



LOs arbetsmiljöstrategi 2010



Landsorganisationen i Sverige

LOs arbetsmiljöstrategi 2010

LOs arbetsmiljöstrategi är framtagen av en arbetsgrupp tillsatt av LOs Miljö- och arbetslivsutskott (MOA) där alla LOs förbund är representerade. Följande har ingått i arbetsgruppen:

Torbjörn Jonsson, Fastighetsanställdas Förbund

Martine Syrjänen Ståhlberg, Handelsanställdas förbund

Lars-Erik Folkesson, Industrifacket Metall

Stefan Wiberg, Industrifacket Metall

My Billstam, SEKO – Facket för Service och Kommunikation

Jörgen Eriksson, Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Peter Larsson, Svenska Kommunalarbetareförbundet

Martin Miljeteig, Svenska Transportarbetareförbundet

Från LO har medverkat: Sven Bergström, Sten Gellerstedt, Christina Järnstedt, Annette Kirmo, Sofie Rehnström, Mats Sundberg.

Omslagsbild: Susann, IF Metall

© Landsorganisationen i Sverige 2010

PRODUKTION Bilda Idé

TEXTBEARBETNING Madeleine Randquist

FOTO Pär Helander och Anna Ledin (s 22)

OMSLAGSFOTO Pär Helander

TRYCK o8 Tryck, Bromma 2010

2010 05 3000 ex

ISBN 978-91-566-2624-1

Innehåll

Förord	5
Inledning	7
Prioriterade områden	8
Trender i arbetslivet	11
<i>Global strukturomvandling</i>	11
<i>EUropa</i>	12
<i>Strukturomvandling i Sverige</i>	13
<i>Fackets arbetsformer</i>	15
<i>Parterna och staten</i>	16
Kollektivavtal	19
<i>Tidigare kollektivavtal om arbetsmiljö</i>	19
<i>Arbetsmiljöavtal behövs</i>	20
<i>Heltäckande kollektivavtal om arbetsmiljön</i>	20
<i>Avtalsinnehåll – miniminivå</i>	21
Skyddsombuden	23
<i>Skyddsombud – ett fackligt uppdrag</i>	23
<i>Balans mellan partsintressena</i>	24
<i>Skyddsombudet och medlemmarna</i>	24
<i>En samordnad facklig strategi</i>	25
Arbetsmiljöutbildning	27
<i>Utbildning är grunden</i>	28
<i>Kollektivavtal om arbetsmiljöutbildning</i>	28
<i>Utbildningens innehåll och omfattning</i>	29
<i>Facklig utbildning</i>	30
Arbetsorganisation	33
<i>Arbetsorganisation – en facklig fråga</i>	33
<i>En jämlikhets- och jämställdhetsfråga</i>	34
<i>Arbetsmiljölagen och andra verktyg</i>	34
<i>Beställaransvar</i>	35

Hot och våld	37
<i>Allvarliga händelser med allvarliga konsekvenser</i>	37
<i>Fokus på beredskap</i>	38
<i>Krishantering – under och efter</i>	39
<i>Dokumentera tillbud, anmäl arbetsskada</i>	40
Arbetslivsforskning	43
<i>Sverige lever inte upp till sina åtaganden</i>	44
<i>Bättre dialog arbetsplats – forskare</i>	45
<i>Staten måste återta sitt ansvar</i>	45

FÖRORD

Allas lika rätt till ett arbete med en god arbetsmiljö är ett grundläggande mål för fackföreningsrörelsen. Arbetet är grunden för försörjning och självbestämmande men ska också ge möjligheter till gemenskap och egen utveckling. För att skapa trygga och säkra arbetsplatser där både de anställda och verksamheten kan utvecklas krävs stark lagstiftning, tillräckliga resurser för tillsyn och en aktiv samverkan mellan arbetsmarknadens parter.

Arbetsmiljön är sedan gammalt en prioriterad facklig fråga. Goda resultat har uppnåtts, men ännu återstår mycket att göra.

Fortfarande drabbas alltför många av LO-förbundens medlemmar av olyckor och sjukdom som orsakats av arbetet. Andelen tidspressade och hårt styrda eller ensidiga arbeten har ökat, samtidigt som allt fler är utsatta för hot och våld på arbetsplatsen. Arbetet är alltför ofta organiserat utifrån den felaktiga förutsättningen att alla kan producera maximalt hela tiden. Klassskillnaderna består och det finns ett tydligt negativt mönster vad gäller kön, funktionshinder och etnicitet.

För att lyckas få en bättre arbetsmiljö måste vi ha många aktiva och kuniga medlemmar och fackliga representanter. Här har skyddsombuden och den lokala fackliga organisationen en nyckelroll.

LO tillsatte hösten 2009 en arbetsgrupp under Miljö- och arbetslivsutskottet med uppdrag att formulera en strategi för att vässa det fackliga arbetet med arbetsmiljöfrågorna ytterligare.

Strategins utgångspunkter är de trender vi ser i arbetslivet och det pågående fackliga arbetet med arbetsmiljöfrågor inom förbunden och LO. Bland alla angelägna frågeställningar inom arbetsmiljöområdet har vi prioriterat sex viktiga områden där det finns behov av en förstärkt gemensam policy.

LOs arbetsmiljöstrategi 2010 som presenteras i denna skrift antogs av LOs styrelse i april 2010.

Ulla Lindqvist
LOs vice ordförande



ALLERGIBESVÄRT
välj härtro
Stulen av Busstjän



MNI Link

Harry, Kommunal

INLEDNING

LO anser att alla människor har rätt att arbeta i en trygg och säker arbetsmiljö som ger yrkesmässig och personlig utveckling och som främjar jämställdhet och en social gemenskap. Alla ska kunna avsluta ett långt yrkesverksamt liv med bibehållen fysisk och psykisk hälsa.

I LOs vision ingår noll dödsfall orsakade av arbetet. Olycksfall och arbetsrelaterade sjukdomar måste också minska kraftigt. För att uppnå detta behöver bland annat det systematiska arbetsmiljöarbetet bli bättre på alla arbetsplatser. Därför behöver den fackliga aktivitetsnivån höjas och vår bevakning skärpas så att arbetsgivarna uppfyller sina lagstadgade skyldigheter. Hälsa eller ohälsa i arbetslivet är också en kombinerad klass- och könsfråga. Kvinnor i LO-förbunden är mest utsatta.

En god arbetsmiljö är avgörande för att hälsan i arbetslivet ska öka. Här ställer LO krav på att arbetsgivarna ska leva upp till det ansvar och de skyldigheter som arbetsmiljölagstiftningen lägger på dem.

Bakom arbetsrelaterade hälsoproblem finns brister i arbetsmiljön såsom undermålig planering och organisering av arbete, otillräcklig riskhantering, alltför prispressade upphandlingar och ibland också ren diskriminering. Dessa brister leder till underbemanning, tidsbrist, osäkra tekniska system och dåligt utformade arbetsuppgifter. För att få rätsida på problemen krävs att facket, både centralt och lokalt, kommer överens med arbetsgivarna om gemensamma mål för hur företaget eller verksamheten ska utvecklas. För att lyckas med detta måste vi ha många aktiva och kunniga medlemmar och fackliga representanter.

LO ställer också krav på samhället vars roll det är att hålla med grundläggande resurser som främjar god arbetsmiljö. Samhället ska stå för utbildning i arbetsmiljö i skola och högskola, effektiv tillsyn av lagarna, tillförlitlig statistik och arbetslivsforskning.

PRIORITERADE OMRÅDEN

LOs förbund har en lång tradition av att driva krav på arbetsmiljöförbättringar. Våra 60 000 skyddsombuds vardagliga arbete är en viktig resurs i detta. I LOs arbetsmiljöstrategi 2010 prioriteras följande områden utifrån beslut på LOs och förbundens kongresser.

Kollektivavtal

Fack och arbetsgivare sluter regelbundet avtal om lösningar som är godtagbara för båda parter. I kollektivavtalen om arbetsmiljö regleras till exempel policy, handlingsplaner, det systematiska arbetsmiljöarbetet, utbildning om arbetsmiljö, företagshälsovård och arbetsanpassning/rehabilitering.

Skyddsombuden

Skyddsombuden är medlemmarnas fackliga representanter i arbetsmiljöfrågor och ska inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. De ska bevaka och driva på att arbetsgivaren uppfyller kraven i lag, föreskrifter och arbetsmiljöavtal. Skyddsombuden behöver stärkas i sitt uppdrag.

Arbetsmiljöutbildning

Det har en längre tid varit svårt att få till tillräckligt med utbildning i arbetsmiljö för skyddsombuden. Med utbildning följer respekt och handlingskraft. Tid och pengar måste avsättas så att både skyddsombud och chefer får en bra utbildning.

Arbetsorganisation

Hur arbete organiseras och utförs samt de anställdas inflytande och utveckling i arbetet är avgörande för arbetsmiljön. Arbetsmängd, arbetsinnehåll, ensamarbete, ansvar/befogenheter och egen utveckling i arbetet är exempel på frågor där LO-fackförbunden vill se en utökad samverkan med arbetsgivaren.

