

2011

De regionala skyddsombuden

– en unik och viktig resurs för arbetsmiljöarbetet



Ing-Marie Andersson
Gunnar Rosén
Erik Flemström



HÖGSKOLAN
DALARNA

Förord

De fackliga centralorganisationerna LO, TCO och Saco har gett Arbetsvetenskap vid Högskolan Dalar-
na ett uppdrag att genomföra en studie kring de Regionala Skyddsombudens verksamhet i Sverige. Vi
vill tacka centralorganisationerna, alla de förbund, regionala skyddsombud, arbetsgivare och repre-
santanter från Arbetsmiljöverket som bidragit med viktig information till rapporten.

Borlänge
28 juni 2011

Ing-Marie Andersson
Gunnar Rosén
Erik Flemström

Sammanfattning

På uppdrag av de fackliga centralorganisationerna LO, TCO och Saco har en undersökning av RSO-verksamheten i Sverige utförts. Undersökningen har innefattat samtal med 48 aktiva RSO, representanter för Arbetsmiljöverket samt arbetsgivare med erfarenhet av kontakter med RSO. Förutom detta har data insamlats om inspektionsverksamheten och om det systematiskt arbetsmiljöarbete på små arbetsställen samt förekomsten av arbetsskador inom olika yrkesgrupper. En litteraturgenomgång har också gjorts av tidigare undersökningar av RSO-verksamheten samt annan relevant litteratur.

Resultaten visar att RSO spelar en viktig roll vad gäller bibehållandet och utvecklingen av arbetsmiljöarbetet på små arbetsställen. Behoven är stora. Detta illustreras av ett konstaterande från såväl RSO som Arbetsmiljöverket att ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete endast förekommer på cirka vart tionde företag. Vidare vittnar många RSO om minskad användning av företagshälsovård samt att i den mån sådan förekommer, har inslaget av prevention minskat. Med hänsyn tagen till inflationen har de statliga bidragen till RSO-verksamheten minskat något under perioden 1991 till 2010. Genom att de fackliga organisationerna ökat sitt bidrag har den totala satsningen dock kunnat ökas.

Kraven på RSO ökar av flera skäl. Dels har antalet små arbetsställen ökat. En ökande andel av frågor kring psykosociala problem, hot och våld samt stress innebär att kravet på en bred kompetens ökar. RSO involveras mer i icke preventivt arbete som exempelvis rehabilitering. Andelen arbetskraft från nya EU-länder ökar dessutom vilket ökar arbetsbördan på grund av språkproblem och bristande förståelse för den svenska arbetsmiljölagstiftningen.

Det ökade kraven på RSO medför ett behov av satsningar på att bredda och fördjupa deras kompetens. Det faktum att Arbetslivsinstitutet lades ner har resulterat i en lucka i utbildningsutbudet som delvis tagits upp av andra aktörer. Trots detta finns ett tydligt behov av nya utbildningar anpassade till RSOs villkor.

Samverkan mellan RSO och arbetsgivare är som regel bra. Undantag finns dock där även direkta hot riktade mot RSO förekommer. Många RSO har en sedan länge etablerad samverkan med Arbetsmiljöverkets inspektörer. Denna samverkan har dock inget stöd i några instruktioner varför det finns en risk för att den minskar i takt med att nya inspektörer och RSO kommer till. Samverkan och samordning mellan RSO från olika förbund och centralorganisationer sker endast i begränsad omfattning trots att man i flera fall är aktiva på samma arbetsställen.

Arbetsskadestatistik beskriver endast en liten del av de negativa effekterna på grund av brister i arbetsmiljön. Det är därför inte möjligt att grunda en värdering av de relativa behoven för verksamheten på sådana data.

Innehållsförteckning

Förord	2
Sammanfattning	3
Innehållsförteckning	4
Använda begrepp	5
Bakgrund	6
Tidigare studier om RSO-verksamheten	6
Förändringar i arbete och omvärld	8
Regionala skyddsombud i omvärlden	10
Undersökningsmetod	10
Beskrivning av RSO-verksamheten	13
Data kring RSO-verksamheten	13
Ur centralorganisationernas årsredovisningar	18
Utbildning och utbildningsbehov	23
Nulägesbeskrivning från samtal med RSO	24
Olycksfallsrisker i arbetslivet	31
Arbetsmiljöarbete och inspektioner	35
Arbetsgivares och Arbetsmiljöverkets syn på RSO	36
Samtal med chefer som haft kontakt med RSO	36
Samtal med representanter för Arbetsmiljöverket	37
Analys och diskussion	38
Huvudsakliga slutsatser	42
Referenser	43

Använda begrepp

Arbetsställe *Det är naturligt att se en lokalt sammanhållen produktionsenhet som ett arbetsställe. Ett arbetsställe kan t.ex. omfatta området för ett företags samlade verksamhet (tillverkning, försäljning, forskning, administrations osv.) på ett område eller i en ort om parterna är eniga om detta. (Arbetsmiljöverket PM 2004).*

FHV Har använts som förkortning för företagshälsovård.

RSO Har använts som förkortning för regionala skyddsombud men omfattar också förkortningen RAMO (regionala arbetsmiljöombud).

SAM Har använts för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Bakgrund

Denna undersökning fokuserar på den regionala skyddsombudsverksamheten på arbetsplatser som berörs, det vill säga arbetsplatser med färre än 50 anställda. Enligt 2011 års statistik utgjorde antalet småföretag med minst en anställd 96 % procent av samtliga arbetsställen i Sverige enligt data från Arbetsmiljöverket. Förhållandena var desamma 1991.

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. Finns det ingen sådan organisation utses företrädare av arbetstagarna (Arbetsmiljölagen 6 kap 8§)(Arbetsmiljöverket 2011).

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlik sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud, RSO). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället (Arbetsmiljölagen 6kap 2§).

Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och skall verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte skall ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2a §. (Arbetsmiljölagen 6kap 4§).

I rapporten Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag (Bornberger-Dankvardt, Ohlson et al. 2003) skriver författarna "Den stora utmaningen finns i frågan som alla involverade i småföretagens arbetsmiljöarbete ställer sig, *varför går det så trögt?*" I rapporten konstateras att arbetsmiljön har förbättrats i flera avseenden i större företag medan problemen fortfarande är påtagliga i de små.

Tidigare studier om RSO-verksamheten

I sin rapport (1982) redovisar Leymann mfl. resultatet från en enkätundersökning utskickad till alla(1688) LOs, TCOs och SACO/SRs aktiva regionala skyddsombud med mer än ett års erfarenhet. Gruppen RSO inom SACO/SR var för liten och ingår inte i sammanställningen. En slutsats är att RSO kan ägna för lite tid till att bygga upp fungerande lokala skyddsorganisationer på grund av mängden akuta ingripanden till följd av dåliga arbetsmiljöer. Inom LO anser 84 % av RSO att deras arbetsinsatser ger påtagliga resultat, RSO inom TCO uppger 70 %. Hinder i arbetet som lyfts fram av båda grupperna RSO i undersökningen är svårigheter att få ledigt, bristande ekonomiska resurser, många arbetsställen med stor geografisk spridning och brister i den egna utbildningen. En slutsats är också att dessa resultat stämmer väl överens med annan aktuell litteratur(Leyman H 1982).

Arbetskyddsnämnden publicerade (1983) ytterligare en rapport med resultat från samma enkätundersökning. Projektrapporten är kompletterad med interjuver där några regionala skyddsombud berättar hur de ser på sitt arbete. Några svar som lyfts fram är; många utspridda små arbetsplatser gör det svårt, telefonen är också en resurs, attityderna till arbetsmiljöfrågorna håller på att förändras, etableringsträffar vid byggstart underlättar mycket, bara en arbetsgivare har varit helt negativ och det behövs både en arbetsmiljöfond och en etableringskontroll för småföretagen(Arbetskyddsnämnden 1983). I övrigt överensstämmer resultaten med Leymanns rapport (1982).

Arbetsmarknadsdepartementet gav 1988 ut en rapport med resultatet från en arbetsgrupps uppdrag att se över formerna för utseende av regionala skyddsombud och samhällsstöd till verksamheten. Arbetsgruppen kan konstatera att den gällande situationen för de regionala skyddsombuden i huvudsak stämmer överens med vad Leymann fann 1982. En skillnad är dock att de största miljöproblemen ute på arbetsplatserna nu är belastningsskador och psykosociala frågor både inom LO och TCO. Ar-

betsgruppen föreslår att kravet på medgivande från yrkesinspektionen att utse regionalt skyddsombud ska slopas helt. Registret över regionalt skyddsombud ska finnas kvar. Bidraget till verksamheten ska även fortsättningsvis erhållas från arbetsmiljöfonden och ett totalbelopp ska fastställas. Det föreslås sedan tilldelas de fackliga organisationerna enligt en fördelningsnyckel. En årlig rapportering av hur löntagarorganisationerna har använt medlen föreslås kvarstå (Arbetsmarknadsdepartementet 1988).

I en rapport från 2002 redovisar Rolf Lindh resultatet från sin utredning av kostnaderna för verksamheten med regionala skyddsombud samt behovet av resurser för framtida verksamhet, på uppdrag av arbetsmiljöverket. Resultatet består i två huvuddelar, dels att räkna upp kostnaderna för 2003 år verksamhet och dels en översyn av verksamheten för att uppnå en hållbar verksamhet i framtiden (Lindh 2002).

Frick redovisar i sin rapport (1996) en av arbetsmiljöfonden beslutad genomgång av RSO-verksamheten och dess förutsättningar. I och med att Arbetslivsinstitutet övertog förmedlandet av bidrag till RSO-verksamheten juni 1995 överfördes utredningsarbetet dit. Resultatet från utredningen skulle utgöra en viktig del i institutets framtida policy angående den regionala skyddsombudsverksamheten. Utredningen sammanfattar ett antal områden; motiven för ett särskilt stöd till småföretagens arbetsmiljöarbete, systemet med regionala skyddsombud, oklarheter och oenigheter om de regionala skyddsombuds uppdrag, verksamhetens kostnader och nytta, samverkan med övriga aktörer i småföretagens arbetsmiljöarbete och de regionala skyddsombuden i framtiden. Utredningen slutar med att föreslå hur verksamheten kan utvecklas vidare vad gäller uppdraget, verksamhetens finansiering samt samverkan (Frick 1996).

Inom ramen för ovanstående utredning genomfördes också 1994 en enkätundersökning som besvarades av 1078 RSO inom LO och 61 RSO inom TCO. Torehov mfl. (1996) redovisar resultatet från undersökningen i en rapport. De flesta RSO är män mellan 41-60 år och de har som genomsnitt 5-8 års erfarenhet. Resultat som lyfts fram är kopplade till de regionala skyddsombudens arbetsituation, fakta om arbetsställen, arbetsplatsbesök, arbetsmiljöarbete i småföretag, relationer och kontakter samt hur RSO uppfattar sin roll (Torhov C 1996).

Frick mfl redovisar i en rapport skillnader hos LOs regionala skyddsombud samt mellan förbunden från 1980 till 1993. Resultaten från 1993 är en bearbetning av data från ovanstående enkätundersökning där svaren diskuteras och författarna speglar RSO-verksamheten ur olika perspektiv. Resultaten redovisas under följande rubriker, verksamhetens struktur, resurser och resultat i arbetet, vad som ingår i RSO uppdraget samt relationer till arbetsgivare och andra deltagare i småföretagens arbetsmiljöarbete (Frick 1997).

De regionala skyddsombudens erfarenheter och arbete har sammanställts i en LO-rapport (Gellerstedt 2007). Rapporten är baserad på ett frågeformulär som skickades ut från SCB till hälften av LOs 1530 regionala skyddsombud. Syftet med undersökningen är att bättre kunna stötta skyddsombud och deras verksamhet. Av resultatet framgår att både arbetstagare, arbetsgivare och arbetsmiljöverket är mycket positiva till RSOs arbete. De sociala och psykologiska problemen på de små arbetsplatserna har ökat och RSO efterfrågar mer utbildning inom det området för att kunna vara ett bra stöd. Vidare konstateras att samverkan mellan RSO och Arbetsmiljöverket fortfarande har brister. Regionala skyddsombud är viktiga och ibland de enda kunskapsbärarna till gruppen småföretag. Den gruppen ökar i antal samtidigt som antalet utförda årsarbete hos RSO minskar (Gellerstedt 2007).

I en rapport (2009) presenterar Ekonomistyrningsverket (ESV) på uppdrag av regeringen ett förslag till nya rutiner för hur det statliga stödet till RSO-verksamheten ska administreras. ESV lyfter fram att idag så saknas ett uttalat syfte med centralorganisationernas årliga redovisning. Utgångspunkten för deras förslag är att verksamheten ska vara resultatorienterad och kopplas närmare till utvecklingen

inom arbetsmiljöområdet. ESV föreslår en precisering av målen för verksamheten, att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att följa upp RSO-verksamheten, att en utvärdering av verksamheten genomförs, att formerna för fördelning av medlen till RSO ses över och att den årliga redovisningen ska fokusera på prestationer (Ekonomistyrningsverket 2009).

Vid en genomgång av litteraturen vad gäller undersökningar och utredningar som rör de regionala skyddsombuden har ytterligare ett antal artiklar och mindre rapporter hittats. Resultaten från dessa stärker ytterligare den bild som framkommit i ovan beskriven litteratur.

Förändringar i arbete och omvärld

Olika förändringar i omvärlden har medfört förändrade, oftast försämrade, förutsättningar för RSO-verksamheten. Inte minst gäller det det statliga stödet till utbildningar för skyddsombud som i olika steg reducerats kraftigt till en bråkdel av vad det var på 1990-talet. Data från SCB (2011) visar att antalet företag med mellan 1 och 49 anställda ökade med 149236 från 2005 till 2009. Nära hälften av denna ökning avser företag som har färre än nio anställda. Ökningen av antalet företag i hela gruppen var 14 % under perioden.

AFA Försäkring avslutade i mars 2011 en omvärldsbevakning med syftet att informera om utvecklingen kring hälsa och ohälsa i arbetslivet (AFA-Försäkring 2011). Genomgången fokuserar på ett antal områden. Det konstateras bland annat att stress kan ses som en förklarande faktor till minst 1000 dödsfall varje år förutom de dödsolyckor som redovisas i statistiken. De vanligaste orsakerna till dessa arbetsrelaterade dödsfall är hjärtinfarkt till följd av stress, skiftarbete och dålig luft. Arbetstider inom vården med skift och jourarbete lyfts fram som problematiskt men det konstateras att kunskaperna om påverkan på hälsan är bristfällig och att mer forskning behövs. Hot och våld uppmärksammas också som ett ökande problem där en utsatt grupp är personer som i sitt arbete kommer i kontakt med hjälpsökande som exempelvis sjukvårdspersonal, socialassistenter och kuratorer. Andra grupper som nämns spärrvakter, busschaufförer, servitörer, poliser och ordningsvakter. Antalet anmälda arbetsskador ökade under 2010 efter att under en period ha minskat. Vad gäller sjukskrivningar konstateras att omfattningen är relaterad till den utbildningsnivå som olika grupper har på så sätt att lägre utbildade är mer sjukskrivna. Det konstateras också att kvinnor i flera avseenden är mer utsatta. Fler kvinnor än män är utsatta för hot och våld och vissa yrkesgrupper som är kvinnodominerade som nageltherapeuter och frisörer utsätts för nya kemiska risker.

