 4 § arbetsmiljölagen

Vissa personalgrupper har genom hänvisning i annan lagstiftning även tidigare omfattats av arbetsmiljölagen i vissa viktigare delar. Nu framgår detta direkt av arbetsmiljölagen. I vilka delar av AML som är tillämpliga framgår av den lag som gäller för respektive personalkategori.

#### *Deltagare i arbetsmarknadspolitiska program*

Arbetsmiljölagen gäller i sin helhet för dem som tar del av ett arbetsmarknadspolitiskt program som gäller en anställning med anställningsstöd eller lönebidrag, skyddat arbete, trygghetsanställning, reguljärt arbete inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin, jobbgarantin för ungdomar eller en anställning med särskilt stöd för introduktion och uppföljning.

Övriga deltagare i arbetsmarknadspolitiska program (sådana som inte kan inordnas under någon av de grupper som nämns i stycket ovan) som bedrivs på en arbetsplats ska dock enligt 7 § lagen om arbetsmarknadspolitiska program likställas

med arbetstagare vid tillämpning av vissa men viktiga regler i arbetsmiljölagen, bland annat 2 kap 1–9 §§, 3 kap 1–4 och 6–13 §§.

#### *Deltagare i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet beslutad av socialnämnd*

Socialnämnden får i vissa fall begära att den som uppbär försörjningsstöd under viss tid ska delta i av nämnden anvisad praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet. Enligt 4 kap 6 § socialtjänstlagen ska den som deltar i sådan verksamhet inte betraktas som arbetstagare. Utför deltagaren arbetsuppgifter som stämmer överens med eller till sin art liknar sådana som vanligen utförs vid förvärvsarbete, ska denne dock likställas med arbetstagare vid tillämpning av vissa regler i arbetsmiljölagen som socialtjänstlagen hänvisar till.

#### *Deltagare i av Migrationsverket anordnad sysselsättning*

Enligt 4 § lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande ska Migrationsverket ge asylsökande med flera sysselsättning genom att de får tillfälle att delta i svenskundervisning, i skötseln av förläggningar och i annan verksamhet. I 5 § den lagen anges att utlänningar som deltar i sådan verksamhet inte ska anses som arbetstagare. De ska dock likställas med arbetstagare vid tillämpningen av vissa regler i arbetsmiljölagen som lagen om mottagande av asylsökande med flera hänvisar till.

### **Gemensamma arbetsställen mm**

På de flesta gemensamma arbetsställen finns förutom arbetsgivaransvaret ett särskilt samordningsansvar. Reglerna i 3 kap rörande skyddsansvaret vid gemensamma arbetsställen har genomgått stora förändringar, vilka främst handlar om byggnads- och anläggningsarbete. På byggarbetsplatser gäller särskilda regler för samordningsansvar. Detta ansvar gäller även då byggherren låter utföra arbete med endast egna anställda, det vill säga oavsett om byggarbetsplatsen utgör ett gemensamt arbetsställe eller inte.

Nyheterna innebär flera förändringar främst för byggherrar, bland annat en skyldighet att beakta arbetsmiljön även under planeringen och möjlighet att överlåta arbetsmiljöansvaret på en uppdragstagare. Byggherren ska även utse byggarbetsmiljösamordnare. De som tidigare varit samordningsansvariga blir inte med automatik byggarbetsmiljösamordnare utan nya avtal måste träffas.

Detaljerade föreskrifter som har med ändringarna i arbetsmiljölagen att göra finns i AFS 2008:16 (föreskrifter om ändring i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter AFS 1993:3 om byggnads- och anläggningsarbete).

Ändringarna i lag och föreskrifter innebär en noggrannare anpassning till EUs byggplatsdirektiv, 92/57/EEG. Ändringarna i arbetsmiljölagen är sammanfattningsvis följande:

#### *Planering och projektering, 6 §*

Ett särskilt ansvar ur arbetsmiljösynpunkt läggs på den som låter utföra byggnads- och anläggningsarbete, det vill säga byggherren. Ansvaret gäller under både planering och projektering. Möjligheten för byggherren att överlåta arbetsmiljöansvaret till en uppdragstagare framgår av 7 c §.

#### *Skyldigheten att utse byggarbetsmiljösamordnare, 6 §*

Byggherren är skyldig att utse en lämplig byggarbetsmiljösamordnare för allt arbete som har samband med byggnads- eller anläggningsarbete och inte bara på arbetsställen där mer än en entreprenör är verksam. Byggarbetsmiljösamordnare ska således finnas vid varje form av planering och projektering och på varje arbetsställe för byggnads- eller anläggningsarbete oavsett om det är ett gemensamt arbetsställe eller inte.