Hot och våld

Hot och våld har länge varit ett stort problem inom offentlig sektor och ökar i omfattning inom privat service. Förmågan att förebygga och hantera riskerna samt att ta hand om dem som drabbas varierar stort mellan branscher och arbetsgivare.

Arbetslivsforskning

Forskningen om arbetslivet behöver intensifieras. Sverige har fortfarande framstående forskare på området men forskningen är numera splittrad och på tillbakagång. Kommunikationen mellan forskare och praktiker har försvarats efter nedläggningen av först Rådet för arbetslivsforskning och sedan Arbetslivsinstitutet.



Helena, Grafikerna

TRENDER I ARBETSLIVET

Arbetslivet har gått igenom kraftiga förändringar under de senaste 20 åren. Därmed har också förutsättningarna för det fackliga arbetet förändrats. I detta kapitel sammanfattas LOs rapport ”Trender i arbetslivet 1990–2010”, som beskriver några av de viktigaste trenderna i arbetslivet. De är en del av bakgrunden till att LO valt att fokusera på de faktorer i arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet som beskrivs i resten av denna skrift.

Global strukturomvandling

Levnadsstandarden i världen är den högsta någonsin. Ändå befinner sig 1,5 miljarder människor antingen i arbetslöshet eller i kanten av arbetsmarknaden, med endast tillfälliga möjligheter att få arbete. En annan trend är att skillnaderna i arbetsinkomst mellan länder har minskat medan det motsatta gäller inom länderna där inkomstskillnaderna istället ökar mellan grupper och individer. En starkt bidragande orsak till detta är de upprepade finanskriserna, som påverkar enskilda länders ekonomier starkt negativt.

Globaliseringen har medfört kraftiga omflyttningar av industriproduktion mellan världsdelarna. Mycket produktion, viss teknikutveckling och även kapital hamnar numera i Sydostasien. Exempelvis tog det mindre än två år för Sverige att förlora tillverkningen av mobiltelefoner. Sverige hävdar sig visserligen fortfarande väl i konkurrensen, men marginalerna för misstag i svensk industri är små. Även offentlig verksamhet, både i Sverige och i andra länder, är indirekt utsatt när kapital dras till låglöneländer.

Bakom omvandlingen av världens industrier finns snabbare, mer och billigare information och kunskap samt öppnare flöden för kapital, varor och tjänster. För att ett land som Sverige ska kunna nå framgång gäller det att satsa på forskning och utveckling av tjänster och produkter och dessutom på att utveckla samhällets infrastruktur. Allt detta kräver i sin tur att vi tar tillvara och utvecklar den kompetens som finns hos arbetstagarna. Nyckelfrågor för facket i detta är hur vi får en bra och produktiv arbetsmiljö, hur arbete ska organiseras och hur de som måste byta arbete eller yrke ska få en trygg omställning.

Ekonomisk tillväxt och hushållning

Spänningen ökar i världen mellan de två målen ekonomisk tillväxt och hushållning med resurser. Trenden när det gäller naturresurser som energi, metaller, mark och vatten är att både användningen och konkurrensen ökar. När användningen ökar så ökar dock också påverkan på den yttre miljön, vilket sänker nyttan i betydande delar av världens produktiva kapital. Hur kostnaderna för detta ska fördelas mellan nationer och klasser är en facklig fråga som påverkar också arbetsmiljöarbetet. När dragkampen om offentliga resurser för att hindra miljöförstöring hårdnar, kan det leda till att det finns mindre utrymme för investeringar i förbättringar av arbetsmiljön.

Det som händer i Kina och Indien kan på sikt även påverka arbetslivet i Sverige. De nya snabbväxande ekonomiernas ambition är att inte bara bli världens fabrik utan även världens hjärna. Exempelvis kan Kinas starka tillväxt, med investeringar i nya anläggningar, innebära att betydande delar av Kinas industri är resurseffektiva år 2020. Utvecklingen i tillväxtekonomierna bromsas dock av starka sociala spänningar som beror på löntagarnas knappa andel av BNP i Sydostasien, kvinnornas utsatta situation och miljöförstöring.

EUropa

För Sverige har EU inneburit färre handelshinder och att arbetskraft rör sig friare. Balansen mellan ekonomisk och social utveckling har varit ett återkommande tema sedan EU började intensifiera arbetet med att skapa en inre marknad. För att få social stabilitet inrättades för 20 år sedan den sociala dialogen mellan parterna. Under senare år har den politiska utvecklingen i EU dock inte gynnat arbetstagarnas intressen.

Mellan 1995 och 2005 ökade produktiviteten i EU med 20,3 procent, men lönen med enbart 13,9 procent. Resten tog kapitalägarna. Enligt Europafacket utredningsinstitut har måttfulla löner blivit norm, bland annat genom decentraliserad lönebildning och centrala avtal om restriktiva löneökningar. Pressade kostnader för arbetskraft gör att arbetsgivare kan anse att utrymmet för satsningar på arbetsmiljö är begränsat. För att säkerställa att arbetsmiljökraven uppfylls krävs myndigheters ingripande eller starka fackliga organisationer.

Efter inträdet i EU väckte Sveriges syn på arbetsmiljö en viss förundran, eftersom den skilde sig från de andra medlemsländernas. I många andra EU-länder betraktar man arbetsmiljö, säkerhet och hälsa som i första hand tek-

niska frågor som kan hanteras utan facklig medverkan. Synen i Sverige, som också avspeglas i den svenska lagstiftningen, är att arbetsmiljö omfattar även arbetsorganisation, lönesystem, kompetensutveckling, gemenskap och yrkesmässig utveckling. EUs tradition med exaktare regler för området "hälsa och säkerhet" harmoniserar inte helt med Sveriges arbetsmiljölagstiftning och funktionskrav.

Strukturuomvandling i Sverige

Under 1990-talets krisår genomgick Sverige en brutal strukturuomvandling. Från 1990 till 1996 minskade antalet sysselsatta med elva procent men antalet arbetade timmar med bara sex procent. Arbetsinsatsen från dem som hade ett arbete hade därmed ökat med fem procent. Samtidigt minskade antalet arbetstillfällen genom rationalisering inom företag och utflyttning av stödfunktioner, till exempel underhåll. Detta medförde att tjänstesektorns andel växte till följd av omfördelningen av industriarbeten till servicetjänster. Inom själva produktionen skedde också förändringar. Organisering av företag i hårt konkurrerande produktionskedjor bidrog till att arbetstillfällen försvann. Även den offentliga sektorn påverkades och mot mitten av 90-talet blev kommunerna tvungna att säga upp anställda.

Antalet företag med anställda ökade mellan 1993 och 2008 från 183 000 till 253 000. Av dessa 70 000 nya företag hade 47 000 mellan 1-4 anställda (här ingår även aktiebolag med ägaren som enda anställd). Ökningen av antalet små företag är knappast stor nog för att förändra arbetslivet och förutsättningarna för fackligt arbete. Till bilden hör också att även större verksamheter började delas upp i mindre arbetsställen, vilket ledde till problem för facket att nå alla. Enligt Arbetsmiljöverket ökade antalet arbetsställen under 1995 till 2005 med 100 000 till 280 000. De nya små företagen och arbetsställena är ofta hårt bundna av en beställare som sätter de ekonomiska ramarna.

Kraven i arbetet fortsatte att öka även under 00-talet. Färre fick möjlighet att påverka sin arbetstakt och arbetstagarnas inflytande över när och hur olika arbetsuppgifter skulle utföras minskade. Fler fick ett mer enformigt arbete; det gällde främst kvinnliga arbetare i privat service och i industrin.

Arbete på udda tider har ökat stort de senaste 20 åren, framför allt inom offentlig sektor men även i privat service. Även här finns en klass- och könsaspekt som är tydlig; det så kallade 24-timmarssamhället bärs upp av kvinnliga arbetare. Enbart 33 procent av dem arbetar bara vardagar på dagtid, medan motsvarande andel bland tjänstemännen är 80 procent. Att arbeta ensam och

riskera att hamna i otrygga eller hotfulla situationer ökar och drabbar främst arbetare. En av fem arbetare anger att de har ett riskfyllt ensamarbete. Arbetare inom offentlig sektor är mest utsatta för hot och våld (35 procent).

Oförändrad andel tidsbegränsad anställning och deltid

Andelen tidsbegränsat anställda steg från 9 till 13 procent mellan 1990 och 1995 och låg fram till 2009 på 13 – 15 procent. Det är främst ungdomar och icke fackligt anslutna som har tidsbegränsade anställningar. Bland medlemmar i LO-förbund med tidsbegränsad anställning föredrar 80 procent fast arbete (motsvarande andel bland ej fackligt anslutna är 50 procent). Andelen med deltid inom LO har legat kring 27 procent sedan 1990 (TCO 23 procent, Saco 19 procent). Bland LOs kvinnor är andelen deltid 50 procent och bland männen 9 procent.

Större skillnader i lön och hälsa

Reallönerna har ökat de senaste 10 åren, men lönegapet mellan arbetare och tjänstemän ökade från 36 procent (5 400 kronor) år 1998 till 44 procent (9 300 kronor) år 2009. Medellönen inom LO-sektorn 2009 var 19 600 kronor för kvinnor och 22 500 kronor för män. En kvinna har 87 procent av en mans lön. Bland tjänstemän är medellönen för kvinnor 27 000 kronor och för män 34 800 kronor. Där är lönegapet större än hos LO.