Den ökande privatiseringen av kommunal och landstingsdriven verksamhet har en stark påverkan på RSO-verksamheten. SCB (2007) redovisar i en rapport att kommunerna köpte verksamhet från privat ägda företag eller organisationer för 46,6 miljarder kronor 2006. 1995 utgjorde andelen privat driven verksamhet ca 3% av den totala verksamheten (förskola, skolbarnomsorg, grundskola, gymnasieskola, komvux och social service) för att till 2006 utgöra ca 13%. Denna förändring innebär att antalet arbetsställen där RSO-verksamhet är aktuell ökat kraftigt. Trenden är enligt SCB liknande inom den landstingsdrivna verksamheten där köpen av verksamhet mer än fördubblats under perioden.

Statens folkhälsoinstitut har i rapporten Hälsa i arbetslivet (Folkhälsoinstitutet 2011) presenterat ett kunskapsunderlag för den folkhälsopolitiska rapporten 2010. I rapporten har man valt att avgränsa sig till psykosociala arbetsmiljöfaktorer. Denna avgränsning förefaller rimlig ur det perspektiv som kommit fram i samtalen med RSO, att psykosociala frågor får en alltmer ökande betydelse för flertalet av de branscher där RSO finns. Enligt rapporten konstateras att " Omkring hälften av alla arbetstagare upplever att de inte kan påverka sin arbetstakt under minst halva arbetstiden, och runt en tredjedel menar att de aldrig eller nästan aldrig får stöd och uppskattning av sina överordnade." Vidare (Folkhälsoinstitutet 2011) konstateras i rapporten att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på alltför få arbetsplatser och att användningen av företagshälsovård är låg, särskilt i små företag.

Vad gäller förändringar av den psykosociala arbetsmiljön redovisar Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket 2010a) att andelen personer som minst en dag per vecka är tvungna att dra in på lunchen, arbeta över eller ta med jobb hem är högt (drygt var tredje) men att det inte förändrats under perioden 2007-2009. Andelen arbetstagare som hade upprepade arbetsmoment redovisades vara stabilt under samma tidsperiod men ha ökat sen början på 1990-talet. Andelen som kan bestämma arbetstakten högst halva arbetstiden har ökat under perioden 1993-2009 och är markant högre för kvinnor än män. Ökningen skedde framförallt under 1990-talet.

I samma undersökning (Arbetsmiljöverket 2010a) redovisas också förändringar i fysisk belastning samt fysikaliska och kemiska faktorer. Tunga lyft dagligen är vanliga för såväl män som kvinnor och några förändringar har inte noterats under senare år. För kvinnor har andelen direkt kroppsarbete minskat något. Andelen män som utsattes för buller var konstant under 90-talet fram till 2007 för att sedan ha minskat något. En åldersgrupp kvinnor (30-49 år) uppgav ökad exponering under 1990-talet medan samtliga angett oförändrade förhållanden under 2000-talet. Kontakt med rengörings- eller desinfektionsmedel berör betydligt mer kvinnor än män (20 resp. 9 %). För kvinnor har andelen ökat sedan 2005.

Bo Johansson och medförfattare gav i boken "Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete" (Johansson, Frick et al. 2004) en överblick över utmaningarna inom området inför framtiden. Ett konstaterande var att systematiken i arbetsmiljöarbetet är dåligt vilket leder till ökade risker exempelvis när utrustning används på fel sätt och kemikalier hanteras fel. Den psykosociala arbetsmiljön har försämrats som ett resultat av att alltför lite gjorts för att motverka de belastningar som produktionen orsakat. I ett kapitel i boken menar Ann-Beth Antonsson att risken är stor att arbetsmiljöarbetet försämras om de mindre företagen lämnas utan att driva på arbetsmiljöarbetet eller ge det stöd. Vidare ser hon det som problematiskt med den äldre strategin, att fokusera insatser på tillverkande företag leder fel eftersom merparten av företagen är handels- och tjänsteföretag. Det breddade arbetsmiljöbegrepp som nu varit gällande under lång tid har inte i tillräcklig utsträckning resulterat i en breddad kompetens bland de som stödjer arbetsmiljöarbetet i de små företagen. Vidare framhålls hur Arbetsmiljöverket inspektioner på de små arbetsställena är sällsynta och att man därför är beroende av tips från bland annat RSO.

Europeiska arbetsmiljöbyrån har publicerat en europeisk företagarundersökning av nya och framväxande risker (Europeiska arbetsmiljöbyrån 2010). I rapporten konstateras att riskbedömningar eller liknande åtgärder sker i större utsträckning på företag som har skyddsombud. Arbetstagarrepresentationen framstår som en central drivkraft för arbetsmiljöarbetet. Detta bekräftas i rapporten också av cheferna. Det konstateras därför att arbetsmarknadens parter har en mycket viktig roll i genomförandet av effektiva åtgärder.

I samtalen med RSO har förändrade former för anställning lyfts fram av flera RSO som en faktor som påverkar arbetsmiljön men också förutsättningarna för RSOs arbete. I Folkhälsoinstitutets rapport (Folkhälsoinstitutet 2011) konstateras att det finns en svag tendens till ökningen av behovsanställda för såväl män som kvinnor. Under 2000-talets inledning minskade antalet behovsanställda för att åter öka fram till 2008 då 18 % respektive 12 % av män respektive kvinnor hade tillfälliga anställningar.

I en rapport baserad på Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöstatistik (Arbetsmiljöverket 2008) redovisas bland annat förändringen under perioden 1991-2007 vad gäller möjligheten att ta korta pauser. Möjligheterna har försämrats för såväl manliga som kvinnliga arbetare och lägre tjänstemän medan de för högre tjänstemän varit eller till och med förbättrats något (kvinnor). Män har genomgående bättre möjligheter än kvinnor och tjänstemännen bättre än arbetarna. Förhållandena var likartade vad gäller möjligheterna att själva bestämma arbetstakten med försämringar över perioden för arbetare och lägre tjänstemän. Vad gäller möjligheterna att själv bestämma när olika arbetsuppgifter skall

utföras så har villkoren försämrats tydligt för offentligtanställda kvinnor såväl som industrianställda och anställda i handel, transport och service. För männen i samma grupper är inte förändringarna lika tydliga och för männen i byggindustrin har läget förbättrats något. Upprepade arbetsmoment många gånger i timmen har ökat för samtliga grupper och båda könen. Kvinnor har genomgående högre andel än männen i samma grupp och arbetare har högre andel än tjänstemän. Andelen som utsätts för hot och våld är ökande och den grupp som är klart mest utsatta är kvinnliga arbetare. Offentlig sektor samt handel, transport och service är klart mest utsatt. Tillgången till företagshälsovård är ungefär lika bland arbetare och tjänstemän och visar för samtliga en tydligt sjunkande tendens. Förekomsten av ett systematiskt arbetsmiljöarbete undersöktes i samma studie för 2003 och 2007. Resultaten visar på en viss förbättring för såväl tjänstemän som arbetare.

Arbetsmiljöverkets inspektörer har minskat sina besök på arbetsställen. Av Arbetsmiljöverkets årsredovisning 2009 (Arbetsmiljöverket 2009) framgår att såväl antalet inspektioner som besök på arbetsställen har minskat under perioden 2007-2009, detta trots att antalet arbetsställesbesök per inspektörer ökat under samma period. Fokus tycks ha förflyttats mot inspektioner på mindre arbetsställen eftersom antalet arbetsställesbesök ökat enligt det underlag som Arbetsmiljöverket lämnat till föreliggande rapport. Närmare detaljer om utvecklingen vad gäller de mindre arbetsställena redovisas senare i rapporten. Också antalet krav i inspektionsmeddelanden och antalet uppföljningsbesök minskade. Antalet förelägganden och förbud ökade något 2007-2008 för att sedan minska igen. Den motsatta utvecklingen gällde åtalansmälningar.

Regionala skyddsombud i omvärlden

Systemet med RSO är i många avseende unikt svenskt. I några länder finns initiativ som i viss, om än begränsad omfattning liknar det svenska. I Norge får fackförbunden inom bygg och anläggning stöd för att utse RSO på arbetsplatser där lokalt ombud inte finns. I Danmark anses behovet av RSO vara mindre eftersom företagshälsovård där är obligatorisk. I Finland har inrättandet av RSO enligt svensk modell diskuterats. Utanför nordnorden finns liknande system i norra Italien samt i några regioner i Spanien. I Storbritannien finns ett system finansierat av landets arbetsmiljömyndighet men dessa ombud har en svagare ställning än de svenska. Gruvfacken i en av delstaterna i Australien har sedan länge rätt att utse RSO i mindre gruvor. Slutligen har det svenska Kommunalarbetsförbundet gett stöd till det sydafrikanska lantarbetsförbundet för att utbilda egna RSO.

Undersökningsmetod

Relevanta vetenskapliga och andra publiceringar som beskriver och värderar den regionala skyddsombudsverksamheten, arbetsmiljörisker, arbetsmiljöarbete samt negativa utfall av dåliga arbetsmiljöer har samlats in genom tidigare publicerad litteratur. En begränsad litteraturgenomgång av vad som är känt om mörkertal i arbetsskadestatistiken har också genomförts som ett komplement. En del i detta arbete har varit litteratursökning i databaserna Arblin och Libris. Andra källor har varit de fackliga centralorganisationerna och samtal med flera kollegor som forskat inom området.

Källor för statistiska uppgifter relevanta för uppdraget har, efter diskussioner med uppdragsgivarna, begränsats till att omfatta AFA försäkring (AFA försäkrar både stora och små företag, organisationer och branscher och finns inom de flesta yrkesgrupper på arbetsmarknaden) och Arbetsmiljöverket. Detta arbete har skett i flera steg där uppgifterna har kunnat förfinas och preciseras efter bearbetning och genomgång av ursprungliga data. Exempel på data som efterfrågats är hur väl ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) tillämpas på aktuella arbetsplatser och hur många inspektionsbesök som genomförts på företag upp till femtio anställda. Utdrag ur AFAs databas är från 110527 respektive 110614 och för data från Arbetsmiljöverket gäller 110602. Kompletterande data om antal anställda i företag har erhållits från SCBs företagsregister 110615.

Genomgången innefattar också en kvantitativ beskrivning av RSO-verksamheten baserad på data från berörda förbund där information om vilka särskilda utbildningar RSO genomgått för sin uppgift också har efterfrågats.

Samtalsgrupper i grupper med 48 aktiva RSO som representerar olika typer av verksamhetsområden och förbund har genomförts. Se tabell 1. Frågor som tagits upp rör framförallt hur de själva upplever sin roll och möjligheter att utföra ett meningsfyllt arbete. På vilket sätt har förändringar i omvärlden och på arbetsmarknaden som t.ex. nedläggningen av ALL, neddragningarna på AV, etableringen av bemanningsföretag påverkat förutsättningarna. Vilken bedömning gör de av arbetsmiljöarbetet (SAM-implementering) på "sina" arbetsplatser? I vad mån de upplevt direkta hot eller våld i arbetet samt om de anser sig ha tillräcklig utbildning och erbjuds fortbildning har också diskuterats. Frågor kring attraktiviteten i att vara RSO samt deras upplevelser av vilken nytta deras insatser gör har också tagits upp.

Ett möte har också genomförts med fyra personer på Arbetsmiljöverket som har någon anknytning till den regionala skyddsombudsverksamheten. Frågor som diskuterades var huruvida det fanns något i deras instruktion som reglerade samverkan med RSO, eventuell pågående samverkan inom någon bransch samt hur den årliga redovisningen från de tre centralorganisationerna LO, TCO och Saco administrerades och utvärderades. Ett möte med en inspektör har också genomförts.

Samtal har också genomförts med fem arbetsgivare inom, hotell och restaurang, verkstadsföretag, träindustri samt måleri om deras erfarenhet av regionala skyddsombudens besök.

Tabell 1. RSO som deltagit i samtalsgrupper. Deltagarna är grupperade med LO-förbunden först och därefter Saco och TCO. Förkortningar av förbundsnamn har använts. "us" innebär att uppgift saknas.

Förbund	Kön	Ålder	Antal år	Andel tid	Antal arbetsställen
			RSO	RSO %	
Byggnads	m	62	20	50	900
Byggnads	m	61	16	100	6000
Byggnads	m	47	8	100	24000 med 8 andra
Elektriker	m	51	6	5	450
Elektriker	m	63	>10	30	>500
Elektriker	m	62	6	60	150
Elektriker	m	47	6	80h/år	3000
Elektriker	m	56	1,5	80h/år	3000
Fastighet	k	53	8	50	600
Fastighet	m	59	9	75	400
Fastighet	m	54	15	40-45	us
GS	m	47	4	100	350
GS	k	63	15	15dag/år	20
Handels	m	50	25	25	320
Handels	m	56	16	30	500
Handels	m	33	3	80 besök/år	408
Hotell o Rest.	m	52	8	10	500
Hotell o Rest.	m	46	2	0	us
Hotell o Rest.	m	63	12	25	600
IF Metall	m	59	11	100	145
IFMetall	k	45	10	15-20	80
Kommunal	m	47	5	100	420
Kommunal	m	58	30	100	900
Kommunal	k	54	8	100	400
Livs	m	49	6	25-30	200-400
Livs	m	44	9	70-80	us
Livs	m	47	10	2mån/år	50
Musiker	m	51	10	25	2000-3000
SEKO	m	50	10	5	700
SEKO	m	44	11	20	300
Transport	m	56	8	100	2500
Transport	m	60	6,5	100	1309
Transport	m	48	1,5	100	550-650

Tabell 1 fortsättning. RSO som deltagit i samtalsgrupper. Deltagarna är grupperade med LO-förbunden först och därefter Saco och TCO. Förkortningar av förbundsnamn har använts. "us" innebär att uppgift saknas.

Förbund	Kön	Ålder	Antal år RSO	Andel tid RSO %	Antal arbetsställen
Akademförb SSR	m	65	1	50	300
Kyrka	k	39	2	10	60
Lärarnas riksf.	k	66	7	Behovsstyrt	Samtliga privata skolor ¹
Lärarnas riksf.	m	60	4	Behovsstyrt	Samtliga privata skolor ¹
Lärarnas riksf.	m	44	7	Behovsstyrt	175
Lärare	m	45	5	20	16
SKTF	k	54	6	15	us
SKTF	k	52	2	us	90
SLF	m	44	2,5	80	700
Symf	m	58	2	5	300
Teater	m	65	9	80	6000-8000
Teater	m	58	3	80	6000
Unionen	m	53	2	10-12%	50
Unionen	m	55	3	40	6000
Unionen	m	42	7	50	us

1) Samtliga privata skolor inom bevakningsområdet, Stockholm, Stockholms län, Uppsala län, Sörmlands län och Gotland.

Åldern på deltagarna var 33 till 66 år med en median på 53 år. Antalet år som RSO varierade mellan 1 och 30 med en median på 7 år.