#### *Vem som ska utses till byggarbetsmiljösamordnare, 6 §*

Byggherren eller dennes ställföreträdare kan utse sig själv eller annan till byggarbetsmiljösamordnare. Såväl fysisk som juridisk person kan vara sådan samordnare. Det får inte finnas mer än en samordnare för planeringen och projekteringen respektive en samordnare för utförande av arbetet. En och samma juridiska person eller en och samma fysiska person kan utses för båda uppdragen.

Det enda krav som uppställs i lagen är att den som utses är lämplig för uppdraget. I detta får anses ligga att personen ifråga har tillräcklig erfarenhet och kännedom om byggnads- och anläggningsarbete och nödvändig kompetens i arbetsmiljöfrågor. Särskilt krav på utbildning finns emellertid i § 6 AFS 2008:16 (föreskrifter om ändring i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter AFS 1993:3 om byggnads- och anläggningsarbete). Kravet på utbildning enligt AFS 2008:16 träder i kraft den 1 januari 2010.

Oavsett vem som utsetts till byggarbetsmiljösamordnare, befrias inte byggherren från ansvaret för de uppgifter som byggarbetsmiljösamordnaren ska sköta.

### *Konsulter, 7 §*

Vid byggnads- eller anläggningsarbete uppdrar byggherren vanligtvis åt en eller flera konsulter att utföra planerings- och projekteringsarbetet, exempelvis att arkitekter, konstruktörer, VVS-konsulter, el-konsulter med flera anlitas.

Konsulterna har samma ansvar som byggherren, nämligen att på planerings- och projekteringsstadiet se till att arbetsmiljön för byggskedet och det framtida brukandet blir så riskfritt som möjligt ur arbetsmiljösynpunkt. Konsulten svarar dock endast för det som ligger inom ramen för hans särskilda uppdrag. Det gemensamma ansvaret inskränker inte på något sätt konsulternas och entreprenörernas ansvar för egna anställda. Byggherrens ansvar består även under det skede då planerings- och projekteringsarbetet sköts av konsulter.

### *Byggarbetsmiljösamordnarens uppgifter i planerings- och projekteringskedet, 7 a §*

Samordnaren ska delta i planeringen och i ledningen av projekteringen. Uppgiften innebär att samordna de som medverkar så att de tar hänsyn till varandras lösningar ur arbetsmiljösynpunkt. Samordnaren ska se till så att relevanta arbetsmiljöregler och arbetsmiljösynpunkter beaktas av alla de som är inblandade under varje skede av planeringen och projekteringen såsom byggherren, arkitekter, konsulter med flera. Syftet är att förebygga risk för ohälsa och olycksfall under byggskedet och i det framtida brukandet.

Byggarbetsmiljösamordnaren för planering och projektering ska även upprätta arbetsmiljöplan för hela byggprojektet samt utarbeta dokumentation som innehåller viss relevant information. Detaljerade bestämmelser i dessa frågor finns i AFS 2008:16.

### *Byggarbetsmiljösamordnarens uppgifter under byggskedet, 7 b §*

Även i fråga om utförandet av byggnadsarbetet (byggskedet) ska det enligt 6 § finnas en byggarbetsmiljösamordnare för alla arbetsplatser för byggnads- eller anläggningsarbete oavsett hur många arbetsgivare eller andra företag som bedriver verksamhet på arbetsstället. Detta gäller även om det exempelvis bara är byggherren själv med egna anställda som är verksam. Skillnaden mot tidigare är att de uppgifter den samordningsansvarige numer har är att uppgifterna gäller på alla arbetsställen och inte bara de gemensamma.

I den samordningsansvariges uppgifter under byggskedet ingår bland annat att se till att gemensamma arbetsmiljösynpunkter beaktas när arbetsmetoder och arbetsutrustning väljs och när de olika arbetena samplaneras och när tidsplaneringen

görs. Det handlar också om att organisera samarbetet mellan arbetsgivarna och även mellan arbetsgivare som avlöser varandra på samma byggarbetsplats samt att se till att allmänna ordnings- och skyddsregler för arbetsstället utfärdas. I samordningsansvaret ingår dessutom att se till att nödvändiga personalutrymmen och sanitära anordningar inrättas i behövlig omfattning på ett gemensamt arbetsställe.

Viktigt i sammanhanget är att den samordningsansvarige utför sina uppgifter i nära samarbete med skyddsombud och skyddskommitté.

#### *Överlåtelse av byggherrens arbetsmiljöansvar, 7 c §*

Byggherren kan under vissa omständigheter överlåta hela sitt arbetsmiljöansvar på en uppdragstagare. Särskilda regler gäller i konsumentförhållanden. En uppdragstagare som sköter hela byggprojektet tar då automatiskt över byggherrens arbetsmiljöansvar om inte annat har avtalats.