Skillnaderna i hälsa mellan klasserna har ökat.

- Andelen kvinnliga arbetare i åldern 45–64 år med svåra besvär ökade från 25 procent till 34 procent mellan 1988 och 2006. Motsvarande ökning finns inte hos någon annan grupp.
- Antalet förlorade arbetsår för anställda, orsakade av förtida pensionering eller dödsfall, är 3,3 år för kvinnor och 2,5 år för män. Kvinnor i fysiskt påfrestande LO-yrken har upp till 11 förlorade arbetsår (män 8 år).
- Mellan 1986 och 2003 ökade livslängden med 3 år för kvinnor med eftergymnasial utbildning (män 3,7 år) men enbart med 0,7 år för kvinnor utan gymnasieutbildning (män 2,2 år).

År 2006 hade 42 procent av de kvinnliga arbetarna i åldern 45–64 år en i hög grad nedsatt arbetsförmåga och 10 procent var rörelsehindrade. Funktionsnedsatta utsätts mer än andra för trakasserier och har en betydligt större andel med svag ekonomi. 150 000 fler funktionsnedsatta behöver arbete för att de ska få samma grad av sysselsättning som hela befolkningen.

Privat arbetsförmedling och inhyrd arbetskraft

För 20 år sedan blev privat förmedling och uthyrning av arbetskraft åter tillåtna i Sverige. När både företagen och den offentliga sektorn, främst kommuner och landsting, gjorde sig av med anställda uppstod situationen att arbetsförmedlingen fick fullt upp samtidigt som det fanns nya aktörer som var intresserade av att förmedla kontakter mellan arbets sökande och arbetsgivare. För arbetsmarknadens parter ledde detta till att fler omställningsavtal slöts för att finansiera och organisera rörligheten på arbetsmarknaden. År 2008 omfattades halva arbetskraften av omställningsavtal som innehåller både ekonomisk ersättning och individuellt inriktat stöd till uppsagda. Själva omställningen, alltså det individuella stödet, sköts inom ramen för dessa omställningsavtal av bemannings- och outplacementföretag. Dessa nya förmedlare av arbetskraft är idag etablerade. En följd är att företagets personalfunktion till en del kan skötas av en tredje part.

Den inhyrda arbetskraften har under de senaste 10 åren legat mellan 30 000 och drygt 40 000 anställda med en toppnotering 2007. I USA, Holland och Frankrike är andelen inhyrd arbetskraft dubbelt så hög som i Sverige. På tjänstemannasidan kan även diverse konsulter betraktas som inhyrd arbetskraft. Till en början hyrdes personal in vid tillfälliga behov. Sedan förekom att hela avdelningar sköttes av inhyrda. Det senaste är att företag säger upp alla anställda för att sedan hyra in utvalda personer från bemanningsföretag. I detta sammanhang kan det vara intressant att blicka tillbaka i historien. Privat arbetsförmedling förbjöds 1935 efter förödande följder av privat förmedlade strejkbrytare (Ådalen 1931).

Fackets arbetsformer

Efter decennier av fackligt och politiskt arbete vann arbetstagarna under 1970-talet ett större lagstadgat inflytande i arbetet. Fram till 1980-talet arbetade de fackliga organisationerna med löner, anställningstrygghet och arbetarskydd och det fanns ett utvecklat avtalssystem för detta. Både fackförbun-

den och centralorganisationerna fick sedan även uppdraget av sina kongresser att utveckla arbetsorganisationen, jobben och medlemmarna. Det blev en stor utmaning att både skapa en vinn/vinn-situation för utveckling av företaget samtidigt som man förhandlade om löner och uppsägningar.

Trettio års erfarenhet av MBL och arbetsmiljölagen visar att samverkan fungerar väl för de arbetsmiljöfrågor som man skulle kunna kalla för "traditionella skyddsfrågor". Däremot har samverkan kring de mer maktnära frågorna som arbetsorganisation och psykosociala problem visat sig vara svårare. Arbetsgivare som är beroende av speciell arbetskraft, till exempel i kapitalintensiv verksamhet, har med tiden lärt sig dessa frågor och samverkar om dem med sin fackliga motpart.

Arbetsmiljö ses dock fortfarande av många arbetsgivare som en fråga för experter. Det finns dessutom en strävan både bland arbetsgivare och borgerliga politiker att få till stånd en glidning i definitionen av skyddsombudsuppdraget från ett fackligt uppdrag till att bli mer av arbetsgivarens eller samhällets "vakande öga". Detta är något som går emot både arbetsmiljölagens definition av skyddsombud som arbetstagarnas representant och ambitionen att uppnå en maktbalans mellan parterna på arbetsplatsen.

Facklig anslutning

Facklig anslutning bland arbetare var 71 procent år 2009 (tjänstemän 72 procent), jämfört med 79 procent år 2007. Det senaste året har minskningen skett i samma takt som före år 2007, alltså en till två procent per år. Kvinnor är alltjämt fackligt anslutna i högre grad (74 procent) än män (69 procent). Bland arbetare i åldern 16-24 år är 40 procent med i facket, i åldern 25-29 år är 60 procent med. Graden av facklig anslutning är givetvis av stor betydelse för skyddsombudens ställning som fackliga företrädare för de anställda.

Parterna och staten

Det finns en stor enighet om 1978 års arbetsmiljölagen. Arbetsmiljölagen kompletterad med Arbetsmiljöverkets (ursprungligen Arbetarskyddsstyrelsens) föreskrifter anses ha bidragit till arbetslivets utveckling och än i dag försöker de flesta arbetsgivare följa reglerna i lagen och föreskrifterna. En solid grund hade lagts av en enig riksdag, arbetsmiljöverket 1976 mellan LO, PTK och SAF samt omfattande utredningar och forskning.

1990 framhöll arbetsmiljökommissionen vikten av att det finns en "sam-

hållbarhet" med avtal mellan parterna, lagar och deras tillsyn samt med utbildning, forskning och statistik. Men 1991 drog sig SAF ur de statliga organen inom arbetsmiljöområdet och sade upp avtalen om arbetsmiljö, företagshälsovård och utbildning i arbetsmiljö. Utvecklingsavtalet och avtalet om Arbetsarkyddsnämnden (numera Prevent) sades dock inte upp.

I 1991 års reviderade arbetsmiljölag förtydligades att arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön. Skyddsombudets uppgift att "söka vinna övriga arbetstagaras medverkan i skyddsarbetet" togs bort ur lagtexten. De anställdas rätt till inflytande över arbetets organisering ökade. Ett begrepp från försäkringsbranschen infördes – internkontroll. Nu började en utveckling mot egenkontroll, där skyddsombudet inte alltid har en självklar plats. Andelen arbetsgivare som bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete ökar för varje år, men branscher med störst behov av åtgärder släpar fortfarande efter.

I mitten av 00-talet fanns ett uppdämt behov av smärre ändringar i arbetsmiljölagen. Resultatet rubbar troligen inte balansen mellan parterna. Svenskt Näringsliv ville dock lagstifta om ett större ansvar för individen samt om att beskära skyddsombudens befogenheter.

Företagshälsovård

År 1987 hade 87 procent av Sveriges anställda företagshälsovård. Tillgång till företagshälsovård minskade från 1990-talets början, mest för arbetare. Den lägsta tillgången till företagshälsovård har kvinnliga arbetare inom privat service (33 procent år 2007). Av dessa anger enbart 12 procent att företagshälsovården varit på arbetsplatsen det senaste året. Hos dem med störst behov finns alltså minst med företagshälsovård.

Tillsyn av arbetsmiljölagen och arbetsmiljöavtal

Arbetsmiljölagen tvingar parterna att lyssna på varandra för att hitta gemensamma lösningar. Det förutsätter en jämlik dialog. Staten har under decennier värnat denna dialog, bland annat genom inspektion av att lagen och dess föreskrifter efterlevs. Arbetsmiljöverkets resurser skars tillfälligt ner under 90-talets kris men återställdes sedan. År 2007 skars de åter ner och då med 30 procent, vilket försämrade verkets möjligheter att utöva tillsyn. Sedan några år har Arbetsmiljöverket fått ökade resurser som dock ska inriktas främst på information. Detta är ett led i den rådande trenden mot större egenkontroll, där information snarare än tillsyn anses vara ett effektivare sätt att uppnå målet med en god arbetsmiljö.



Linda, Elektrikerna

KOLLEKTIVAVTAL

Fack och arbetsgivare sluter regelbundet avtal om lösningar som är godtagbara för båda parter. I kollektivavtalen om arbetsmiljö regleras till exempel policy, handlingsplaner, det systematiska arbetsmiljöarbetet, utbildning om arbetsmiljö, företagshälsovård och arbetsanpassning/rehabilitering.