Beskrivning av RSO-verksamheten

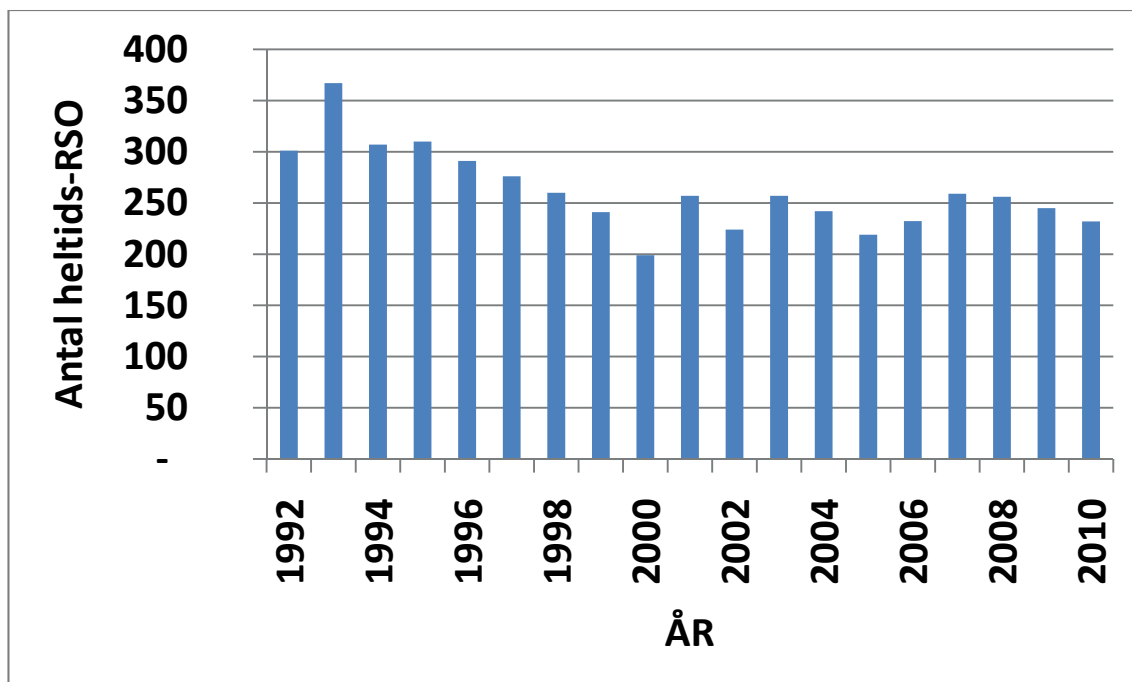
Data kring RSO-verksamheten

I tabell 2 redovisas en översiktlig beskrivning av RSO-verksamheten 2010.

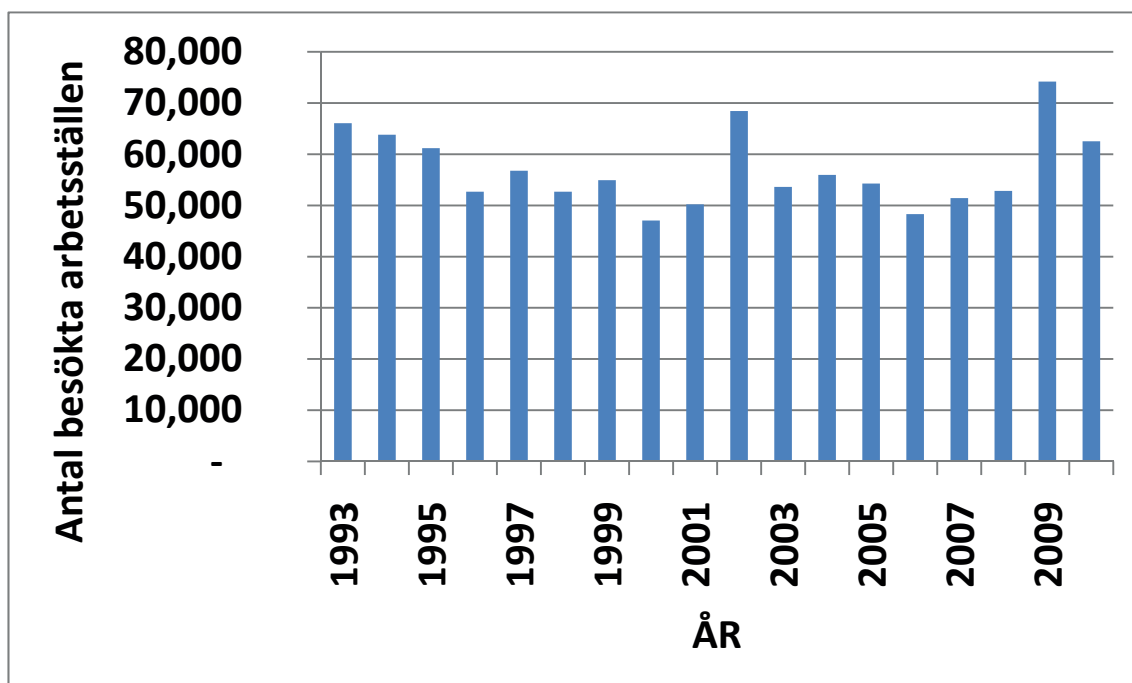
Tabell2. Översikt över RSO-verksamheten 2010. Deltagarna är grupperade med LO-förbunden först och därefter Saco och TCO. Förkortningar av förbunds-namn har använts. Angivna kostnader inkluderar stadsbidrag såväl som förbundens egna insatser. Täckning % avser andelen stadsbidrag av den totala kostnaden. % RSO-tjänst/RSO avser antal helårs-RSO per RSO. "us" innebär att uppgift saknas.

Förbund	Medlemmar	Antal RSO	Antal heltid RSO	Arbets-ställen	Antal besök	Kostnader kr	Täckning%	Helårs		Helårs RSO/1000 arbetsställe	Kostnad kr/ RSO	Kostnad kr/ besök	Besök/ RSO	% RSO- RSO	
								RSO/1000 medlem	RSO/1000					tjänst /RSO	kostnad kr/ medl
Byggnads	80000	121	48,75	165000	25000	27975051	44	0,61	0,30	573847	1119	513	40%	350	
Elektriker	20805	57	6	3537	2528	3774885	85	0,29	1,70	629148	1493	421	11%	181	
Fastighet	23818	55	16	3735	2044	7204307	71	0,67	4,28	450269	3525	128	29%	302	
GS	23393	83	4,5	3782	1316	3957102	116	0,19	1,19	879356	3007	292	5%	169	
Handels	120532	92	23	22293	6264	18739274	63	0,19	1,03	814751	2992	272	25%	155	
Hotell och Rest.	12067	55	2	11173	128	5680808	92	0,17	0,18	2840404	44381	64	4%	471	
IF Metall	98321	304	20,05	10353	9544	10298482	82	0,20	1,94	513640	1079	476	7%	105	
Kommunal	167636	177	43,97	47406	7224	22088124	32	0,26	0,93	502345	3058	164	25%	132	
Livs	4954	56	4,15	1333	1372	2261704	68	0,84	3,11	544989	1648	331	7%	457	
Musiker	3200	32	5	2500	386	2644383	88	1,56	2,00	528877	6851	77	16%	826	
Målare	9768	57	15,25	1655	1617	6036019	62	1,56	9,21	395805	3733	106	27%	618	
SEKO	14429	27	7	4647	2128	5607168	42	0,49	1,51	801024	2635	304	26%	389	
Transport	62500	36	36	17000	2973	22297426	47	0,58	2,12	619373	7500	83	100%	357	
Kyrka	5000	24	2,6	us	us	1606423	92	0,52	us	617855	us	us	11%	321	
Läramas Riksf.	84000	30	1	us	us	1007333	92	0,01	us	1007333	us	us	3%	12	
Finans	40000	1	0,8	10	2	525750	86	0,02	80,00	657188	262875	3	80%	13	
Journalist	18000	12	2,7	450	189	1817356	64	0,15	6,00	673095	9616	70	23%	101	
Lärare	228000	189	10,7	8000	1200	4940524	63	0,05	1,34	461731	4117	112	6%	22	
SKTF	180000	56	1,4	3188	281	1076425	83	0,01	0,44	768875	3831	201	3%	6	
SLF	900	35	1,2	700	86	610032	89	1,33	1,71	508360	7093	72	3%	678	
Symf	2100	8	2,4	300	36	278000	97	1,14	8,00	115833	7722	15	30%	132	
Teater	9000	19	4	5000	376	1932410	64	0,44	0,80	483103	5139	94	21%	215	
Unionen	500000	275	15	66981	2854	10958458	83	0,03	0,22	730564	3840	190	5%	22	

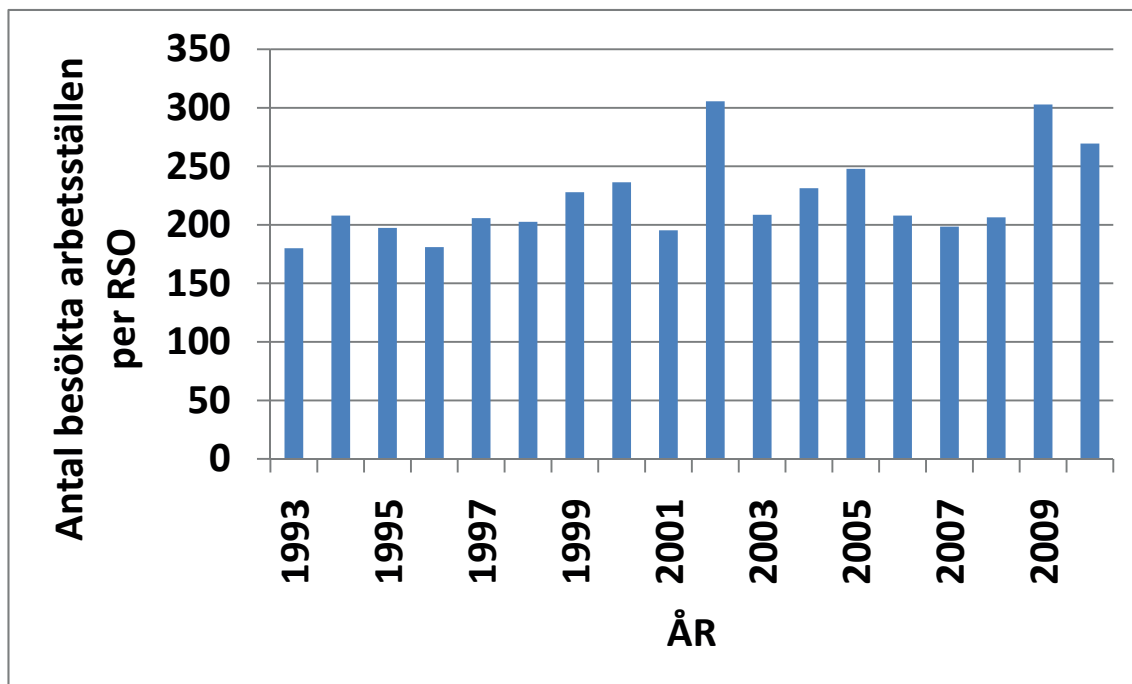
I figurerna 1 till 6 redovisas hur RSO-verksamheten inom LO utvecklats 1991 till 2010



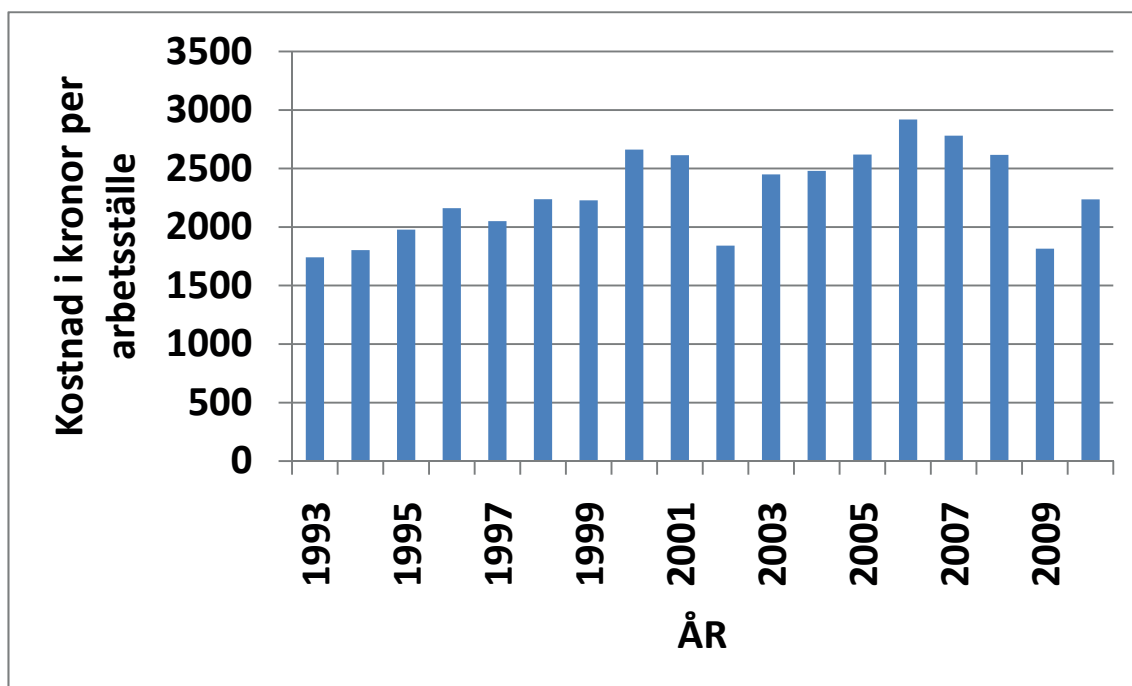
Figur 1. Utvecklingen av antalet heltids-RSO inom LO under perioden 1992-2010.



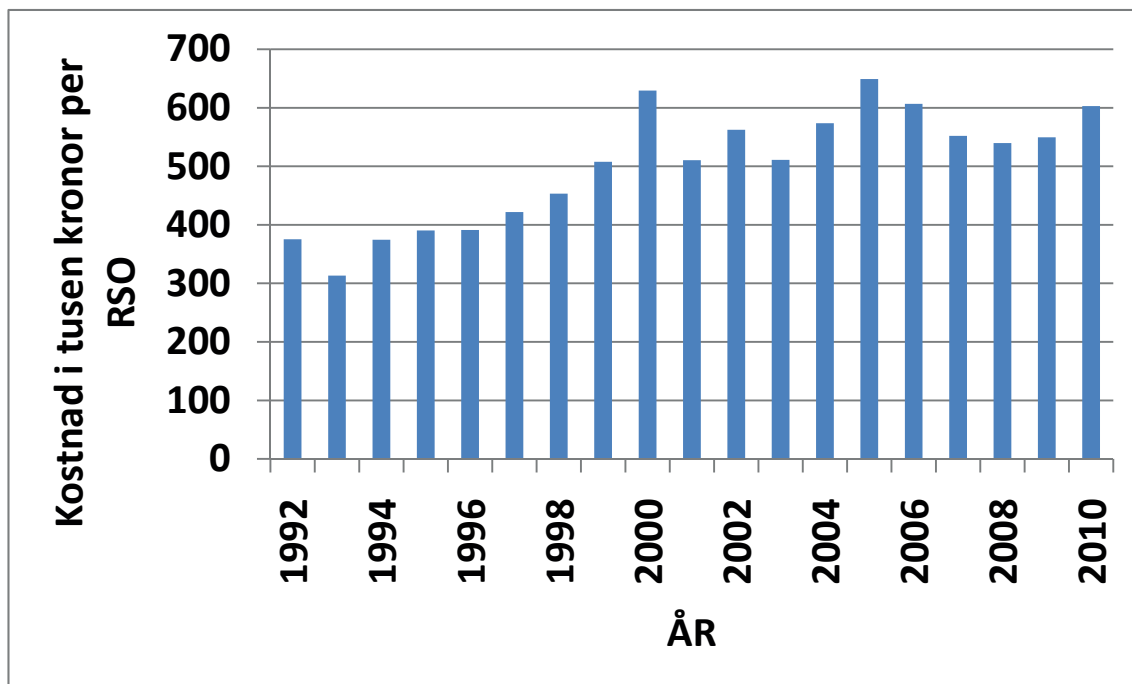
Figur 2. Utvecklingen av antalet besökta arbetsställen av LO-RSO under perioden 1993-2010.