#### *Byggnads- eller anläggningsarbete utgör gemensamt arbetsställe med annan verksamhet, 7 f §*

När byggnads- eller anläggningsarbete, till exempel vid ombyggnation, sker på gemensamt arbetsställe med annan verksamhet och där flera samordningsansvariga är tänkbara, ansvarar byggherren/byggarbetsmiljösamordnaren för samordningen av arbetsmiljöfrågorna som avser byggnads- och anläggningsarbetena och den som råder över det fasta driftsstället ansvarar för samordningen av verksamheten i övrigt som inte avser byggnads- eller anläggningsarbete. Samma ordning gäller även andra gemensamma arbetsställen än fasta driftsställen (dock inte ombord på fartyg) där det kan förekomma byggarbete inne på den övriga verksamheten så att det uppstår ett gemensamt arbetsställe mellan byggnads- eller anläggningsarbetet och den övriga verksamheten,

## **Ändringar i arbetsmiljölagen från och med den 30 juni 2009 och den 1 januari 2010**

### **7 kap 13 § om tystnadsplikt**

Offentlighets- och sekretesslagen trädde i kraft den 30 juni 2009 och är en omarbeting av sekretesslagen. Lagen gäller offentlig verksamhet.

Den nya lagen innebär inte några sakliga förändringar för skyddsombud och skyddskommitté att av myndighet få information som det annars råder sekretess om. Liksom tidigare har de rätt till den information som behövs för uppdraget.



Den typ av känslig information som de har rätt att få finns numera angiven i 10 kap 11 § offentlighets- och sekretesslagen. En deltagare i en särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe har också rätt till sådan sekretessbelagd information som behövs för verksamheten. Även 10 kap 12 § som handlar om rätten att föra den känsliga informationen vidare motsvarar vad som gällt tidigare.

Regler om informationsrätt för studerandeskyddsombud enligt offentlighets- och sekretesslagen och arbetsmiljölagen träder i kraft den 1 januari 2010.

## **Ändringar i arbetsmiljölagen från och med den 1 jan 2010**

### **6 kap 2 §, arbetsmiljöombud införs som alternativ benämning till skyddsombud**

Genom lagändringen får benämningen arbetsmiljöombud samma status i arbetsmiljölagen som ett skyddsombud har.

### **6 kap 6 a § om skyddsombudens hänvändelserätt i fråga om utomstående arbetskraft**

Ett av de viktigare verktygen för ett skyddsombud i arbetsmiljöarbetet är rätten att påtala brister till arbetsgivaren och kräva åtgärder av olika slag och att föra ärendet vidare till Arbetsmiljöverket för ställningstagande om tvångsmedel ska beslutas i form av föreläggande eller förbud. Ett skyddsombud har hittills endast kunna agera i förhållande till arbetskraften hos den egna arbetsgivaren. Från och med den 1 januari 2010 kan skyddsombuden enligt 6 kap 6 a § även agera till förmån för utomstående arbetskraft som utför arbete åt skyddsombudets arbetsgivare. Skyddsombudet ska även kunna vidta de skyddsåtgärder som behövs för att arbetsgivaren ska uppfylla sina skyldigheter gentemot utomstående arbetskraft enligt 3 kap 12 §.

Ifråga om anställda i entreprenadföretag som utför arbete hos skyddsombudets arbetsgivare (beställaren) har skyddsombudet rätt att ingripa med åtgärder när olika anordningar – fasta som mobila – är bristfälliga och kan innebära risker för den utomstående personalen. När det gäller inhyrd arbetskraft är rätten för skyddsombudet mer generell. Skyddsombudet kan här ingripa till förmån för den inhyrda arbetskraften så snart det behövs i det aktuella arbetet. Risker är här inte kopplade till fasta och andra anordningar utan till själva arbetet.

## **6 kap 7 § om skyddsombudets stoppningsrätt**

Ett annat viktigt inslag i arbetsmiljöarbetet är rätten för skyddsombudet att ”stoppa jobbet” när arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa. Från och med den 1 januari 2010 kan ett skyddsombudsstopp även avse arbete som utförs av inhyrd arbetskraft.

## **6 kap 17–18 §§ om elevers och studerandes rätt att delta i arbetsmiljöarbetet**

Elevers och studerandes rätt att delta i arbetsmiljöarbetet har förstärkts och förtydligats. En av nyheterna är att vuxna studerande nu ska företrädas av studerandeskyddsombud i arbetsmiljöarbetet. Elever på grundskolans högstadium och i gymnasieskolan ska fortsättningsvis medverka i arbetsmiljöarbetet genom elevskyddsombud. Studerandeskyddsombuden ges en starkare ställning, jämförbart med de anställdas skyddsombud, än elevskyddsombuden.