På detta strategiområde vill vi:

- att alla LO-förbund sluter centrala arbetsmiljöavtal som kan utmytna i lokala arbetsmiljöavtal;
- att arbetsmiljöavtalen bör uppfylla minst de krav på avtalsinnehåll som anges på sid 21;
- att EU-avtalen Arbetsrelaterad stress och Trakasserier och våld i arbetet samt kommande EU-avtal inom området arbetsmiljö tillämpas i kollektivavtal;
- att de lokala parterna avtalar om formerna för samverkan och, där det är lämpligt, avtalar om att skyddskommittén tillika är samverkansorgan enligt MBL;
- att arbetsmiljöfrågorna i ökad utsträckning integreras i förbundens förhandlingsorganisation och hantering av tvister;
- att ombudsmän/förhandlare på alla fackliga nivåer får utbildning om förhandling på arbetsmiljöområdet inklusive jämställdhet och diskriminering samt att skyddsombud får insikt i förhandlingsfrågor;
- att fackliga styrelser på alla nivåer får utbildning i arbetsmiljöfrågor för att därmed kunna förstärka integrationen av dessa i den reguljära fackliga verksamheten.

Tidigare kollektivavtal om arbetsmiljö

I stort sett alla LOs förbund har minst ett centralt arbetsmiljöavtal. Förbundens avtal kan se olika ut. Exempelvis finns följande typer av avtal:

Inom kommuner och landsting finns FAS 05 som kombinerar arbetsmiljölagen och MBL i ett samrådsorgan. Om till exempel reglerna för skyddskommittén inte följs är det ett brott mot kollektivavtalet. Inom Svenska Kyrkan finns Personalpolitiska utvecklingsavtalet med motsvarande innehåll. Det statliga området har ett utvecklingsavtal med samma kombination. Bland industriförbunden har bland annat Pappers ett samverkansavtal om arbetsmiljö, jämställdhet, kompetensutveckling med mera. GS har inom det grafiska området en överenskommelse om arbetsorganisation och lönebild-

ning och också ett avtal om åtgärder mot belastningsskador. Angående arbetstakt har IF Metall ett centralt MTM-avtal med Verkstadsföreningen om arbetsmätning. Lokalt på Volvo i Göteborg har IF Metall ett avtal som ger klubben inflytande på ett tidigt stadium vid förändringar i produktionen.

Inom privat sektor drev LO-förbunden samordnade krav i avtalsrörelserna 2001 och 2004 om att sluta arbetsmiljöavtal. Elektrikerförbundets arbetsmiljöavtal från 2004 är ett bra exempel på hur reglering i kollektivavtal leder till förbättringar av arbetsmiljön – samtidigt som tvisterna visat sig bli få. Avtalet förutsätter att en arbetsmiljöinspektör kan kallas till arbetsplatsen.

När lokala avtal började bli vanligare fick lokala parter klara mycket på egen hand och det slöts därför få arbetsmiljöavtal. Fackförbunden bistår numera allt mer med mallar och rådgivning kring arbetsmiljöavtal. Trenden är också att huvudskyddsombudet är med i det lokala facket styrelse och därmed kan delta i förhandlingar med både mandat och kunskap.

Arbetsmiljöavtal behövs

Arbetsmiljö är i mindre utsträckning reglerad i kollektivavtal än andra områden av fackligt intresse. Orsaken är att lagstiftningen är stark och att det finns en statlig tillsyn av att reglerna följs.

Sedan några år har Arbetsmiljöverket dock mindre resurser för tillsyn än tidigare. Det innebär en mindre möjlighet för skyddsombud att vända sig till Arbetsmiljöverkets inspektörer. Därmed rubbas den nödvändiga balansen mellan parterna.

Arbetsmiljölagens 2 kapitel 1 § omfattar även sociala frågor och psykisk belastning men det saknas föreskrifter från Arbetsmiljöverket inom denna del. Här finns ett behov av kollektivavtalade regler. På EU-nivå har arbetsmarknadens parter exempelvis slutit ramavtalen om Arbetsrelaterad stress och Trakasserier och våld i arbetet. Dessa avtal är ännu inte tillämpade i svenska kollektivavtal. Ytterligare ett aktuellt avtal är det om inkluderande arbetsmarknader.

Heltäckande kollektivavtal om arbetsmiljön

Arbetsmiljölagstiftningen anger ramarna för den samverkan och organisation som ska finnas för att säkra en god arbetsmiljö. Hur samverkan ska gå till behöver emellertid regleras i avtal, både centralt och lokalt. Erfarenheter

från andra områden visar att det parterna är överens om i ett kollektivavtal ger förutsättningar för konstruktiv samverkan. Avgörande är att parterna har ett gemensamt mål för utvecklingen av företaget och de anställda.

Det långsiktiga målet är att förbunden ska få till stånd arbetsmiljö- eller samverkansavtal som gäller på varje avtalsområde. Antingen ska ett centralt avtal gälla eller ett lokalt som inte underskrider en miniminivå. Avtalet ska också innehålla en tydlig ansvarsfördelning mellan olika nivåer i arbetsgivarens organisation.

Genom ett kollektivavtals förhandlings- och tvisteordning uppnås den balans i partsförhållandet som är grunden för framgångsrik samverkan. Genom arbetsmiljöavtal blir skyddsombudets roll som fackligt företrädare tydligare bland arbetskamraterna.

Avtalsinnehåll – miniminivå

LO rekommenderar att ett arbetsmiljöavtal minst ska omfatta följande:

- Organisation, resurser och rutiner för det löpande arbetsmiljöarbetet, inklusive formerna för samverkan mellan de lokala parterna.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete, bland annat tillämpningen av 8 § AFS 2001:1 för att möjliggöra ett fackligt inflytande över det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.
- Samverkan om bemanning, kompetens, verktyg med mera i linjeorganisationen mellan arbetsgivare och skyddsombud eller annan facklig representant i syfte att säkerställa att vissa villkor uppfylls innan ny eller ändrad verksamhet får starta.
- En innehålls- och tidplan för arbetsmiljöutbildning samt kompetensnivå i arbetsmiljö för skyddsombud, arbetsledare och personal med arbetsledande uppgifter.
- Företagshälsovård. Alla ska ha tillgång till en partsgemensam, kvalitetssäkrad företagshälsovård som arbetar med förebyggande arbetsmiljöarbete och arbetsanpassning/rehabilitering samt hälsa.
- Förhandlingsordning för arbetsmiljöfrågor.



Arash, Livs

SKYDDSOMBUDEN

Skyddsombuden är medlemmarnas fackliga representanter i arbetsmiljöfrågor och ska inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. De ska bevaka och driva på att arbetsgivaren uppfyller kraven i lag, föreskrifter och arbetsmiljöavtal. Skyddsombuden behöver stärkas i sitt uppdrag.

På detta strategiområde vill vi:

- att skyddsombudets nyckelroll framhålls i de centrala och lokala kollektivavtal om arbetsmiljön som LO kräver ska tecknas;
- att all upphandling som berör arbetsmiljöfrågor (till exempel rehabiliteringstjänster, företagshälsovård, hjälpmedel) sker i samverkan med skyddsombudet eller i skyddskommittén;
- att arbetsmiljöfrågorna integreras bättre i den övriga fackliga verksamheten på alla nivåer;
- att förbunden utvecklar bra modeller och rutiner för introduktion i uppdraget och för stöd från den fackliga organisationen för att skyddsombudet ska kunna fullgöra sitt uppdrag;
- att förbunden aktivt sprider kunskap till både medlemmar och arbetsgivare om skyddsombudets lagstadgade rättigheter och befogenheter;
- att förbunden bevakar att skyddsombudens lön och andra anställningsförmåner samt arbetsvillkor inte försämras jämfört med om de varit kvar i produktionen.

Skyddsombud – ett fackligt uppdrag

Skyddsombud är ett fackligt uppdrag. Skyddsombudet utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Det är den lokala arbetstagarorganisationen som även skriftligt underrättar arbetsgivaren om att skyddsombudet är utsett. Skyddsombudet är facklig förtroendeman och ingår i den lokala fackliga organisationen. Arbetsplatser som saknar eget skyddsombud – och som inte har skyddskommitté – har tillgång till regionalt skyddsombud (RSO) via sin förbundsavdelning eller motsvarande regional del av förbundets organisation. De regionala skyddsombuden är även ett stöd för de lokala skyddsombuden.

Dessa fakta kan tyckas självklara men måste tydliggöras bättre gentemot både medlemmar och arbetsgivare. Vi ser att kunskaperna om vad ett skyddsombud är och vilket uppdrag som hon/han har som arbetstagarorganisationens fackliga

företrädare i arbetsmiljöfrågor tunnas ut allt mer. Från medlemmarnas sida är orsaken oftast okunskap, delvis också därför att vi inte varit lika bra som vi borde på att informera om skyddsombudets rättigheter och befogenheter.

Från arbetsgivarhåll handlar det i en del fall om en medveten strategi att försöka framställa skyddsombudsuppdraget som en del av anställningen i stället för det fackliga uppdrag som det är. Många arbetsgivare har blivit mer engagerade i arbetsmiljöarbetet, men ser det snarast som en ledningsfråga än som en samverkansfråga. Ytterst handlar det om inflytandet på arbetsplatsen, där de fackligt valda skyddsombuden blivit en maktfråga.