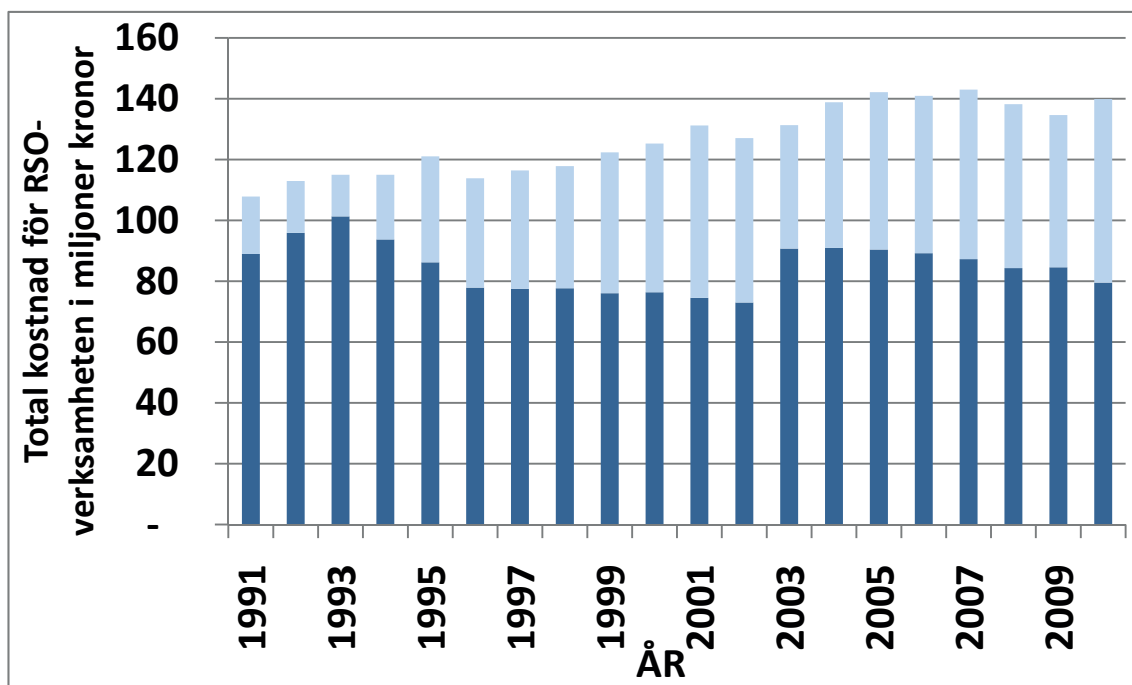
Figur 3. Utvecklingen av antalet besökta arbetsställen per RSO inom LO under perioden 1993-2010.



Figur 4. Utvecklingen av kostnaden för RSO-besök per arbetsställe inom LO under perioden 1993-2010. Inflationsjusterat enligt konsumentprisindex till 2010 års nivå.



Figur 5. Utvecklingen av kostnaden per heltids-RSO inom LO under perioden 1992-2010. Inflationsjusterat enligt konsumentprisindex till 2010 års nivå.



Figur 6. Utvecklingen av statsanslag respektive förbundens bidrag inom LO under perioden 1991-2010. Inflationsjusterat enligt konsumentprisindex till 2010 års nivå. Staplarnas nedre del redovisar statsbidraget medan den övre redovisar förbundens bidrag.

Förbundens bidrag till den årliga totalkostnaden för RSO-verksamheten inom LO har under perioden 1991 till 2010 ökat från att i början var under 20 % till att 2010 vara 43 %. Enligt rapporteringarna till Arbetsmiljöverket har TCO-förbundens bidrag till den årliga totalkostnaden för RSO-verksamheten varierat mellan 50 % och 55 % under perioden 2003 till 2009 men var 2010 nere i 24 %. Saco-förbundens bidrag under perioden 2003 till 2008 har ökat från 20 % till 30 % av deras årliga totalkostnad för RSO-verksamheten men var 2010 nere i 6 %.

Ur centralorganisationernas årsredovisningar

Som underlag för en beskrivning av RSO-verksamheten inom de olika centralorganisationerna har beskrivningar lämnats av varje organisation. Omfattning och detaljrikedom har varierat. Nedan följer en bearbetad sammanfattning av de beskrivningar som lämnats.

LO 2002-2008

Redovisningarna från LO för perioden lyfter bland annat fram det faktum att antalet små företag ökar och vad det innebär i form av ökande krav. Vidare konstaterar man att hälften av förbundens RSO kommer att pensioneras inom några år och att det ställer särskilda krav på nyrekrytering. Traditionella arbetsmiljöproblem som buller, kemikalier, belastningsskador, riskbedömningar och olika typer av utredningar är fortfarande viktiga att fokusera på men psykosociala frågor rapporteras öka i alla branscher. Andra viktiga frågor är att få arbetsställen att ansluta sig till FHV med inriktning mot förebyggande verksamhet och rehabilitering. De regionala skyddsombuden har själva fått öka sina insatser inom områdena rehabilitering och anpassning då stöd i dessa frågor saknats. Att aktivera det lokala arbetsmiljöarbetet, medverka vid olycksfalls-utredning, medverka för stöd av lokalt skyddsarbete är fortsatt en grund för RSO-arbetet. Man rapporterar att det är en långsiktig process att ändra beteende och förhållningssätt där man upplever en tydlig skillnad på företag med fler än 10 anställda som har krav på att dokumentera arbetsmiljöarbetet. De mindre tar lättare på uppgiften. De regionala skyddsombuden ser svårighet att förmå företag att ansluta sig till FHV. För år 2003 rapporterades bättre styrning av verksamheten, fler skyddsombud, samverkan mellan förbund, ökade kontakter med Arbetsmiljöverket, ökade kunskaper bland medlemmar om arbetsmiljön, fler arbetsställen har påbörjat SAM och fler har anslutning till FHV trots brister i upphandlingarna.

Vi mitten av tidsperioden noterades förändringarna jämfört med föregående år inom bygg där utländska bolag som saknar kompetens tar hand om asbest och hantering av andra farliga ämnen, att varuinformationsblad från leverantör/och tillverkare inte fungerar, ökade krav på redovisningar av insatser inom bygg, att tillfälliga arbetsplatser ökar, att kooperativt drivna företag ökar och att deras arbetsmiljökunskaper ofta är dåliga, att arbetskraft från forna kommuniststater ökar och de saknar kunskap om skyddsfrågor samt att problem med rått och misshandel fortfarande är stort. Effekter som redovisas av årets arbete är flera valda skyddsombud, fortsatt SAM-satsning, enskilda effekter på förbunds nivå samt satsning på spetsutbildningar av RSO i samarbete med Arbetslivsinstitutet.

2006 redovisas att den planerade verksamheten blir alltmer lidande på bekostnad av rörliga arbetsplatser och brandkårsutryckningar. Det antal arbetsplatser som RSO hinner bevaka har minskat och samtidigt har de också svårigheter att behålla den kvalitet i arbetet som eftersträvas. Det är inte svårt att rekrytera RSO men de har svårigheter att få ledighet för uppdraget att gå utbildningar samt inskolas i uppgiften. Det finns ett ökande behov av att utbilda RSO i, psykosociala frågor, konflikthantering, ergonomi och kemiska hälsorisker. Utbildningar som genomförts hitintills är spetsutbildningar vid Arbetslivsinstitutet i Umeå, förtroendemannautbildning i Stockholm samt arbetsmiljöutbildningar vid Arbetsmiljöhögskolan i Lund. Förbunden har också mött statsmakternas krav om ökad kunskap om kvinnors och mäns arbetsvillkor.

I redovisningen uttrycks oro för att arbetsgivare har minskad förståelse för att ge skyddsombud möjligheter att utföra sina uppdrag. Förbunden efterfrågar stöd från Arbetsmiljöverket om att tydliggöra för arbetsgivarna de regler som gäller. I LOs årsredovisningen uttrycks stor oro för effekterna av neddragningar av Arbetsmiljöverket vilket kommer att innebära en ökande arbetsbörda på RSO som redan nu har en konstaterad minskad aktivitet på grund av bristande resurser. Till detta kommer också effekterna av indraget stöd för fortbildning av RSO och nedläggning av ALL.

2007 beskrivs en kraftig ökning av utländska företag i vissa regioner. Det i sin tur leder till ett behov av ökade insatser på grund av språkproblem och avvikande syn på säkerhet och arbetsmiljö mot svenska lagar. Exempelvis lyfter Skogs- och träfacket fram det olyckliga med att ta bort föreskrifter om trämjöl eftersom problematiken fortfarande är kvar. Ett annat problem som lyfts fram är Försäkringskassans okunskap om arbetsanpassning och att de ofta bara företräder arbetsgivaren. Ett resultat av neddragningarna på Arbetsmiljöverket är sämre möjligheter till samverkan med inspektörer. Antalet RSO som genomgått funktionsutbildning har minskat och samma sak gäller även vidareutbildningar. Trots minskat antal medlemmar har antalet arbetsställen att bevaka inte minskat.

Under 2008 har som tidigare varslats ett stort antal RSO gått i pension och det finns behov av att utveckla förbundens RSO-verksamhet genom att nyrekrytera och utbilda. Organisationsförändringar har också skett inom några förbund. Privatisering av kommunal och statlig verksamhet ställer nya krav. Inom vissa sektorer är det en ökande andel arbetsmiljöproblem som måste bevakas. Förutom de fokusområden som varit aktuella under ett antal år sker en ökande samverkan, mellan förbund, olika myndigheter och forskare och andra aktörer, nätverksbildningar som gäller mätningar på arbetsplatser, utbildningsinsatser både på arbetsplatser och för RSO. Även yrkesmedicinska kliniker har blivit viktiga att knyta till nätveken. Deltagandet i förbundens utbildningar har minskat. Neddragningen på Arbetsmiljöverket har ökat trycket på RSO vilket innebär att frågor från arbetsgivare och skyddsombud i större omfattning riktas direkt till RSO, men även besöken på arbetsplatser från Arbetsmiljöverket upplevs ha minskat.

LO 2009-2010

Ytterligare sammanslagningar av förbund har resulterat i att 13 av 14 förbund har RSO-verksamhet. Nytt i redovisningen 2009 är att det inte finns någon samlad bild från LO utan varje förbund finns redovisat var för sig. Det framgår tydligt att omorganisationer bland annat inom Livs och SEKO har tagit en del av RSO-resurserna. Flera förbund uppger att de har svårigheter att rekrytera skyddsombud och i vissa fall även RSO bland annat på grund av att de har svårt att få ledigt för sina uppdrag. Samtidigt ökar trycket på RSO då både medlemmar och arbetsgivare vill ha hjälp med olika frågor, det kan också innebära att svara inspektionen. Det har blivit en tydlig ökning av frågor till RSO efter neddragningar på Arbetsmiljöverket. Det finns också exempel på flera fall av tvister med Arbetsmiljöverket angående rekommendationer till skyddsombud. Förbunden uppger att flera problemområden kvarstår eller ökar. Det gäller mer slimmade organisationer, ökad stress, mer psykosociala problem, ökande antal rån, fler arbetsskador av psykosocial karaktär, rehabiliteringsfrågor, alltför problem med arbetsplatsens utformning, oseriösa arbetsgivare inom personlig assistans, utländska företag och konsortier, kultur och språkproblem samt klassiska arbetsmiljöproblem som stendamm. Några förbund uppger att arbetsmiljöarbetet inom deras område har blivit bättre men det finns också exempel på arbetsgivare som är ovilliga att följa lagen. Utbildning av RSO har bland annat varit inriktad mot frågan om skilda arbetsvillkor för män kvinnor.

Även i redovisningen för 2010 finns det inte någon samlad bild från LO. I årets redovisning är det tydliga skillnader på hur man lyckas rekrytera skyddsombud t.ex. uppger GS-facket svårigheter. Förbunden uppger varierande erfarenheter av samverkan med Arbetsmiljöverket, alltifrån bra stöd vid stopp till att kämpa i motvind. I årsredovisningen påtalas att det också är svårt att få ut inspektionen

tions planerade besök. RSO ser ett ökande behov av att stödja arbetsgivare i svar vad gäller krav från Arbetsmiljöverket. De upplevs som mer juridiska. Det blir tydligt att förändringar vid Arbetsmiljöverket märks alltmer i RSO-arbetet. Det blir tydligare hur viktigt stöd RSO är för de lokala skyddsombuden. Andelen återbesök är ökande. Aktuella problemområden är damm, kvarts, asbest, kemiska risker, utländska företag med dåliga arbetsmiljökunskaper, hårdnande klimat, långa skift, stress, butiksrån, psykosociala frågor, minskad bemanning, osäkra anställningar samt hot, våld och kränkningar som ökar i slimmade verksamheter. Det förekommer också hårdare attityder på arbetsplatser samt svårare att få arbetsgivare att åtgärda efter anmärkning. Inom vård och omsorg har det blivit hårdare krav på att alla ska ha full kapacitet i arbetet. Specifika förhållanden vid personlig assistans skapar också nya problem. Nyttan av RSOs arbete är renare och prydligare arbetsställen. Men tyvärr ökar otrygghet och stress. Allt fler arbetsställen uppfyller dock grundkraven i SAM och då blir förbättringarna tydliga.

LO-förbundens beskrivning av sin aktuella RSO-verksamhet

De olika förbunden inom LO har ombetts beskriva sin RSO-verksamhet i olika avseenden. Hur RSO-verksamheten är organiserad kan sägas vara unik för varje förbund. Variationen är stor. I de fall man inte är RSO på heltid kan den huvudsakliga anställningen vara på ett företag. Verksamheten styrs ofta på avdelningsnivå men också på regionnivå eller centralt. Det är vanligt att RSO tidigare varit skyddsombud eller huvudskyddsombud men det är inget generellt krav i alla förbund. Flera beskriver det som önskvärt. Några förbund trycker på att intresset för arbetsmiljöfrågor är viktigt. En bakgrund som eller kombination med förtroendemannauppdrag beskrivs av flertalet förbund. Kraven på en allmänfacklig utbildning är vanligt. Sammanfattat kan en typiska RSO sägas vara en person som har en bakgrund som fackligt aktiv, har varit lokalt skyddsombud samt är förtroendevald eller anställd av förbundet.