### *Medverkan i arbetsmiljöarbetet*

6 kap 17 § ger alla som genomgår utbildning en generell rätt att medverka i arbetsmiljöarbetet om det är rimligt med hänsyn till utbildningens art och utbildningsperiodens längd. Detta innebär att även de yngre eleverna, det vill säga elever i förskoleklass och i årskurs 1–6 i grundskola och specialskola, elever i sameskola samt elever i den obligatoriska särskolan ska få delta i arbetsmiljöarbetet. Omfattningen och utformningen av dessa elevers deltagande i skolans arbetsmiljöarbete ska emellertid anpassas efter deras ålder, mognad och förutsättningar i övrigt. Samma förutsättningar gäller för elever i gymnasiesärskolan och inom vuxenutbildning för utvecklingsstörda (särvox).

Elever i grundskolans årskurs 7–9, specialskolans årskurs 7–10 och gymnasieskolan samt motsvarande utbildningar medverkar i arbetsmiljöarbetet genom elevskyddsombud.

För dem som genomgår eftergymnasial utbildning och annan utbildning för vuxna än särvox har införts den nyordningen att de i arbetsmiljöarbetet företräds av studerandeskyddsombud. Det handlar här om vuxna som studerar på högre nivå än gymnasieskolan, till exempel på universitet eller högskola. Det handlar också om personer som deltar i annan utbildning för vuxna oavsett vilken denna nivå är på. Dessa studeranden får alltså vara med och utse studerandeskyddsombud och kan även själva väljas till sådant ombud under förutsättning att de är minst 18 år fyllda.

### *Uppgifter*

Enligt 18 § utses elevskyddsombud av eleverna och studerandeskyddsombud av studerandena. Elev- och studerandeskyddsombudens uppgifter motsvarar i stort vad som gäller för arbetstagarnas skyddsombud. De ska beredas tillfälle att bland annat delta i planering av nya eller ändrade lokaler, arbetsmetoder eller arbetsförhållanden i övrigt. De bör också verka i samarbete inte bara med företrädare för utbildningsanordnaren, till exempel en skolledare eller lärare, utan också med arbetstagarnas skyddsombud.

### *Rättigheter*

Elev- och studerandeskyddsombudens rättigheter liknar mycket vad som gäller för arbetstagarnas skyddsombud. De har rätt till utbildning och ledighet för uppdraget och till den information de behöver på samma sätt som arbetstagarnas skyddsombud. Elevskyddsombuden har dock inte rätt till sådan information som det råder tystnadsplikt om enligt 7 kap 13 §. Elevskyddsombud och studerandeskyddsombud har emellertid inte som de anställdas skyddsombud rätt att enligt 6 kap 7 § stoppa arbetet.

Studerandeskyddsombud men inte elevskyddsombud har enligt 6 kap. 6 a § (hänvändelserätten) samma rättigheter som arbetstagarnas skyddsombud. Studerandeskyddsombuden omfattas av skyddsreglerna i 6 kap 10 och 11 §§. De får inte hindras i sina uppdrag. Sker detta kan de tilldömas skadestånd.

### *Skyddskommitté*

6 kap 8 § arbetsmiljölagen ger studerandeskyddsombud rätt att ingå i skyddskommittén som ordinarie ledamöter med två representanter. De har samma befogenheter som övriga ledamöter i skyddskommittén.

Sedan tidigare gäller enligt arbetsmiljöförordningen att två elevskyddsombud har rätt att närvara och yttra sig vid skyddskommittésammanträden. De är adjungerade ledamöter och har inte vare sig förslagsrätt eller beslutsrätt.

## **Ändringar i arbetsmiljölagen från och med den 15 februari 2010**

### **8 kap 7 § om den domstol som prövar påförande av sanktionsavgift**

Denna förändring får inte bara betydelse vid prövning av sanktionsavgifter. Från och med den 1 juli 2008 gäller ordningen att samtliga beslut av Arbetsmiljöverket kan överklagas till länsrätt. På grund av en omorganisation av de allmänna förvaltningsdomstolarna ska besluten överklagas till förvaltningsrätt. Första instans kommer att heta "Förvaltningsrätten i" följt av kansliortens namn, till exempel Förvaltningsrätten i Luleå.



Rapporten kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida  
eller beställas från LO-distribution:

[lo@strombergdistribution.se](mailto:lo@strombergdistribution.se)

Telefax: 026-24 90 26

Oktober 2009

ISBN 978-91-566-2572-5

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

OMSLAGSFOTO: Lars Forsstedt