Balans mellan partsintressena

Arbetsmiljölagen föreskriver att parterna ska samverka i arbetsmiljöfrågor. Arbetsgivaren har det lagstadgade ansvaret för arbetsmiljön och är den ena parten. Den andra parten är facket, i praktiken skyddsombudet som i sin egenskap av facklig förtroendeman företräder de anställda i arbetsmiljöfrågor. För att samverkan ska fungera korrekt – med målet att skapa en bra arbetsmiljö – måste det råda balans mellan parterna.

Skyddsombudet är i sitt fackliga uppdrag oberoende från arbetsgivaren, och har dessutom lagstadgade rättigheter (till exempel stoppningsrätten) som inskränker arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Denna balans är nödvändig för att både arbetsgivare och arbetstagare ska kunna påverka arbetsmiljön – men den rubbas om skyddsombudet framställs som en del av arbetsgivarens organisation istället för som facklig företrädare.

Skyddsombudet har en laglig rätt att framföra arbetstagsidans åsikter, förslag och krav oavsett om det finns en skyddskommitté eller inte. På arbetsplatser som har skyddskommitté är skyddsombudet självskriven ledamot. Det som dock också krävs är att den fackliga parten har möjlighet att driva sina krav. Rätten att stoppa arbetet vid allvarlig fara är ett bra verktyg, men det behövs fler. Därför anser LO att arbetsmiljöfrågorna ska kollektivavtalsregleras för att även de ska kunna bli föremål för förhandlingar.

Skyddsombudet och medlemmarna

De anställda är de som bäst känner till förhållandena på arbetsplatsen – riskerna, historiken kring tidigare tillbud, olyckor och arbetsrelaterad ohälsa, vilka arbetsredskap som är lämpliga, hur man faktiskt bedriver arbetet och

så vidare. Utifrån denna tysta kunskap och sin utbildning för uppdraget ska skyddsombudet granska arbetsmiljön och gå till arbetsgivaren och påtala risker, kräva åtgärder, framföra förslag på lösningar, driva på och följa upp.

Skyddsombud, liksom andra fackliga förtroendemän, hamnar ibland i konfrontation med arbetsgivaren. Arbetskamraternas stöd är avgörande för att både hinna och våga fullgöra det fackliga uppdraget som skyddsombud på bästa sätt. Stöd från arbetskamraterna kan också bidra till att underlätta rekryteringen av nya skyddsombud.

I dagsläget behövs riktad information till förbundens medlemmar om det fackliga uppdraget som skyddsombud och om hur skyddsombudets verksamhet ökar medlemskapets värde. När det fackliga arbetsmiljöarbetet fungerar som bäst är skyddsombudet och medlemmarna/arbetskamraterna varandras resurser.

En samordnad facklig strategi

Det är strategiskt viktigt att det finns en samordnad facklig strategi för arbetsmiljöarbetet så att skyddsombudet har tillgång till hela den "fackliga verktygslådan" i sitt uppdrag. Omvänt behöver resten av den fackliga organisationen vara insatt i och driva arbetsmiljöfrågorna.

Arbetsmiljöfrågorna måste ingå i den normala verksamheten såväl centralt som lokalt och regionalt. Hela den fackliga organisationen ska vara involverad i verksamhetsplanering och uppföljning av arbetsmiljöarbetet. För att de fackliga kraven ska kunna drivas effektivt måste dessutom samtliga ombudsmän och andra fackliga företrädare med förhandlingsmandat få utbildning i arbetsmiljöfrågor.

Även här handlar det om att facket måste hålla jämna steg med arbetsgivarna. På företagen tas arbetsmiljöfrågorna allt oftare in i linjeorganisationen och integreras med produktionsfrågorna. Inom den fackliga organisationen har inga motsvarande förändringar gjorts.

För att skyddsombudet ska kunna fullgöra sitt uppdrag på bästa möjliga sätt behöver hon/han också tryggheten i att veta att det finns stöd och hjälp att hämta hos den fackliga organisationen. LO anser att den lokala organisationen (avdelningen eller motsvarande) som utser skyddsombud ska ha rutiner för både introduktion och stöd för att fullgöra uppdraget. Skyddsombudet behöver veta att hon/han vid behov kan få allt det stöd som behövs om det uppstår problem, till exempel en konflikt med arbetsgivaren.



ARBETSMILJÖUTBILDNING

Det har en längre tid varit svårt att få till tillräckligt med utbildning i arbetsmiljö för skyddsombuden. Med utbildning följer respekt och handlingskraft. Tid och pengar måste avsättas så att både skyddsombud och chefer får en bra utbildning.

På detta strategiområde vill vi:

- att alla nyanställda får en introduktion av arbetsgivaren om vad det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär och vart man vänder sig i arbetsmiljöfrågor;
- att alla nya skyddsombud snarast får utbildning för fackligt förtroendevalda;
- att alla nya skyddsombud inom tre månader får grundutbildning som omfattar minst 40 timmar eller mer;
- att alla skyddsombud får erforderlig vidareutbildning inom områden där det finns särskilda behov på arbetsplatsen;
- att alla skyddsombud får kontinuerlig vidareutbildning för att både vidmakthålla och utveckla sina kunskaper och färdigheter i uppdraget som skyddsombud;
- att alla som utses till huvudskyddsombud (HSO) eller regionalt skyddsombud (RSO) får funktionsutbildning för HSO respektive RSO;
- att arbetsmiljöutbildning på alla nivåer ska ge kunskaper om kvinnors och mäns olika arbetsförhållanden och arbetsrelaterade problem;
- att arbetsmiljöutbildning ger kunskaper om hur man motverkar diskriminering;
- att de lokala parterna årligen analyserar behovet av och upprättar en handlingsplan för arbetsmiljöutbildning för skyddsombud, arbetsledare och anställda för att säkerställa att alla har god kunskap om arbetsmiljö utifrån sina olika roller;
- att samtliga ombudsmän och andra som arbetar med förhandlingar inom LO-förbunden och som inte redan är specialiserade på arbetsmiljö får utbildning även i dessa frågor.

Utbildning är grunden

Arbetsmiljöproblemen blir hela tiden mer komplexa. Därför behöver skyddsombuden en gedigen utbildning, både om gamla och nya arbetsmiljöproblem och med inriktning på det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Utbildning är också viktigt för att skyddsombuden ska stärkas i sin roll som fackliga förtroendemän. Kunskap ger den kombinerade positiva effekten av självförtroende och respekt.

Arbetsmarknaden är starkt könsuppdelad i Sverige. Detta innebär att de skillnader som finns i kvinnors och mäns arbetsliv också avspeglar sig i arbetsmiljöproblemen. Kvinnor och män utsätts helt enkelt för olika slags risker och skador. Det är därför av största vikt att all arbetsmiljöutbildning, både på grundläggande nivå och vidareutbildningsnivå speglar både kvinnors och mäns arbetsvillkor och ger kunskaper om de skillnader som finns. Utbildningen behöver även omfatta andra diskrimineringsgrunder.

En svårighet är att många arbetsgivare och arbetsledare saknar kunskaper om och insikter i arbetsmiljöfrågor och hur arbetsmiljöarbete ska bedrivas. Det gäller inte bara på de allt fler små företagen utan också på större företag, där chefer ofta rekryteras bland personer som har en ekonomisk bakgrund snarare än en bakgrund i produktionen. LO kräver att både skyddsombud och personal i arbetsledande ställning får arbetsmiljöutbildning.

Arbetsmiljö är så mycket mer än de "klassiska" arbetarskyddsfrågorna. Sedan de fysiska arbetsmiljöriskerna såsom arbete på hög höjd, buller och kemikalier var i fokus har det dock skett ett generationsskifte på arbetsmarknaden. Det har lett till att gamla arbetsmiljöproblem, till exempel asbest, återkommer i delvis ny skepnad. Utbildning i arbetsmiljöfrågor måste vara bred och djup samtidigt.

Vi har svårigheter idag att rekrytera skyddsombud. Till viss del är detta en utbildningsfråga i bemärkelsen att uppdraget uppfattas som svårt och kunskapskrävande. Det är rätt facklig strategi att se till att LO-förbundens skyddsombud får – eller som nyrekryterade vet om att de kommer att få – en gedigen grundutbildning och också garanteras vidareutbildning.

Kollektivavtal om arbetsmiljöutbildning

Arbetsmiljöutbildning är ett partsgemensamt ansvar och kostnaderna ska – såväl enligt förarbetena till arbetsmiljölagen och enligt EUs ramdirektiv – tas ur produktionen. Rätten till ledighet för utbildning regleras av både arbetsmiljölagen och företroendemannalagen.

LO anser att arbetsmiljöutbildning bör vara en del av de kollektivavtal som vi rekommenderar ska tecknas på alla avtalsområden och följas upp med lokala kollektivavtal.

Det senaste avtalet om utbildning mellan parterna slöts mellan LO och dåvarande SAF (numera Svenskt Näringsliv) 1982. Då fanns en samsyn om att grundutbildningen ska vara lika för alla, alltså att en grundläggande kompetens i arbetsmiljöfrågor behövs för både skyddsombud och arbetsledare.

Vi anser att det är dags att sluta nya avtal, med minst det innehåll och den omfattning som beskrivs nedan. Lokala arbetsmiljö- och samverkansavtal får inte underskrida denna nivå. Om lokalt avtal saknas gäller det som tecknats på branschnivå.