Utbildningen för uppdraget anpassas i flera förbund utifrån tidigare kunskaper. Det är vanligt att individuella utbildningsplaner utarbetas, ofta på avdelningsnivå men också enligt centrala riktlinjer på förbunds nivå.

Tio av 13 förbund redovisar en könsfördelning som ungefärligen avspeglar könsfördelningen bland medlemmarna eller har en 50/50 fördelning trots att medlemmarna ej har samma fördelning. Ett förbund där 4 % av medlemmarna är kvinnor har inget kvinnligt RSO. Två av förbunden redovisar en klar underrepresentation av kvinnor bland RSO. Några förbund redovisar en strävan mot jämn könsfördelning men en tydlig plan med uttalat syfte att ha en jämn könsfördelning redovisas inte bland förbunden med obalans.

Knappt hälften (fem) av förbunden genomför inte någon särskild rapportering av RSO-verksamheten förutom den som görs till LO centralt. De som har krav på sådan särskild redovisning rapporterar att uppgifter rapporteras in regelbundet under året för att ge underlag för statistik samt för att identifiera särskilda behov.

Flertalet förbund redovisar att man för närvarande inte ser något behov av att förändra sin RSO-verksamhet. Ett förbund ser ett behov att ha en stark central styrning av verksamheten i ett inledningskede i samband med att hela verksamheten nu skall omorganiseras. En utökning av domänen för verksamheten genom att mer fokusera på psykosociala problem rapporteras från ett mindre förbund. I några fall trycker man på behovet att ha en kontinuerlig process med översyn av verksamheten.

Den vanligaste, men inte den enda, principen för ersättning till RSO utgår från att förlorad arbetsförtjänst skall ersättas. Den interna fördelningen av statsanslagen till förbunden för RSO-verksamheten uppvisar en stor variation. Behovsprövning, medlemsantal, geografi, ansökningsförfaranden eller att

medlen går direkt till löner är några redovisade principer. Ett förbund fördelar en viss del enligt en fördelningsnyckel och där en mindre mängd reserveras för särskilda projekt.

Förbunden har i huvudsak en gemensam syn på framtiden vad gäller behoven av RSO-verksamheten samt möjligheten att bibehålla och utveckla den. Flera pekar på att behoven ökar som en följd av ett ökat antal riktigt små företag där lokala skyddsombud saknas. Svårigheter att rekrytera skyddsombud bidrar. Inom byggbranschen ser man särskilda problem med ökningen av arbetskraft från de nya EU-länderna eftersom dessa ofta inte alltid är införstådda med reglerna kring arbetsmiljön. Det ställer större krav på information och där har RSO en viktig roll. Ett annat faktum som ökar behoven av RSO är privatiseringen av verksamhet som tidigare drivits av kommuner etc. Ytterligare en oroande faktor som förs fram är förändringar i Arbetsmiljöverkets föreskrifter som ger ökade tolkningsmöjligheter vilket man anser motverkar den strävan man har. Förutsättningarna att nyrekrytera RSO visar en varierande bild. Flera förbund ser inga problem men andra har svårt. Gemensamt är en tydlig oro för verksamheten som ett resultat av ändrade ekonomiska förutsättningar. En ökad finansiering av RSO från förbunden ses inte som möjlig i ett läge med minskande antal medlemmar.

Det systematiskt arbetsmiljöarbete beskrivs från flera förbund som klart otillfredsställande men med en del nyanseringar. Ett förbund påpekar att arbetsgivare anslutna till en arbetsgivarorganisation är bättre. Andra nämner att variationen är stor och att det naturligtvis finns goda exempel. Ett förbund redovisar en inventering som gjorts vid 300 riktade skyddsronder och där man konstaterade att 29 % av arbetsställena "uppfyller i stort sett våra krav".

Några förbund har krav på företagshälsovård inskrivna i sina avtal. Innehållet i de avtal som tecknas mellan företagshälsovård och företag varierar kraftigt. Flera framhäver att kvaliteten också varierar. Framförallt nämns avsaknaden av preventiva insatser i avtalen. Andelen företag som har avtal tycks minska.

På en fråga om hur riskerna i arbetsmiljön utvecklats under senare år nämner några förbund exempel på tidigare problem som har minskat på grund av ny teknik. Det motsatta beskrivs av flera förbund vad gäller den psykosociala arbetsmiljön där ett förbund beskriver anorektiska arbetsorganisationer, högre arbetstempo, hot och våldsituationer som i sin tur leder till stressrelaterade skador. Likartade beskrivningar förekommer från flera förbund. I några fall beskrivs också hur risker som tidigare anses vara under kontroll nu återkommer på grund av minskade kunskaper om riskerna. Asbest nämns som ett exempel i byggbranschen.

TCO 2009-2010

Nio förbund har bedrivit RSO-verksamhet med stöd från statsbidrag. Behovet av RSO-verksamhet har ökat de senaste åren på grund av ökande arbetsmiljöbelastning för arbetstagare, nya lagregler inom sjukförsäkring och rehabiliteringsområdena, nya driftsformer inom t.ex. skolan. Arbetsplatserna genomgår förändring. RSO-rollen samordnas med andra fackliga uppdrag bland annat på grund av långa avstånd till arbetsställena. Det tar också längre tid att ersätta aktiva RSO som slutar. Flera förbund pekar fortfarande på stora kunskapsbrister hos små arbetsgivare. Hos arbetsgivare på tillfälliga arbetsplatser som t.ex. musik och teater är det extra tydligt. Byte av huvudman gör att arbetsmiljöarbetet får börja från början. Det har visat sig att det tar längre tid att arrangera arbetsplatsbesök men de gör nytta då SAM fungerar bättre på besökta företag. Målet med RSO-besöket är att få till stånd SAM och att skapa en lokal skyddsorganisation. Besöken kan innebära utbildning om AML, SAM, förebyggande åtgärder, riskbedömningar (ökad omfattning), arbetsskade- och rehabiliteringsärenden. Nyttan visar sig som fler skyddsombud mer kunskap hos skyddsombud och arbetsgivare. Arbetsmiljöproblemen är fokuserade på arbetstid, stress, hög arbetsbelastning, enformigt arbete, ledarskap. De psykosociala frågorna ökar med hot och våld t.ex. vid ensamarbete. Fler RSO behövs där offentlig verksamhet övergått i privat regi. Den största andelen RSO-verksamhet ligger hos Unionen med pri-

vat industri och tjänstesektor. Lärarförbundet har en ökning mot skolor med privat drift. SKTF prioriterar vård och omsorg men även kyrkan. De genomför besök i samband med andra förhandlingar. SYMF har störst problem inom tillfälliga arbetsplatser. Journalistförbundet har under året haft verksamhet men med stora nedskärningar. Teaterförbundet har fokuserat på filminspelning och fria teatergrupper. SLF har haft fokus på hela sitt verksamhetsområde. Totalt genomför TCO dubbelt så stora insatser som bidraget ger. Unionen har rekryterat 100 nya RSO under året. Flera förbund beskriver att en viktig insats under året har varit att utse, utbilda och aktivera RSO. Flera förbund lyfter också vikten av att ge gemensam utbildning till skyddsombud och arbetsgivare.

Förutsättningarna 2010 för RSO-verksamheten för TCOs förbund skiljer sig inte från 2009 men ett antal förbund uppger att det är svårt att rekrytera skyddsombud. Flera förbund pekar fortfarande på stora kunskapsbrister hos små arbetsgivare. Samma sak gäller SAM som även nu innebär att många arbetsgivare har dålig kunskap. Runt hot och våld påpekas att flera arbetstagare själva får ta ansvar i frågan utan stöd från arbetsgivaren. Gemensamt för alla arbetsmiljöproblem är att de tycks vara ett symptom på grundläggande problem med underbemanning och okunskap hos ledningen. Flera förbund vittnar om att det är svårt att få tid med arbetsgivare och skyddsombud för RSO-besök. Resultat från genomförda besök visar att de som saknade SAM har påbörjat ett arbete. En vanlig fråga som kommer upp i samband med diskussioner om SAM berör delegationsordning och fördelning av ansvar och mandat. Lärarförbundet har jobbat mycket med ärenden runt nedläggningar och uppköp av skolor, skyddsronder, ombyggnad av lokaler och enskilda medlemsärenden. Alla förbund arbetar för att alla arbetstagare ska ha en tillgång till FHV av god kvalitet. Flera förbund har arbetat aktivt med utbildning av både skyddsombud och RSO. Frågor som behandlats i utbildningar har varit samarbetsproblem/konflikter, våld och hot, arbetstider och arbetsorganisation, rehabilitering, arbetsbelastning och stress, chef och ledarskap samt SAM.

Journalistförbundet har systematiserat sin RSO-verksamhet genom att anställa en person med enbart RSO-funktion. Symf bygger upp en faktabank och förnyar sitt utbildningsmaterial. SLF har gjort riskbedömningar på golfbanor och hos lantbrukare. SKTF rapporterar ett ökade problem med våld, hot, mobbing och kränkande särbehandling. Lärarförbundet har haft svårigheter att avtala tid med arbetsplatser.

Saco 2009-2010

Inom Saco bedrev tre förbund RSO-verksamhet 2010. Lärarnas riksförbunds RSO-verksamhet startade 2004. Det kommunala bidraget till friskolor har haft stor betydelse för utvecklingen inom området. På sju år har fristående grundskolor ökat från 90 till att vara 677 stycken 2009. Inom gymnasieskolan har utvecklingen gått än snabbare och idag går var fjärde elev i en friskola. Inom lärarnas riksförbund är 15 % av de aktiva medlemmarna anställda i privata skolor vilket har påverkat behovet av RSO-verksamhet. Alla privatskolor har påbörjat arbetet med SAM men kvalitén är mycket skiftande. En majoritet av privata arbetsgivare har tecknat kollektivavtal. RSO arbetar också för att arbetsgivarna ska vara anslutna till FHV. Negativa attityder hos vissa arbetsgivare till fackligt arbete gör det svårare att rekrytera skyddsombud än tidigare. Inom området är 85 % av arbetsställena små. Förbundet arbetar med ombudsmän som också är utsedda till RSO. Viktiga frågor för RSO är att få till stånd ett fungerande SAM, få tillgång till riskbedömningar, motivera förebyggande arbete, stödja enskilda medlemmars inflytande på arbetsmiljön, att handlingsplaner skapas och kapitel 6 § 6a i arbetsmiljölagen. RSO uppmanar också nya skyddsombud att bilda nätverk. Mer än hälften av resurserna (60 %) läggs i Stockholmsregionen.

Akademikerförbundet SSR startade RSO-verksamhet under 2010 i åtta län. Förbundet har fem RSO på respektive 15-50%. RSO har genom arbetsplatsbesök fokuserat på att få igång SAM då nästan inget arbetsmiljöarbete bedrevs tidigare på de besökta arbetsplatserna.

Inom Kyrka var man 2009 24 RSO på en tid som motsvarar totalt 2,55 tjänst. Antalet arbetsplatsbesök ligger på samma nivå som tidigare år och har fokus på enskilda ärenden och tillsyn. Allt för liten del används till förebyggande och framåtsyftande frågor. För stor andel av resurserna används fortfarande till konflikt och problemsituationer. Följande områden är också aktuella för kyrkans RSO, psykosociala problem och konflikter, SAM, ritningsgranskning, inredningsärenden, organisationsutredningar, arbetsmiljökommittéer, skyddsronder jämställdhet, strukturförändringar, uppföljning av inspektioner och tillsyn, rehabilitering, omplaceringar, tillsyn och behörighetsprövning relaterat till kyrkoordningen samt informationsspridning. Det framgår tydligt att den psykosociala arbetsmiljösituationen inom kyrkan är dominerande. Man ser också ökade problem i och med organisationsförändringar. Små församlingar slås ihop till större enheter.

Det har inte skett några stora förändringar i antal RSO och deras tid 2010 jämfört med 2009. Även antalet arbetsplatsbesök är oförändrat. Även 2010 tar enskilda medlemsärenden mest resurser i anspråk. RSO får ofta agera medlare så att inte små konflikter växer och blir ohanterliga. RSO initierar egna skyddsronder samt medverkar i sådana initierade av Arbetsmiljöverkets inspektörer. På de minsta arbetsplatserna med tre till fyra anställda så har arbetsgivaren ingen arbetsmiljökunskap. RSO är också ofta stöd till arbetsgivaren i uppföljningen av inspektionsmeddelanden. Det är svårt att rekrytera RSO. I övrigt inga skillnader från 2009.

Utbildning och utbildningsbehov

Inom LO förbunden har en inventering gjorts av genomförda utbildningar och hur man ser på ytterligare utbildningsbehov. Frågor har ställts kring tretton olika utbildningsområden med anknytning till RSO-verksamheten. Variationen i svaren från RSO i de 13 förbunden var genomgående stor. Totalt sett är utbildningsbehovet enligt de svarande stort. Cirka 2/3 har angett att de oavsett om de tidigare fått eller ej behöver ytterligare utbildning inom olika områden. Största behoven tycks finnas inom områdena "Psykosocial arbetsmiljö", "Arbetsorganisation" och "Arbetsanpassning och rehabilitering".

Det utbildningsområde som flest ansåg sig ha fått tillräcklig utbildning inom var om "Bättre arbetsmiljö". 36 % (median) svarade ja. De utbildningsområden som man minst ansåg sig ha tillräcklig utbildning inom var "Hot, våld, trakasserier" (11 % svarade ja), "jämställdhet och diskriminering" (11 % svarade ja), "kris och konflikthantering" (13 % svarade ja) respektive "kemiska hälsorisker" (13 % svarade ja).

Mellan 21 och 49 % svarade att de hade genomgått men behövde mer utbildning inom olika områden. Största behoven gällde kring "Arbetsmiljölagen och dess föreskrifter" samt "Funktionsutbildning för RSO". Det lägsta behovet avsåg "Bättre arbetsmiljö". Sju % angav att de inte genomgått denna utbildning men att de ansåg sig behöva sådan.

De utbildningar där man i störst utsträckning inte genomgått utbildning var om "Hot, våld o sextrakasserier" (41 % svarade ja), "Psykosocial arbetsmiljö" (41 % svarade ja) och "Arbetsorganisation" (41 % svarade ja).

Förbunden anger i varierande grad att man har en utbildningsplan för RSO och att den följs. I ett förbund anger 60 % att den följs. I ett annat anser endast 8 % att den följs. Medianvärdet är 31 %. I flertalet förbund anger en majoritet att någon utbildningsplan inte finns.

Inom TCO och Saco har inga motsvarande inventeringar av RSOs utbildningsbehov gjorts.

Inom TCO fokuserar Unionen 2009 på att utbilda nya ombud. Denna satsning fortsatte 2010 då man även haft introduktionsutbildningar för nya RSO. Läraryrket har utvecklat en ny modell för kompetensutveckling av ombuden. Teaterförbundet fokuserar på utbildning av kontaktombud. Inom

TCO är det vanligt att RSO deltar i olika utbildningar för skyddsombud. Omfattningen av detta har inte redovisats. År 2010 rapporterar flera förbund inom TCO att en viktig del av insatserna är att utbilda RSO. Viktiga inslag i utbildningar har varit behandlat samarbetsproblem/konflikter, våld och hot, arbetstider och arbetsorganisation, arbetsbelastning och stress, chefs och ledarskap samt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Inom Saco redovisar Kyrkans akademikerförbund i sin årliga rapportering 2009 att en utbildningsdag genomförts med inriktning mot rehabilitering. Under 2010 har inga utbildningsinsatser gjorts men sådana planeras för 2011. Lärarnas riksförbund genomför viss utbildning på kollektiv nivå och efter behov på individuell nivå.

Nulägesbeskrivning från samtal med RSO

Som beskrivits närmare under kapitlet om metod för utredningen har samtalen med de 48 RSO genomförts i grupper eller i ett par fall enskilt. Samtalen har tagit sin utgångspunkt i ett antal frågeställningar som sänts ut till deltagarna inför samtalen. Mycket av det som förts fram under diskussionerna är gemensamt för alla eller flertalet och dessutom oberoende av vilken centralorganisation deltagarna tillhör. Synen på och engagemanget i uppdraget som RSO var samstämmigt. Ett mycket stort engagemang och entusiasm var tydligt och uttryck som att det var ett "kall" eller "som RSO gör man en fruktansvärd nytta" är belysande. Inställningen upplevdes som grundad på en övertygelse om att uppdraget är viktigt och ett konstaterande att insatserna var meningsfulla och gav effekt. Flertalet beskrev också i positiva ord det ansvar förknippat med frihet som uppdraget innebar. Att man också tvingas arbeta med en oftast oreglerad arbetstid sågs som självklart och som något som gick att hantera på ett balanserat sätt. Flera ansåg det också vara självklart att alltid vara tillgänglig på telefon.

Referaten nedan är alltså baserat på samtal i cirka 26 timmar med samtliga medverkande RSO. Det som lyfts fram är sådant som man i hög grad varit eniga om oavsett tillhörighet till centralorganisation eller förbund. I de fall en tydligt avvikande synpunkt eller erfarenhet framkommit har det särskilt lyfts fram i texten.

Om RSO-uppdraget. I samtalen diskuterades olika typer av roller som RSO har. En kommentar var att "vi har ju ett lagstöd som är helt enormt, och följer vi det börjar arbetsgivaren fundera på – jag kan nog inte det här och då kommer vår folkbildarroll in".

De formella förutsättningarna för uppdraget som RSO visar på ett mycket brett spektrum. Allt ifrån RSO som till 100 % har den uppgiften och som är anställda av ett förbund till sådana som är förtroendevalda och endast har möjlighet att till en liten del ha uppdraget. I de fall man inte har uppdraget på heltid är det vanligt att det delas med fackligt ombudsmannauppdrag men också med tjänstgöring i "ordinarie" yrket. Den problematik som kan vara förknippad med att kombinera RSO- och ombudsmannaroll berörs mer under en särskild rubrik.

De dominerande prioriteringarna som lyftes fram var att på arbetsställena arbeta för att få igång ett lokalt arbetsmiljöarbete genom att dels verka för att lokalt skyddsombud tillsattes samt att ett systematiskt arbetsmiljöarbete organiserades. Där skyddsombud redan finns prioriteras att stödja dem på olika sätt. På frågan om prioritering sa ett Saco-RSO "att få till stånd ett väl fungerande arbetsmiljöarbete ute på arbetsplatserna med väl fungerande skyddsombud, att besöka arbetsplatsen och utbilda skyddsombuden - men mest är det brandkårsutryckningar när medlemmar behöver hjälp"

Ambitionen hos flertalet är att genomföra planerade besök på alla de arbetsställen man ansvarar för, ofta en gång per år. De planerade besöken aviseras normalt och tid bokas med aktuell chef. Verkligheten är för flera annorlunda vilket beror på att man skall serva ett mycket stort antal arbetsställen men att RSO-tiden för många domineras av akuta utryckningar till företag där man har problem. Möjligheterna med att få tid för planerade besök föreföll som mindre bland TCO och Saco-förbunden.

Kontakter från medlemmar kring en frågeställning kan ibland leda till ett besök som till sin karaktär liknar ett planerat.

En ökande arbetsuppgift för RSO har blivit att på olika sätt bistå i samband med rehabilitering. Deras kunskaper och erfarenheter kan här ge ett viktigt bidrag samtidigt som det inkräktar på möjligheterna att fokusera på det förebyggande arbetet. En fördel med denna involvering kan vara att resp. RSO kan bli uppmärksammas på en problematik som tidigare varit okänd.

I samtalen kom ofta frågan om vilken roll man som RSO skulle inta. Skall man vara "polis" eller rådgivare? Här förekommer naturligtvis hela skalan men den helt dominerande inställningen är att nytta bäst skapas genom att bygga för samverkan genom att medverka med kunskaper. Polisrollen är något som finns där men som man försöker avvakta med att ta till då inga andra vägar ses som framkomliga. Den förskjutning av arbetsmiljöproblem från fysiska till psykosociala som pågått under en längre tid nämndes av någon som att behovet av samverkan ökade. Samtidigt med att man vill försöka skapa samverkan var många också angelägna att påpeka de grundläggande utgångspunkterna att man dels representerade "sina medlemmar" och att lagar och föreskrifter kring arbetsmiljöfrågorna är centrala. Någon nämnde att det är viktigt att inte ta en konflikt utan att vid oenighet överlämnade frågan till Arbetsmiljöverket. Förutsättningarna för att kunna skapa en produktiv samverkan är till stor del beroende av inblandade parter kunskaper i frågan. Här kunde noteras stora skillnader mellan olika förbund. Transportbranschens samverkan i TYA framstod som önskvärd förebild vid en jämförelse med förutsättningarna i andra branscher för att bygga samverkan.

Villkoren för RSO vad gäller hur stora geografiska områden man har att täcka varierar kraftigt. RSO i TCO-förbunden för teater och lantbruk har hela Sverige som distrikt medan andra har betydligt mer begränsade distrikt geografiskt. På samma sätt är skillnaderna mycket stora vad gäller hur många arbetsställen man har att bevaka. Sexton arbetsställen på Gotland jämfört med 6000 i hela landet ger helt skilda förutsättningar.

Om skyddsombud. Samstämmigheten är stor om svårigheter att övertyga personer att åta sig ett skyddsombudsuppdrag även om andra erfarenheter också redovisades. Särskilt svårt ansågs det vara på de minsta företagen. Inom vissa branscher framfördes erfarenheten att skyddsombudsuppdraget är impopulärt eftersom man då kommer i en utsatt relation till arbetsgivaren. Förklaringar som att man inte tordes vara skyddsombud i vissa fall i byggbranschen nämndes. Ett annat RSO från samma bransch har motsatta erfarenheter och detsamma gäller för en från transportbranschen. Andra skäl till svårigheterna som framfördes var att det anses betungande och att pressen i arbetet ger mindre utrymme för uppdrag av den karaktären. Skyddsombudsuppdraget konkurreras lätt ut av mer "primära" arbetsuppgifter. Det blir lätt så att ett skyddsombuds-uppdrag medför att ordinarie arbetsuppgifter förs över till arbetskamrater. Inom skolområdet ansågs det vara relativt lätt att rekrytera skyddsombud till kommunalt drivna skolor medan svårigheterna var större i de privata. En erfarenhet relaterat till skyddsombuden pekade på en ytterligare svårighet i de fall som man lyckats rekrytera men mött svårigheter med att få med dem på utbildningar.

Om att kombinera rollen RSO-facklig ombudsman. Det är vanligt att RSO har uppdraget kombinera de med att de också är fackliga ombudsmän. Av de 48 RSO som deltog var endast 10 RSO till 100 %. Den klart dominerande ståndpunkten är att det är mycket viktigt att vara klar på vilken roll man har i ett givet sammanhang och att den inte kan kombineras. Ett problem kan vara att de man möter, inte alltid har klart för sig skillnaderna i rollerna. *"I nästan varenda medlemskontakt så dyker det upp (AM-frågor) – man har samma hatt –"* sa ett RSO från ett LO-förbund. Även i kontakten med cheferna på företagen kan det innebära problem eftersom deras kunskaper om skillnaderna i roll inte alltid är kända. Ett RSO från ett tjänstemannaförbund sa att *"arbetsgivaren vet inte om jag sitter där som RSO eller ombudsman"*. Med de förutsättningarna i åtanke tryckte flertalet på det viktiga att själv vara disciplinerad och att vara tydlig gentemot kontakterna vilken roll man hade.

Direkt motsatta synpunkter fördes dock fram där exempelvis någon menade att det kan vara en fördel att ha båda rollerna eftersom RSO-rollen ger en rätt till tillträde till arbetsstället som ombudsmannarollen inte ger. Ett yttrande som framfördes från ett Saco-RSO var att *"jag vet inte om man behöver göra det – RSO-rollen är ett av verktygen jag har när det är en arbetsmiljöproblematik – försöker använda mig av allt jag har"*. Ett annat yttrande från en LO-RSO var *"två av tio arbetsgivare släpper inte in en facklig ombudsman utan en väldig massa väsen – men kommer man då som RSO är det mycket lättare att komma in"*. Ett RSO från skolvärlden beskrev svårigheterna att som ombudsman få tillträde till vissa privatskolor men att i RSO-rollen kom man in. Ett argument för att agera i båda rollerna som flera gånger kom upp var att vara effektiv när man ändå var på plats. Kommer det upp en facklig fråga när man är på ett arbetsställe flera timmars resväg bort så säger man inte att man får ta den frågan vid annat tillfälle.

Medvetenheten om problematiken är klar och det angelägna är att kunna hantera de olika rollerna på ett korrekt sätt är för flertalet central. Hur detta hanteras varierar bland annat beroende på vilken inställning till facklig verksamhet och arbetsmiljöfrågor man möter.

Om samverkan med Arbetsmiljöverket. Hur man har kontakt och eventuellt samverkar med Arbetsmiljöverkets inspektörer varierar mycket och tycks till största delen vara beroende av vilka personliga kontakter man lyckats bygga upp. Flera exempel på samarbeten beskrevs från RSO i såväl LO- som tjänstemannaförbunden. Allt från regelmässiga och näst intill dagliga kontakter till ingen kontakt alls förekommer. I de fall där samverkan var etablerad beskrevs en bild där de två olika parterna kompletterar varandra på ett effektivt sätt och uttryck som att RSO är *"inspektionens förlängda arm"* förekom. De som hade erfarenheter av samverkan såg stor nytta i det. En RSO beskrev skillnaden i deras sätt att arbeta med Arbetsmiljöverket där man säger *"det här är fel – gör rätt"* medan RSO säger *"det här bör ni göra, det säger lagen och då kan det vara ett bra tips att göra såhär"*.

En tydlig oro inför framtiden kring denna samverkan var dock tydlig. Flera vittnade om att kontakterna tidigare varit mer öppna och att det varit lättare att samarbeta men att senare års neddragningar vid Arbetsmiljöverket resulterat i mer begränsade möjligheter. Hur beroende samverkan kan vara av etablerade kontakter illustreras av ett LO-RSO som sa *"de gamla inspektörerna har vi otroligt bra kontakt med – men när nya kommer in blir det annat ljud i skällan"*. Möjligheterna att få hjälp i samband med utbildningar har minskat. Någon berättade om att man tidigare fått information från inspektionen om skyddsombud saknades på en arbetsplats men att det inte längre var aktuellt sedan skyddsombudsregistret lagts ned.

I de fall där man har ett etablerat samarbete mellan RSO och inspektör kan det vara omfattande. Flera inom LO-förbunden redogjorde för ett väl etablerat och regelbundet samarbete med inspektörer men att man samtidigt känner oro inför framtiden. Exempel på kontakter som beskrevs var att man fortlöpande fick rapporter från inspektörerna om inspektionsresultat, att man hade träffar ett par gånger per år samt att man fick information om planerad inspektion.

Flera tog upp en problematik man noterat i de kontakter man har beroende på vad som uppfattades som en hårdare juridisk styrning av inspektionerna. Detta i kombination med att man tyckte sig se att Arbetsmiljöverkets föreskrifter då de omarbetas blivit vagare, *"skall har blivit bör"*. Någon vittnade om en situation där man varit överens med inspektören i bedömningen av ett fall men där den juridiska hanteringen ansågs urvattna kraven. Denna utveckling ansåg flera ha påverkat inspektörerna till att bli mer försiktiga att ställa krav.

Om SAM. Som redovisats ovan så är implementeringen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på arbetsplatserna en av de centrala prioriteringarna för RSO. En RSO beskrev SAM som ett användbart slagträ, *"Jag använder det som ett slagträ för att komma in med arbetsmiljöutbildning för både"*

chefer och anställda - det har fungerat ganska bra - vi talar om för dem vad SAM är och så tar vi fram en egen checklista”.

Samstämmigheten är mycket stor bland alla RSO då frågan ställts om hur väl SAM fungerar på respektive arbetsställen. Kommentarer i likhet med *”det är katastrofalt dåligt, den saken är riktigt klar”, ”uruselt” och ”skitdåligt”* kom ofta spontant när frågan ställts. Synpunkter som *”fungerar på papperet”* och att när SAM finns är det ändå bara en pärm på hyllan som inte har någon betydelse för arbetsmiljöarbetet var också dominerande. Nivån på ansvariga chefers kunskaper om SAM var enligt flera så låg att man inte ens kände till begreppet eller att det finns regler som ställer krav på systematik i arbetsmiljöarbetet. I motsats till detta vittnade några om att det förekommer arbetsställen med ett bra fungerande arbetsmiljöarbete utan att man för den skull känner till regelverket. Lagen följs utan att man vet om det.

RSO gör inte någon regelmässig ”mätning” av ett ”SAM-status” i likhet med vad Arbetsmiljöverket gör men flertalet har ändå en mycket god uppfattning om läget. Någon direkt jämförelse av bedömningarna kan därför inte göras. Flera påpekade att deras bedömningar inte fokuserade på dokumenterade rutiner i samma utsträckning som man ansåg att inspektörerna gör. *”Ofta har man dokumentation, papper och arbetsmiljöpolicy och allt vad som finns, - men det är ju döda dokument”.* Flera vågade sig på försiktiga bedömningar att RSOs bedömningar, som ofta hamnade kring att 10 % av arbetsställena hade ett fungerande SAM, sannolikt låg lägre än Arbetsmiljöverkets. *”När jag tittar på SAM tittar jag om det fungerar – AV tittar på rutiner”*

Enigheten var stor om att implementeringen av SAM var mycket beroende av arbetsställets storlek. Bland de större (upp mot 50 anställda) nämnde någon att uppåt 1/3 av företagen hade fungerande SAM. Erfarenheterna från skolans arbetsställen var att de kommunala skolorna ofta var klart bättre än privatskolorna vad gäller SAM.