Utbildningens innehåll och omfattning

LO godtar inte den "flexibla" syn på arbetsmiljöutbildning som vissa arbetsgivare ger uttryck för. Arbetsmiljöutbildning är en partsfråga och det innebär att arbetsgivaren inte ensidigt har rätt att besluta om utbildningens innehåll och omfattning. Arbetsgivaren har inte heller rätt att ensidigt neka skyddsombud att gå en utbildning som hon/han blivit kallad till.

Arbetsmiljölagen stadgar att skyddsombud har rätt till "erforderlig utbildning". Med erforderlig utbildning avser vi följande:

Grundutbildning

Grundutbildning för skyddsombud ska minst omfatta 40 timmar, det vill säga 5 arbetsdagar. Inom ramen för Prevent har arbetsmarknadsparterna inom den privata sektorn tagit fram ett grundutbildningsmaterial, Bättre arbetsmiljö (BAM). Utbildningen kan med fördel genomföras partsgemensamt i kurser anordnade av Prevent, eller via ABF eller i annan regi.

Utöver kunskaper inom arbetsmiljöområdet behöver skyddsombuden också utbildning för sin roll som fackligt förtroendevalda. Denna ordnas antingen inom det egna förbundet eller som en tvärfacklig utbildning regionalt eller centralt. Utbildningen syftar till att knyta ihop det fackliga förtroendemannauppsdraget som skyddsombud med den övriga fackliga verksam-

heten. Arbetsmiljöarbetet ska vara en integrerad del i den ordinarie fackliga verksamheten.

Den som har uppdraget som huvudskyddsombud (HSO) är anställd hos sin arbetsgivare. Utbildning för detta uppdrag ska därför avtalas om mellan parterna och faller under samma regelverk för ledighet och finansiering som annan grund- och vidareutbildning i arbetsmiljö för skyddsombud.

Det som händer när ett skyddsombud utses till HSO är att rollen förändras och utvidgas. Därför behövs en funktionsutbildning bland annat om hur arbetsmiljön ska integreras i den övriga fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Sådan funktionsutbildning finns i LOs centrala kunskapssystem och omfattar 5 dagar.

Då ett skyddsombud utses till regionalt skyddsombud, RSO, förändras och utvidgas rollen på ett likartat sätt. Skillnaden är att RSO verkar mot ett stort antal arbetsställen inom sitt geografiska område. RSO-uppdraget och den utvidgade rollen kräver också en funktionsutbildning. En sådan finns i LOs centrala kunskapssystem och omfattar 3 dagar. Utbildningsplan för RSO beslutas av förbundet/avdelningen.

Vidareutbildning

Skyddsombud har rätt till:

- vidareutbildning i särskilda frågor i den omfattning och med det innehåll som förhållandena i den aktuella branschen och/eller på arbetsplatsen kräver;
- kontinuerlig vidareutbildning för att vidmakthålla och utveckla sina kunskaper i uppdraget. Ett lämpligt riktmärke för denna typ av vidareutbildning är en gång om året.

De regionala skyddsombuden, RSO, behöver vidareutbildning med inriktning på de särskilda branschspecifika arbetsmiljöproblemen som finns i små och medelstora företag. Detta ska finnas med i förbundets/avdelningens utbildningsplan för RSO.

Facklig utbildning

LO genomförde fram till kongressen 2004 all central facklig utbildning i internatform på de då tre kursgårdarna. Sedan dess har kongressbesluten lett fram till ett decentraliserat genomförande av de centrala LO-kurserna.

Den huvudsakliga genomförandeformen är nu externatkurser även om internat finns som komplement. Dessa regionala externat genomförs av folkhögskolelärare.

Nästa naturliga utvecklingssteg är nu att övergå till genomförande med fackliga handledarlag. På så sätt kan vi kraftigt öka antalet kurser och deltagare, samtidigt som vi kan erbjuda det som efterfrågas, alltså utbildningar nära hemmet och arbetsplatsen. Det bör vara en fortsatt strategi fram emot nästa LO-kongress och framåt.

En fördel, förutom kostnadsminskningen, är en klar jämställdhetseffekt. Vår erfarenhet visar till exempel att LOs centrala kunskapssystem normalt når 40 procent kvinnliga förtroendevalda. Men när vi jämför könsfördelningen mellan internat- och externatkurser, ser vi en ökning av det kvinnliga deltagandet med nästan tio procentenheter när man genomför kursen som externat.

Arbetsmiljökurserna i LOs centrala kunskapssystem når färre kvinnor än övriga kurser. Bara 25 procent av deltagarna på arbetsmiljökurserna 2009 var kvinnor, vilket för övrigt var en stor minskning jämfört med de senaste åren. Just externatkurserna höll dock uppe kvinnornas deltagande. På dessa var 37 procent av deltagarna kvinnor jämfört med bara 23 procent av dem på internatkurserna.



Ann-Charlotte, Fastighets

ARBETSORGANISATION

Hur arbete organiseras och utförs samt de anställdas inflytande och utveckling i arbetet är avgörande för arbetsmiljön. Arbetsmängd, arbetsinnehåll, ensamarbete, ansvar/befogenheter och egen utveckling i arbetet är exempel på frågor där LO-fackförbunden vill se en utökad samverkan med arbetsgivaren.

På detta strategiområde vill vi:

- att samverkan mellan fack och arbetsgivare kring förhållandena på arbetsplatsen breddas och fördjupas, både på branschnivå och lokalt för att utveckla branschen, företaget/verksamheten, arbetsmiljön och de anställda;
- att samverkan ska bedrivas ur ett helhetsperspektiv där arbetsorganisatoriska förändringar, arbetstidsförläggning, lönesystem, utbildningsfrågor, egen utveckling i arbetet, diskriminering samt tillräcklig bemanning betraktas som viktiga delar i en god arbetsmiljö;
- att arbetsorganisationen ska utformas med hänsyn till dess inverkan på arbetsmiljön för alla anställda, och så att arbetet kan anpassas både i förebyggande syfte och vid rehabilitering;
- att LO-förbunden utvecklar lämpliga former för tvärfackligt samarbete och erfarenhetsutbyte i arbetsorganisatoriska frågor både generellt och, i upphandlingssituationer, mellan beställarens och utförarens fackliga organisationer;
- att LO-kurser anordnas i hur förändringsarbete kan genomföras i form av partsgemensamma projekt där riskbedömning, åtgärder och uppföljning vid förändringar i organisationen ingår;
- att LO och förbunden följer forskningen inom området arbetsorganisation med bland annat arbetsplatsnära studier.

Arbetsorganisation – en facklig fråga

Arbetsorganisationen är en nyckel till utveckling, både för företaget och de anställda. En god arbetsorganisation ger förutsättningar för en bra arbetsmiljö, jämställdhet, ökad produktivitet och lönsamhet. Den ökar de anställdas möjlighet till utveckling i arbetet och ger även en större anställningstrygghet.

Bland LOs förbund finns många års erfarenhet av att försöka nå en god arbetsorganisation. Det finns en hel del lyckade exempel, även om alla kongressbeslut på området inte har uppnåtts. En erfarenhet är att framgång fordrar ett gott samarbete mellan parterna på arbetsplatsen med en gemensam riktning för utvecklingen av företaget och de anställda.

Befogenheter, bemanning och lönesystem är tre områden där det kan vara särskilt svårt att komma överens med arbetsgivaren. Båda parter måste kunna skilja förhandlingar om lön eller arbetstider från det gemensamma arbetet med att utveckla verksamheten. Att förändra arbetsorganisationen tar lång tid och kräver vilja, tålamod och kunskaper. Den fackliga sidan behöver stöd från sitt förbund i detta arbete. Några förbund som har tagit fram ett koncept för utveckling av arbetet och medlemmarna är Kommunal (Mönsterarbetsplatser), IF Metall (Hållbart arbete) och Pappers (Den goda arbetsorganisationen och Den framtida operatören).

En jämlikhets- och jämställdhetsfråga

Förbättringar på området arbetsorganisation handlar om jämlikhet, jämställdhet och att motverka alla former av diskriminering. Det ska inte finnas ett A- och B-lag, där kvinnor, funktionsnedsatta och invandrare hänvisas till lägre avlönade, mindre utvecklade arbetsuppgifter med högre risk att bli skadad av arbetet.

De som drabbas oftast och mest av dåligt organiserat arbete med små möjligheter till kompetensutveckling är kvinnor inom LO-förbunden. Kvinnors arbetsvardag präglas ofta också av en kombination av brister i den fysiska arbetsmiljön tillsammans med tidspress, höga kvalitetskrav, bristande egenkontroll, hög detaljstyrning och låg arbetstillfredsställelse.

LOs grundkrav är detsamma som arbetsmiljölagens. En bra arbetsorganisation ska göra det möjligt att anpassa arbetet efter människans förutsättningar.

Arbetsmiljölagen och andra verktyg

För att nå ett hållbart och utvecklande arbete kan fack och arbetsgivare komma överens om avsiktsförklaringar, policydokument eller kollektivavtal. Man kan också avtala om samarbete i branschråd, där parterna bland annat

kan följa forskningen och ta initiativ till arbetsplatsnära forskning.