Om företagshälsovård. Enigheten kring synen på den företagshälsovård man ser på arbetsställena var mycket stor. Kommentarer som *”företagshälsovården är bara en skugga av sitt forna jag”* *”mina medlemmar upplever att företagshälsovården sitter i knä på arbetsgivaren”* *”det finns också några bra”* *”de är inte opartiska”* är belysande. En annan kommentar var *”Idag finns det en uppfattning att det finns en företagshälsovård värd namnet – men den finns ju inte där”.* Den bild som målades upp var till stor del pessimistisk men bilden var inte helt mörk och exempel där det fungerade bra beskrevs också.

I den mån man över huvud taget har avtal med företagshälsovården ansågs avtalen i alltför liten utsträckning fokusera prevention. De grundavtal som ofta tecknas innehåller mest behandlande delar och årliga kontroller och medverkan i ett förebyggande arbete var ofta tilläggstjänster som fick beställas separat. Som med så mycket annat nämnde flera att det särskilt är de allra minsta företagen som helt saknar företagshälsovård eller enligt RSOs mening har alltför tunna avtal. En förklaring som nämndes av ett RSO var att de små företagen har svårt att se nyttan med de avtal som man presenterar. Det handlar om beställarkompetens men också om företagshälsovårdens förutsättningar för att erbjuda attraktiva tjänster. En synpunkt från många var att såväl medlemmar som chefer uppskattar avtal som ger smidigare och snabbare tillgång till vård än vad den allmänna vården kan erbjuda.

Inom skolvården var problematiken vad gäller företagshälsovården liknande med vad som gällde arbetsmiljöarbetet i övrigt. De privata skolorna hade klart sämre anslutning till företagshälsovård. Några exempel på förebyggande insatser beskrevs inte från Saco-förbunden. Förutom mer hälsovårdande insatser handlade det mer om upphandlade coacher och medverkan vid omplaceringar.

Om förändringar i omvärlden. De förändringar i omvärlden av betydelse för RSO-verksamheten som mest kom på tal var relaterade till neddragningarna på Arbetsmiljöverket, nedläggningen av Arbetslivsinstitutet, privatiseringen av offentlig verksamhet, ökningen av antalet bemanningsföretag, internationaliseringen samt alltmer pressade förhållanden på arbetsplatserna. Hur neddragningarna vid Arbetsmiljöverket upplevts av RSO har berörts under rubriken "Om samverkan med Arbetsmiljöverket". Flera, men långt ifrån alla, beskrev omfattande kontakter med Arbetslivsinstitutet i olika former. Man hade arbetat upp kontakter med forskarna som beskrevs som en viktig resurs för att kunna hålla sig uppdaterade om kunskapsläget. Forskarna kunde ofta ta sig tid att hjälpa till med allt från svar på enklare frågor till ett väl organiserat samarbete för kompetensutveckling. Det faktum att många, om än inte alla, av forskarna fortsatt finns kvar vid universitet och andra institutioner innebar inte att den kontakten kunde behållas. Erfarenheten var att forskarna ofta arbetar under mer ekonomiskt pressade förhållanden och har därför sämre med tid. "Samarbetet med forskarna sen man la ner ALI har blivit 100 gånger sämre". Uppfattningen att man som RSO märker av minskade möjligheter till arbetsmiljöforskning framfördes av ett flertal. Åsikten att "det är för lite forskning, det redovisas för lite resultat i media" framfördes av ett TCO-RSO.

Problem relaterade till privatisering var särskilt tydlig inom skolan. En huvuddel av insatserna från lärarfackens RSO riktades mot privatskolorna. Skillnaderna mellan kommunala och privata skolor var påtagliga. Särskilda problem såg man bland annat vid skolor och förskolor som drevs av föräldraköoperativ eftersom kunskaperna kring villkoren för att driva företag ansågs dåliga. Även i privatskolor med andra ägarformer mötte man stora problem relaterade till låga kunskaper om arbetsmiljöarbetet hos cheferna.

De problem som beskrevs relaterade till bemanningsföretagen var ofta av karaktären av en oro för utvecklingen eftersom man såg risk för mer pressade förhållanden och mer resurskrävande för RSO med fler parter och med en personal på företagen med minskat intresse för arbetsmiljöarbetet. "det är tufft med bemanningsbranschen, de tar inte samma ansvar som de gamla arbetsgivarna".

Olika typer av förändringar som hänger samman med internationalisering och som påverkar RSOs arbete togs upp av flera. En sådan förändring som framförallt togs upp från bygg- och livsmedelsbranschens företrädare är den ökade närvaron av utländsk arbetskraft. Såväl språkproblem som en annan syn på nödvändigheten med arbetsmiljöarbete skiljer sig ofta. Inom transportbranschen har man kunnat konstatera större praktiska svårigheter att komma i kontakt med ansvariga chefer i internationella bolag som kanske inte finns i Sverige eller mött en mindre förståelse för arbetsmiljöfrågor och den etablerade samverkanstraditionen mellan de svenska parterna. "Ett av de stora bevakningsföretagen styrs i praktiken från en byhåla utanför London" när chefen för Europaverksamheten fick frågan om hur han hanterar de olika regelverken i länderna sa att "vi tar inte hänsyn till exempelvis ert Arbetsmiljöverk i Sverige. Jag fattar beslut, det är mitt jobb. Skall vi göra på ett visst sätt beslutar jag det och när vi skall trycka ut olika typer av instruktioner till de olika länderna så gör vi det – och är det då så att det blir problem så får man väl skrika så högt att det hörs ända till London". Liknande problematik framfördes kring utlandsägda privatskolor men också andra exempel där man såg stora problem beskrevs av RSO från TCO-förbund. Bilden att internationella bolag orsakar problem var inte entydig. Goda exempel med företag med sin bas i exempelvis Norge och USA beskrevs. På liknande sätt beskrevs hur internationella byggbolag med bas i Sverige ställde hårda krav vad gällde arbetsmiljöarbetet på sina anlitade entreprenörer.

Inom handeln möter man, sett i ett längre tidsperspektiv, allt fler arbetsgivare med bristfälliga kunskaper i svenska. I många fall kan det då krävas tolk i kontakten och att i en sådan situation föra diskussioner kring implementering av SAM blir mycket tidskrävande.

Inom skolans område uppmärksammades en arbetsmiljöproblematik som hänger samman med studieresor och lägerskolor, en verksamhet som har ökat. "Friskolor har ju det som ett lockbete – varje

år åker vi till Spanien – rena kamikazeuppdragen tycker jag – man har ju tillsynsplikt – att åka med 17-åringar till Berlin och tro att de inte går och tar en öl”.

Om utbildningar som man ger. Utbildning av skyddsombud beskrivs av de flesta som centralt i uppdraget. I stort sätt samtliga RSO var på olika sätt och i olika former engagerade i fortbildningar för ”sina” arbetsställens skyddsombud. Former och innehåll varierar men en utgångspunkt i BAM- bättre arbetsmiljö, nämndes ofta. Som beskrivits tidigare nämner många problem med att rekrytera skyddsombud och med det hänger också samman att det kan vara svårt att övertyga de som ställer upp att också utbilda sig för uppdraget. Många av förbunden beskrev också en strävan att få med arbetsställens chefer på kurser tillsammans med dess skyddsombud. Erfarenheterna talar för att det upplevs som positivt av båda parter och har avgörande betydelse för att öka kvaliteten på arbetsmiljöarbetet. Inom transportbranschen har man genom TYA etablerat en samverkan som innefattar regelmässiga utbildningar för bland annat skyddsombud och chefer på olika nivåer. Som i så många olika avseenden är det särskilt svårt att nå de allra minsta arbetsställena också med utbildning.

Om RSOs egen utbildning. Flertalet RSO har gedigna kunskaper inom sina specialområden. Förutsättningarna för att skaffa sig kunskaperna varierar dock mellan olika förbund. I samband med de olika samtalen ombads samtliga att kort beskriva vilken särskild utbildning man hade för RSO-uppdraget. Flertalet beskrev olika typer av fackliga grundutbildningar i kombination med särskilda vidareutbildningar för RSO. Många har också tidigare varit lokala skyddsombud och därför genomgått utbildningar kopplade till de uppdragen. Några hade genomgått mer avancerade utbildningar med relevans för RSO vid Arbetslivsinstitutet, Mälardalens Högskola och Arbetsmiljöhögskolan i Lund. De fackliga förtroendemannautbildningar och särskilda spetsutbildningar inom det kemiska och fysikaliska området som ordnades av Arbetslivsinstitutet i Stockholm och Umeå beskrevs som mycket värdefulla och att alternativet efter institutets nedläggning begränsats kraftigt. Någon från ett tjänstemannaförbund uttryckte en viss avund inför det rika utbudet på arbetsmiljöutbildningar inom LO.

Förutom dessa grundutbildningar av skiftande karaktär har flera årligen återkommande möten för kompetensutveckling, oftast på nationell nivå. Till detta kommer ett sökande av kunskaper på eget initiativ som innefattar att hålla sig ajour med information från de mest betydande källorna som Arbetsmiljöverket, Prevent och de olika förbunden och centralorganisationerna. De som varit aktiva som RSO under längre tid, och då särskilt de som genomgått mer avancerade vidareutbildningar, har också etablerat kontaktnät som inkluderar forskare som tidigare fanns vid Arbetslivsinstitutet. Olika varianter av nätverk med kollegor som var mer eller mindre aktiva beskrevs. I något fall beskrevs en e-postgrupp för kollegor som fungerade så att man kunde skicka ut en fråga om en speciell problematik som man förväntade sig möta. Inom en timme fick man normalt svar från någon med erfarenheter kring liknade fall.

Om chefers kunskaper. De spontana svaren på frågan om vilka kunskaper om arbetsmiljöfrågor som arbetsställens chefer har var många gånger av karaktären ”det är total okunskap”. En RSO förtydligade vad han önskade med ”det behöver inte vara en fullständig grundutbildning på 40 timmar – ett arbetsgivarkörkort, där man informerar om SAM och huvudpunkterna vad arbetsmiljölagen säger – tänk va långt vi hade kommit då”. I diskussionerna lyftes kraven på arbetsgivarna i Danmark och Norge fram som en förebild vad gäller grundläggande arbetsmiljökunskaper. Flera tog upp önskemålet om någon typ av ”arbetsgivarkörkort” som skulle innefatta grundläggande ansvar man har. I denna fråga såväl som i andra avseenden var det så att det finns flera lysande undantag och att de bristande kunskaperna var mest påtagliga på de allra minsta arbetsställena. Brister på kunskaper är problematiska av flera skäl. Förutom det att ansvariga inte vet vad som krävs så är förutsättningarna för en jämbördig samverkan dåliga då den ena parten har ett avsevärt övertag i kunskaper.

Om de största arbetsmiljöriskerna. En generell trend i kommentarerna kring vilka de största riskerna man möter var att de psykosociala frågorna ökar. Ökad stress, pressade villkor, mobbing och upp-

handlingar som tvingar fram alltmer slimmade organisationer togs upp som förklaringar till utvecklingen. En tydlig förändring man noterat kan beskrivas av kommentaren "Antingen kan man jobba 100 % eller ut" eller "Skrotgubbar saknas". Med "skrotgubbar" menade man medarbetare som med viss nedsatt arbetsförmåga ändå kunde finnas med i arbetslagen och bidra till en bättre anda. Vad gäller de mer fysiska riskerna och olycksfall betonade många att den positiva utvecklingen man sett under många år stagnerat och i vissa avseenden vänt. "De största problemen vi i Byggnads har är höga höjder – och kvartsdammet – det ser för djävligt ut – det var bättre för 20 år sedan" "vi är tillbaka på 70-talet". Ett vanligt problem inom byggbranschen är också att tidspressen medför att personalutrymmen inte hinner iordningställas innan byggstart. Inom restaurangbranschen sågs diskriminering och mobbing som betydande problem. Inom kyrkans tjänstemannaförbund är de psykosociala frågorna totalt dominerande. Inom skolan möter man problem på grund av anklagelser om sextrakasserier från såväl elever som föräldrar. Anklagelser som att "han tittar" eller "han tar på mig" kan skapa stora problem för den anklagade och är dessutom svåra att försvara sig mot. Även inom musikbranschen möter man frågor kring sextrakasserier men då handlar det om att anställda är utsatta. I skolans värld möter man också ofta frågor relaterade till mögelproblematik i byggnaderna. Inom handeln beskrivs rån som ett betydande problem, inte bara i det akuta skedet med ibland direkt våldsamma situationer utan också de psykiska problem som kan drabba den utsatta efteråt. Inom teaterns värld kan villkoren och riskerna vara oerhört skiftande. I stora filmproduktioner som inkluderar allehanda risker blir kraven på riskanalys vid planeringen uppenbar. Berörd personal arbetar tillsammans under en ofta mycket begränsad period och under krävande förhållanden. I de fria teatergrupperna kan psykosociala frågor bli påtagliga med exempelvis en grupp som var på väg att gå under och "höll på att klösa ögonen ur varandra". Inom musikbranschen är riskerna för hörselskador en ständigt aktuell fråga. Callcenters togs upp av en RSO från TCO som exempel på arbetsplatser med särskilt mycket problem som relateras till en mycket hög personalomsättning. En genomsnittlig anställningstid på tre månader nämndes. Det innebär att relativt sett måste en stor del av resursen fokuseras dit.

Om relationer mellan RSO och chefer. Den helt dominerande bilden som gavs var att relationen till arbetsställdas chefer var utmärkt. Många exempel gavs på att chefer kontaktar RSO med frågor. Någon nämnde att en chef sagt att "ALMEGA svara så konstigt, det är lika bra jag ringer dig så att det blir rätt från början". Inledningsvis kan förhållandet mellan RSO och arbetsgivare ibland vara spännande för att sedan förbättras då förtroende skapats. Det är inte ovanligt att cheferna är oklara på vilken roll som RSO har och man blandar då ofta ihop dem med Arbetsmiljöverkets inspektörer.

Om hot och våld mot RSO. Som framgått ovan är den helt dominerande bilden en god relation mellan arbetsgivare och RSO. Undantag förekommer dock och det kan i vissa fall, om än sällsynta, leda till direkt hotfulla situationer. Då frågan lyftes hade de flesta någon erfarenhet av en aktivt negativ inställning till deras närvaro. I branscher där viss inblandning av direkt kriminell verksamhet förekommer sågs det som en riskfaktor att ta hänsyn till. De exempel som beskrevs kom uteslutande från LO-förbundens RSO även om några Saco-RSO var eniga om att "det kan vara lite surt ibland". Medvetenheten om riskerna för RSO var tydlig och riskanalyser inför vissa besök görs. En strategi som beskrevs var att alltid vara två om risken för hotfulla situationer befarades. En annan strategi är att använda sig av mobiltelefoner med anonyma kort samt hyrbilar för att inte kunna identifieras. Yttrandet som "Jag vet var du bor" och att "du gör intrång på mitt revir" tas på största allvar. Riskerna finns alltså även om det inte är i vardagen men för många är det ändå så påtagligt att man tvingats utveckla olika strategier som naturligtvis också kräver extra resurser.

Om dokumentation. Rutinerna kring hur man dokumenterar insatserna på arbetsställen diskuteras. Här var variationen stor och allt från att man skrev en kravlista på plats om vad man var överens om till att alltid rapporter skrevs och att databaser förekom där sökbara diarieförda rapporter lagrades. I de fall det handlar om individärenden föreföll rutinerna mer strikta. Rutiner som att skriva dokumentation om det förväntas bli aktuellt med uppföljning beskrevs. Resursanvändningen för RSO

diskuterades i sammanhanget. Synpunkten framfördes att det kanske är det viktigare att vara ute på arbetsplatserna än att skriva dokument.