Härtill kommer avtal som sluts inom EU mellan arbetsmarknadens parter, både centralt och på branschnivå. Till avtal som särskilt rör arbetsmiljöfrågor hör de två ramavtalen Stress i arbetslivet samt Trakasserier och våld i arbetet. Ytterligare ett aktuellt avtal är det om inkluderande arbetsmarknader.

För att få mindre samarbetsvilliga företag att till exempel införa arbetsrotation har det varit framgångsrikt att använda arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöinspektionen. Den lagliga grunden för facket att påverka arbetsorganisationen finns i 2 kapitlet 1 § arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, belastningsergonomi, ensamarbete, kränkande särbehandling samt våld och hot är användbara verktyg. Ytterligare ett användbart verktyg är LOs handlingsprogram mot ensamarbete.

Beställaransvar

När kringfunktioner i företag utförs av andra företag och när produktion sker i produktionskedjor blir det svårare att skapa en bra arbetsorganisation. Facket hos underentreprenörer, leverantörer, bemanningsföretag och i franchisingfirmor har ingen laglig rätt att ställa krav på den som beställer varan eller tjänsten. Ofta är det beställaren som sätter de ekonomiska ramarna för verksamheten. Här behövs ett samarbete mellan facket hos beställaren och facket hos utföraren.

Vid offentlig upphandling finns lagstöd som facket kan använda för att driva arbetsmiljökrav. Enligt 6 kapitlet 12 § i lagen om offentlig upphandling får krav ställas på "arbetarskydd" och enligt 12 kapitlet 3 § får onormalt låga anbud förkastas om anbudsgivaren inte kunnat visa att "arbetarskyddskrav på den aktuella orten" tillgodoses.



Sven-Erik, Transport

HOT OCH VÅLD

Hot och våld har länge varit ett stort problem inom offentlig sektor och ökar i omfattning inom privat service. Förmågan att förebygga och hantera riskerna samt att ta hand om dem som drabbas varierar stort mellan branscher och arbetsgivare.

På detta strategiområde vill vi:

- att det finns en krishanteringsplan på alla arbetsplatser med organisation och rutiner ("före", "under", "efter" en situation) som även omfattar hot och våld. Planen är känd av alla, utbildad på och övad;
- att risken för hot och våld ingår som en naturlig del i det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet och på planeringsstadiet inför en ny verksamhet eller ändringar i befintlig sådan;
- att anställda som arbetar i särskilt riskutsatta verksamheter har rätt till utbildning som innefattar möjligheten att öva agerande i hot- och våldssituationer;
- att särskilt unga arbetstagares (inte bara minderårigas) behov av information och stöd tillgodoses och att arbetet anpassas för att förebygga risken att utsättas för hot och våld;
- att varje medlem som råkar ut för hot och våld får särskilt stöd, hjälp och ersättning;
- att hot och våld samt arbetsorganisation finns med på checklistan när förbundens regionala skyddsombud gör arbetsplatsbesök;
- att skrivningarna i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld samt ensamarbete skärps så att arbetsgivarnas ansvar och skyldigheter avseende förebyggande, krisberedskap och omhändertagande görs tydligare;
- att alla incidenter av hot och våld anmäls som arbetsskada så att det blir ett slut på underrapporteringen av denna arbetsmiljörisk.

Allvarliga händelser med allvarliga konsekvenser

Hot och våld är ett brett problem som gäller både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Problemet har många olika delar, med en psykosocial risk FÖRE och en fysisk och/eller psykosocial risk UNDER och EFTER en händelse.

- FÖRE. Rimligen borde ingen behöva känna oro och osäkerhet inför att gå till jobbet eller att vara där. Ändå är detta vardag för alldeles för många av LO-förbundens medlemmar. Om det redan inträffat en eller flera hot/våld-incidenter på arbetsplatsen innebär detta en förstärkt psykisk press.
- UNDER. Hot och våld kan leda till fysiska skador och leder nästan ofrånkomligen till psykisk skada hos den som drabbats – och bland arbetskamrater och närstående. Även om arbetsskadestatistiken visar på en kraftig ökning av skador till följd av hot och våld har vi skäl att tro att underrapporteringen är betydande.
- EFTER. Många som utsätts för hot och/eller våld klarar inte av att återgå i arbete på den aktuella arbetsplatsen och tvingas byta yrke och bransch. Alltför många blir så allvarligt skadade, särskilt psykiskt, att det leder till mångårig frånvaro från arbetslivet. För både den som drabbats och för arbetskamraterna är cirkeln slutet och man befinner sig på stadiet FÖRE igen.

Fokus på beredskap

Staten har det grundläggande ansvaret för att skydda medborgarna, men det dagliga ansvaret för säkerheten på arbetsplatsen ligger på arbetsgivaren. Arbetsgivarna är ofta lika bekymrade som de anställda men det varierar hur långt steget är från oron för hot och våld till att vidta konkreta åtgärder. Skillnaderna beror bland annat på vilken kunskapsnivå hos arbetsgivaren och om verksamheten har unga/oerfarna arbetsledare.

Från facklig sida vill vi hålla kvar frågan på arbetsplatsen. Vilka de konkreta riskerna är skiljer sig åt mellan yrken/branscher och arbetsplatser. Det gäller att identifiera var den svaga länken finns på den enskilda arbetsplatsen. Det som oftast fattas – även om yttre skyddsanordningar är på plats – är utbildning av de anställda och att få till stånd den mentala beredskapen hos alla.

Ett bra exempel på en partsgemensam satsning är Säker i butik, som är en kostnadsfri webbuttbildning (www.sakeributik.se) som går igenom hur butiker kan förebygga hot, våld och rån. Säkerhetscertifieringen Skydd mot rån i handeln är ett 13-punktsprogram för att säkerhetskydda en butik eller en bensinmack. Certifieringen sker i samarbete med polisen.

Hot och våld ska alltid finnas med i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsplatsen måste ha metoder för att upptäcka och eliminera risker kring hot och våld. Arbetsmiljöverket har checklistor som kan användas. Genom samtal med arbetskamraterna kan skyddsombudet dessutom få både information om hur olika arbetsmoment utförs (till exempel hur kontanthandlingen går till) och förslag på hur risker kan undanröjas. De konkreta riskerna är självklart bransch- och yrkesspecifika. Skyddsombudet kan ändå ha nytta av information om andra förbunds tillvägagångssätt och strategier för hur hot- och våldsproblematiken kan hanteras.

Arbetsorganisation och bemanning är viktiga faktorer. Ett sätt att förebygga hot och våld är att kollektivavtalsreglera dubbelbemanning och stödjour. Där det inte är möjligt att avskaffa ensamarbete behöver parterna hitta strategier för att minimera riskerna, till exempel genom att se över arbetstider, bemanningsplaner, särskilda utbildningsinsatser och minska kontanthandlingen. På varje arbetsplats där ensamarbete förekommer måste en riskbedömning ske av vad som är farligt ensamarbete.

Frågan om hot och våld ska också vara en naturlig del av riskbedömningsarbetet när nya verksamheter eller lokaler planeras. Detsamma gäller ändring av befintliga verksamheter oavsett om det handlar om lokaler eller arbetsorganisation. Som LOs prioriterade arbetsmiljöfrågor, ska hot och våld samt arbetsorganisation finnas med på checklistan när regionala skyddsombud besöker arbetsplatser.

För att uppnå den mentala beredskap som behövs för att minimera skadorna av en hotfull eller våldsamt situation måste beredskapsplanen dels vara känd, dels utbildad på och övad. En viktig del av skyddet mot hot och våld är att alla vet hur en sådan situation ska hanteras om den ändå inträffar.

Krishantering – under och efter

Oavsett hur väl det förebyggande arbetet än utförts, är det i vissa (allt fler) yrken och på många arbetsplatser omöjligt att helt eliminera risken för hot och våld. Alla arbetsplatser ska ha en krisberedskapsplan, som omfattar organisation och detaljerade rutiner för vad som ska göras – och vem som ska göra vad – även i händelse av hot och/eller våld.

Krisberedskapsplanen ska också innehålla uppföljning och krishantering samt arbetsanpassning/rehabilitering. Det är viktigt att arbetsledningen legitimerar att det är en allvarlig händelse som inträffat genom att kalla ihop hela arbetsgruppen.

Efter svåra trauman såsom dödshot, rån och överfall ska arbetsgivaren erbjuda professionell krishantering, som omfattar debriefing med utbildade beteendevetenskapliga experter. Det är arbetsgivaren som ska ansvara för att detta tillhandahålls, via företagshälsovården eller annan upparbetad sakkunnig hjälp. Detta är en viktig del av krisberedskapsplaneringen. Avtal som säkerställer att arbetsplatsen har tillgång till professionell sakkunskap kan inte vänta till efter det att en hot-/våldssituation inträffat utan måste vara på plats innan.

Rehabilitering efter hot och våld kan omfatta arbetsanpassning, till exempel att den drabbade inte behöver arbeta ensam när hon eller han ska återgå i arbete.

Dokumentera tillbud, anmäl arbetsskada

Alla arbetsplatser ska ha rutiner för tillbudsrapportering och rapportering till Arbetsmiljöverket enligt 2 § arbetsmiljöförordningen.

Fullbordade händelser av hot och våld ska dessutom alltid anmälas som arbetsskada – även om händelsen inte lett till vare sig läkarbesök eller sjukskrivning (så kallad nollskada). Antalet anmälda fall av hot och våld har ökat kraftigt den senaste tioårsperioden, men det finns skäl att anta att det finns en betydande underrapportering, särskilt av tillbud.

Både rapportering och dokumentation av tillbud samt arbetsskadeanmälningar som gäller fall av hot och våld måste fungera. Den samlade dokumentationen ska tas upp årligen av de lokala parterna, till exempel i skyddskommittén, och däremellan användas som underlag för riskbedömning inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.



Alberto, Livs



Rebecka, Handels

ARBETSLIVSFORSKNING

Forskningen om arbetslivet behöver intensifieras. Sverige har fortfarande framstående forskare på området men forskningen är numera splittrad och på tillbakagång. Kommunikationen mellan forskare och praktiker har försvarats efter nedläggningen av först Rådet för arbetslivsforskning och sedan Arbetslivsinstitutet.

På detta strategiområde vill vi:

- att staten inrättar ett beredningsorgan med företrädare för arbetsmarknadens parter, flera departement, myndigheter och forskning för att överblicka och ge regeringen råd angående arbetslivsforskningens inriktning och omfattning;
- att staten inrättar ett särskilt forskningsråd för arbetslivsforskning, med uppdrag att fördela medel utifrån vetenskaplighet, relevans och tillgång till infrastruktur som gagnar tillämpning av forskningsresultat;
- att de sammanlagda medlen för forskning om arbetslivet ökar kraftigt i volym, särskilt inom områdena arbetshälsa och arbetsorganisation där behoven är störst;
- att det bildas flervetenskapliga uthålliga miljöer av viss storlek för forskning, utbildning och information inom arbetslivets områden;
- att staten ger en lämplig institution särskilda och långsiktiga medel för att analysera och stödja utveckling av statistik inom arbetslivets område, att fortlöpande överblicka den arbetslivsforskning som bedrivs samt upprättar ett nationellt arbetslivsbibliotek;
- att arbetslivsforskningen beaktar genusaspekterna när det gäller arbetsmiljöfrågor för att belysa kvinnors och mäns olika förhållanden och förutsättningar i arbetslivet;
- att arbetslivsforskningen också uppmärksammar andra former av diskriminering i arbetslivet.

Arbetslivsforskning i Sverige har genom åren gett värdefull kunskap till samhällets strävan i att nå sina mål. Enighet finns i samhället om att god arbetsmiljö är en framgångsfaktor och att ökad hälsa i arbetslivet är ett mål för folkhälsan. Samstämmighet finns också om att jämställdhet och mångfald ska råda och att väl balanserade regelsystem bidrar till att skapa organisationer där både människor och verksamhet kan utvecklas. Svenskt arbetsliv integreras mer i EU och påverkas även starkt av internationella strömningar.

Under senare år har dessutom uppmärksammats att befintliga kunskaper ofta bygger på forskningsstudier gjorda på män. När ett könsmissigt ensidigt forskningsunderlag tillämpas för att dra slutsatser om båda könen beaktas inte kvinnors specifika arbetsförhållanden och arbetsmiljöproblem i tillräcklig utsträckning. LO anser att arbetslivsforskningen behöver lägga ett större fokus både på genusaspekterna och på andra former av diskriminering i arbetslivet.

Sverige lever inte upp till sina åtaganden

Sverige har genom EU-kommissionens arbetsmiljöstrategi 2007-2012 ett åtagande inom området arbetsmiljö. Sverige antog också våren 2008 ILO-konvention 187, Ramverk för att främja arbetarskydd och arbetsmiljö, och rekommendation 197 om ramverket. Konventionen innebär bland annat att det ska finnas ett nationellt övergripande trepartsorgan och en nationell strategi för detta område, samt att ett program ska tas fram för att hantera problem i arbetsmiljön.

För att uppfylla konventionen krävs en pålitlig nationell infrastruktur för arbetslivsforskning och för mätning av tillstånd i arbetslivet. Detta har tidigare funnits i Sverige men saknas nu.

Forskning om arbetslivet är i dag splittrad på många små forskningsgrupper och på tillbakagång. Sedan 1990-talet har de statliga anslagen till forskningen skurits ned. Arbetslivsfonden lades ned och dess forskningsområde fördelades på FAS och Vinnova.

Dialog och kommunikation mellan forskarvärlden och praktikerna, representerade av arbetsmarknadens parter, har tunnats ut. Nedläggningen av Arbetslivsinstitutet (ALI) och splittringen av Arbetslivsbiblioteket har inte gjort saken bättre. Sverige och Portugal är för närvarande de enda EU-länder som saknar ett ALI-liknande institut.

I flera branscher finns visserligen egna små "forskningsråd" och parterna

finansierar även viss forskning genom AFA Försäkring. LO ser positivt på att fler sådana branschråd kommer till stånd. Deras uppgift är bland annat att formulera forskningsbehov och att finansiera mindre studier. Projekt som behöver resurser har då en bättre möjlighet hos en större finansiär. Insatser av detta slag kan dock bara utgöra komplement.

Bättre dialog arbetsplats – forskare

Partssamarbetet i Sverige har historiskt gett forskningen en unik tillgång till arbetsplatserna. Detta förhållande har gett konkurrensfördelar för svensk politik inom EU och internationellt samt för myndigheter och företag i Sverige. I och med att staten har tagit så många steg tillbaka riskerar Sverige dock att tappa tempo i förhållande till andra länder. Det finns en påtaglig risk att frågeställningar och problem i arbetslivet förbises och förblir outforskade.

Arbetslivsforskning bygger sällan på en kedja som startar med grundforskning eller nyfikenhet, utan snarare på insikter om arbetsplatsens eller samhällets behov. Idéerna uppstår ofta i företag, i kontakter mellan företag, i intresseorganisationer eller på en arbetsmedicinsk klinik.

Här krävs en pågående dialog mellan arbetsplatsen och forskarvärlden. I dag finns stora brister i denna kommunikation. Arbetstagarna har historiskt sett haft svårt att få fram sina forskningsämnen och det har inte blivit lättare. Det behövs nya grepp för att tidigt beskriva problem och för att kunna prioritera bland dem. Stora brister finns även när resultaten av forskningen ska omsättas i praktiska åtgärder.

Staten måste återta sitt ansvar

Vår uppfattning är att statsmakten på ett övergripande sätt ska ange arbetslivsforskningens inriktning, dels via medel till universitet och högskolor, dels via medel till forskningsfinansierande råd och andra myndigheter med ansvar för forskning inom området.

Ett beredningsorgan under regeringen bör inrättas för arbetslivsforskningen. I detta organ ska finnas företrädare för arbetsmarknadens parter, olika departement, myndigheter och forskning. Detta organ bör ha till uppgift att prioritera behov och omfattning samt återkommande följa upp arbetslivsforskningen.

Vi förordar ett särskilt forskningsråd för arbetslivets frågor – och att de sammanlagda medlen för forskning om arbetslivet ökar kraftigt i volym.

Störst behov av medel finns inom områdena arbetshälsa och arbetsorganisation.

För att få kvalité och bredd på forskningen anser vi att staten via sin finansiering verkar för att det skapas miljöer av viss storlek för flervetenskaplig och uthållig forskning. Forskningen bör vara kopplad till utbildning och information inom arbetslivets områden och också ha tillgång till en infrastruktur som gagnar tillämpning av forskningsresultat.

Flera myndigheter är statistikansvariga för olika områden inom arbetslivet. Staten bör ge en lämplig institution i uppgift att analysera, ge stöd till och utveckla insamling av statistik inom arbetslivets område. Samma institut bör fortlöpande överblicka den arbetslivsforskning som bedrivs i Sverige, inom EU samt mer övergripande även internationellt. Ett samlat grepp kan på ett effektivare sätt än i dag försörja det politiska systemet, arbetsmarknadens parter, företag och myndigheter med nödvändig information.

Medel behövs också för att rekonstruera ett Arbetslivsbibliotek med ämneskunnig personal och en egen portal på webben. Där ska det gå att få tag på befintlig kunskap och uppgifter i historiska (longitudinella) tidsserier och databaser. Hög vetenskaplighet och relevans i forskning förutsätter, förutom tillgång på tidigare kunskap, även tillgång till uppgifter om historiska och aktuella tillstånd i arbetslivet.



LOs arbetsmiljöstrategi 2010

LO tillsatte hösten 2009 en arbetsgrupp under Miljö- och arbetslivsutskottet med uppdrag att formulera en strategi för att vässa det fackliga arbetet med arbetsmiljöfrågorna ytterligare.

Strategins utgångspunkter är de trender vi ser i arbetslivet och det pågående fackliga arbetet med arbetsmiljöfrågor inom förbunden och LO. Bland alla angelägna frågeställningar inom arbetsmiljöområdet har vi prioriterat sex viktiga områden där det finns behov av en förstärkt gemensam policy.

LOs arbetsmiljöstrategi 2010 som presenteras i denna skrift antogs av LOs styrelse i april 2010.

www.lo.se