Om samarbete över förbundsgränser. Exempelen på organiserat samarbete mellan RSO som finns på samma arbetsställen är få. Framförallt framkom exempel från de aktuella LO-förbunden inom byggbranschen men få exempel på organiserade samarbeten mellan LO-, TCO- eller Saco-RSO togs upp i diskussionerna. Ett sådant exempel som beskrevs som "otroligt bra" gällde mellan Lärarförbundet inom TCO och Kommunalarbetareförbundet inom LO. Trots detta samarbete fick man från

Lärarförbundets sida inte tillgång till Kommunals och LOs utbildningar. Frågan om det rimliga i ett sådant samarbete togs upp men vare sig någon större entusiasm eller problem lyftes. Ett RSO uttryckte dock ett tydligt intresse för samverkan kring kyrkan som arbetsgivare.

Om nyttan. En självklar fråga att ställa till RSO med ett kanske självklart svar var om man ansåg sig göra någon nytta och om arbetsmiljön blir bättre på "deras" företag. Ett belysande och typiskt exempel på svar var *"absolut – annars höll vi inte på – en mycket tung uppgift för RSO är att vara stöttning åt våra vanliga skyddsombud – dom ringer in och ställer frågor – vi lämnar ut telefonnummer – de flesta situationer som uppstår har man någon gång varit inne i – så man kan säga gör så och så eller att man ber dem ringa någon som vet"*. En annan kommentar var *"Jag tycker vi gör nytta – oftast välkomna – sällan mött negativ attityd"*. En representant för teaterområdet sa att *"den här branschen skulle nog inte ha så mycket arbetsmiljöarbete om inte RSO fanns"*.

Som beskrivits inledningsvis i detta avsnitt utgörs gruppen RSO av personer med ett mycket tydligt engagemang i uppdraget, ett engagemang som är tydligt kopplat till den nytta man upplever sig göra.

Olycksfallsrisker i arbetslivet

I tabellerna 3-5 har en sammanställning av uppgifter från AFA Försäkring om inträffade godkända arbetsolycksfall redovisats. Statistiken finns bland annat uppdelat på avtalsområden men dessa stämmer inte helt överens med de idag aktuella fackliga organisationerna. Bland annat finns Lantarbetarförbundet särredovisat trots att deras medlemmar numer ingår i kommunalarbetarförbundet. Redovisningen är dessutom uppdelad på företagsstorlek, kön och om arbetsolycksfallen klassats som allvarliga, det vill säga om de lett till sjukskrivning i mer än 30 dagar.

Tabell 3. Arbetsolycksfall utifrån företagsstorlek och avtalsområde. AO innebär samtliga godkända arbetsolycksfall. Allv innebär samtliga godkända allvarliga (sjukskrivning mer än 30 dagar) arbetsolycksfall. Redovisningen avser summan för åren 2005-2009.

Arbetsolycksfall i företag <50 anst med RSO	Kön	1-4 anställda		5-9 anställda		10-19 anställda		20-49 anställda		Summa AO	Varav Allvarliga
		AO	Allv	AO	Allv	AO	Allv	AO	Allv		
Byggnads	kv	4	1	9	7	9	4	20	8	42	20
	m	490	255	677	372	1 177	542	1 562	656	3 906	1 825
Elektriker	kv	2	2	0	0	7	2	1	0	10	4
	m	62	28	118	36	207	72	257	78	644	214
Fastighet	kv	19	6	16	5	30	13	80	29	145	53
	m	106	47	75	33	99	47	200	68	480	195
GS	kv	17	9	21	10	38	22	81	39	157	80
	m	202	117	217	126	334	169	556	234	1 309	646
Handels	kv	86	44	125	72	202	96	281	128	694	340
	m	79	38	81	32	175	77	285	107	620	254
Hotell och Rest.	kv	55	30	75	29	120	41	205	67	455	167
	m	39	16	41	20	68	25	122	51	270	112
lf Metall	kv	44	10	41	16	103	49	273	103	461	178
	m	442	191	640	310	1 288	573	2 225	903	4 595	1 977
Kommunal	kv	106	52	73	35	121	39	221	71	521	197
	m	166	78	146	68	152	69	177	73	641	288
Lantarbet.	kv	7	5	3	2	1	1	1	1	12	9
	m	16	8	5	1	0	0	6	2	27	11
Livs	kv	33	10	11	7	19	11	75	26	138	54
	m	192	57	21	13	64	37	132	60	409	167
Musiker	kv	1	0	0	0	1	1	3	0	5	1
	m	2	0	1	0	0	0	0	0	3	0
Målare	kv	3	2	0	0	4	2	3	1	10	5
	m	40	18	42	22	72	41	147	64	301	145
SEKO	kv	13	5	105	78	14	7	11	0	143	90
	m	89	36	85	43	123	61	221	85	518	225
Transport	kv	27	10	37	16	56	27	70	22	190	75
	m	411	165	419	179	651	269	954	331	2 435	944
Lärarnas Riksf.	kv	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
	m	0	0	1	1	1	0	3	0	5	1

Tabell 3 fortsättning. Arbetsolycksfall utifrån företagsstorlek och avtalsområde. AO innebär samtliga godkända arbetsolycksfall. Allv innebär samtliga godkända allvarliga (sjukskrivning mer än 30 dagar) arbetsolycksfall. Redovisningen avser summan för åren 2005-2009.

Arbetsolycksfall i företag <50 anst med RSO	Kön	1-4 anställda		5-9 anställda		10-19 anställda		20-49 anställda		Summa AO	Varav Allvarliga
		AO	Allv	AO	Allv	AO	Allv	AO	Allv		
Förbund											
Journalist	kv	0	0	0	0	3	0	3	1	6	1
	m	1	0	0	0	1	1	2	0	4	1
Lärare	kv	6	1	5	2	11	2	52	15	74	20
	m	1	0	1	1	3	2	13	6	18	9
SKTF	kv	5	1	8	3	14	5	39	8	66	17
	m	2	0	3	3	6	3	26	5	37	11
SLF	kv	0	0	5	2	0	0	0	0	5	2
	m	3	1	3	1	4	3	6	3	16	8
Teater	kv	5	1	4	2	3	1	10	4	22	8
	m	7	1	4	3	1	1	12	7	24	12
Unionen	kv	31	9	40	15	51	17	92	29	214	70
	m	56	29	94	29	157	61	279	102	586	221
Summa kvinnor	kv	464	198	578	301	808	341	1 521	552	3 371	1 392
Summa män	m	2 406	1 085	2 674	1 293	4 583	2 053	7 185	2 835	16 848	7 266
Summa kvinnor + män		2 870	1 283	3 252	1 594	5 391	2 394	8 706	3 387	20 219	8 658

I tabell 3 har valts att inte redovisa färdolycksfall eftersom RSO-verksamheten endast i ringa grad kan antas påverka dessa.

Tabell 4. Arbetsolycksfall för alla förbund och arbetsplatser med mindre än 50 anställda utifrån företagsstorlek. AO innebär samtliga godkända arbetsolycksfall. Allv innebär samtliga godkända allvarliga (sjukskrivning mer än 30 dagar) arbetsolycksfall. Redovisningen avser summan för åren 2005-2009. Summa anställda 2005-2009 avser summan av antal anställda för varje år.

Arbetsolycksfall i företag <50 anst, Alla förbund	1-4 anställda		5-9 anställda		10-19 anställda		20-49 anställda		Summa AO	Varav allvarliga
	AO	Allv	AO	Allv	AO	Allv	AO	Allv		
Summa kvinnor	710	291	765	352	1071	398	2187	674	4 733	1 715
Summa män	3603	1596	3628	1492	6027	2221	9817	3137	23 075	8 446
Summa kvinnor + män	4313	1887	4393	1844	7098	2619	12004	3811	27 808	10 161
Summa anställda 2005-2009	1 536 232		1 212 859		1 327 977		1 713 262		5 790 330	
Arbetsolycksfall/anställd 2005-2009 (%)	0,28%	0,12%	0,36%	0,15%	0,53%	0,20%	0,70%	0,22%	0,48%	0,18%

Det är värt att notera att antalet olycksfall per anställd ökar med företagets storlek.

Tabell 5. En jämförelse av arbetsolycksfall för alla förbund och företag med avseende på företagsstorlek. AO innebär samtliga godkända arbetsolycksfall. Allv innebär samtliga godkända allvarliga (sjukskrivning mer än 30 dagar) arbetsolycksfall. Redovisningen avser summan för åren 2005-2009. Summa anställda 2005-2009 avser summan av antal anställda för varje år.

Sammanställning Arbetsolycksfall för företag. Alla förbund	Mer än 49 anställda		1-49 anställda		Summa AO	Varav allvarliga
	AO	Varav allv	AO	Varav allv		
Kvinnor	39 709	11 582	4 733	1 715	44 442	13 297
Män	47 490	15 123	23 075	8 446	70 565	23 569
Summa kvinnor + män	87 199	26 705	27 808	10 161	115 007	36 866
Summa anställda 2005-2009	13 912 298		5 790 330		19 702 628	
Arbetsolycksfall/anställd 2005-2009 (%)	0,63%	0,19%	0,48%	0,18%	0,58%	0,19%

Arbetsmiljöarbete och inspektioner

Då Arbetsmiljöverkets inspektörer besöker arbetsställen genomförs i många fall en klassning av hur väl det systematiska arbetsmiljöarbetet är utvecklat. Detta sker genom att bedöma vad som kallas SAM-status. I tabell 6 har resultaten för år 2010 redovisats totalt och uppdelat på distrikt för arbetsställen med färre än 50 anställda. I tabell 7 har det totala antalet utförda inspektioner på arbetsställen med mindre än 50 anställda redovisats. Uppgifterna avser perioden 2006 till 2010 och är även här uppdelade på distrikt förutom det totala.

Tabell 6. Arbetsmiljöverkets klassificering av SAM-status per distrikt och totalt vid arbetsställen med mindre än 50 anställda. SAM-status definieras som "SAM-status = 1 innebär att inspektören vid sitt besök bedömde att arbetsgivaren inte kommit igång med SAM medan SAM-status = 3 har ett väl fungerande SAM". Data från Arbetsmiljöverket 2010.

Distrikt	Antal klassade	SAM 1	SAM 2	SAM 3
Linköping	1 228	31%	57%	12%
Stockholm	3 216	41%	53%	6%
Örebro	2 015	37%	54%	8%
Falun	767	38%	49%	13%
Härnösand	691	35%	54%	11%
Luleå	915	53%	42%	5%
Umeå	707	33%	48%	19%
Göteborg	2 607	32%	59%	9%
Malmö	1 937	33%	55%	12%
Växjö	862	35%	58%	6%
Total	14 945	37%	54%	9%

Tabell 7. Antalet av Arbetsmiljöverket utförda inspektioner på arbetsställen med mindre än 50 anställda under perioden 2006 till 2010, per distrikt och totalt.

Distrikt	2006	2007	2008	2009	2010
Linköping	1 060	1 255	1 179	1 081	1 182
Stockholm	2 808	2 631	2 434	2 704	3 085
Örebro	1 232	1 089	1 048	1 438	1 482
Falun	1 014	1 020	862	941	1 069
Härnösand	820	872	829	822	846
Luleå	785	642	617	657	785
Umeå	769	594	697	760	690
Göteborg	2 408	2 092	2 613	2 587	3 085
Malmö	1 620	1 453	1 500	1 594	2 012
Växjö	1 874	1 623	1 457	1 388	1 530
Total	14 390	13 271	13 236	13 972	15 766

Arbetsgivares och Arbetsmiljöverkets syn på RSO

Samtal med chefer som haft kontakt med RSO

Avsikten var att ett urval av medlemsorganisationerna inom Svenskt Näringsliv skulle föreslå lämpliga företag som haft kontakt med RSO och att cheferna på dessa företag skulle intervjuas om sina erfarenheter. En av de utvalda medlemsorganisationerna meddelade att man inte hade för avsikt att medverka. Övriga har inte tagit kontakt. Vid telefonsamtal med representanten för den medlemsorganisation som tog kontakt framkom det att man får in rapporter från medlemsföretagen som pekar på att konflikter förekommer. Karaktären på dessa problem är dock oklar men att sådana konflikter förekommer, om än sällsynt, verifieras av samtalen med RSO.

För att ändå få in synpunkter från arbetsgivarsidan har kontakt tagits med två samordnare av RSO från två LO-förbund i Dalaregionen. Dessa har ombetts att föreslå företag som under en senare tid besökts av RSO. Två företag inom Hotell och Restaurangbranschen och två byggnadsmålerier föreslogs. Förutom detta har direkt kontakt tagits med en VD på ett verkstadsföretag en före detta produktionschef på en träindustri.

Chefen på ett av de utvalda företagen (Hotell) sade sig inte minnas någon kontakt med RSO varför någon ytterligare diskussion inte var möjlig. Vid samtalen med cheferna för övriga tre företag ombads dessa att fritt berätta om sina erfarenheter från kontakterna med RSO. De utvalda företagen tillhörde storleksmässigt det övre skiktet av företag med RSO-kontakt. Kontakterna med RSO be-

skrevs som positiva eller neutrala och att man såg det som en naturlig del i företagets arbetsmiljöarbete. I första hand hade RSO varit i kontakt med företagets egna skyddsombud men besöken på företagen hade också enligt deras mening aviserats i en korrekt ordning. På en fråga om man såg RSO som en naturlig källa för att få in kunskap var meningarna delade. Den naturliga kontakten man beskrev var med respektive arbetsgivarorganisation då man hade frågor som gällde arbetsmiljö. En av cheferna gjorde en jämförelse mellan ett besök från Arbetsmiljöverket och en RSO. Enligt chefen hade inspektören fokuserat på formalia och begränsat besöket till kontoret med RSO mer fokuserat på verksamheten.

Den bild som chefen från verkstadsföretaget gav var mycket positiv. Som ny tillträd chef mötte VD:n RSO som kom på oannonserat besök. Dialogen dem emellan beskrevs som mycket konstruktiv och de kunskaper och erfarenheter som RSO hade gav ett viktigt bidrag för att organisera ett systematiskt arbetsmiljöarbete på företaget. Kontakt togs ömsesidigt under en period men har avmattats. Samverkan mellan företaget och RSO beskrevs som nyttigt för båda parter. Produktionschefen från träindustrin bekräftade denna bild. Den enda avvikelserna var att dennes bedömning av RSO kunskaper inte var lika positiv. Ingen av dem hade någon erfarenhet av att RSO i sin roll också ägnade sig åt allmän facklig verksamhet vid kontakterna. RSO-rollen hölls ren.

Samtal med representanter för Arbetsmiljöverket

Två möten har hållits, varav ett med centralt placerade personer med insyn i RSO-verksamheten och ett med en inspektör med erfarenhet av kontakter med RSO.

Arbetsmiljöverket har enligt sina instruktioner ingen annan relation till RSO än att man rent administrativt samlar in rapporter från respektive förbund och transfererar anslagna medel till förbunden. Utbetalningen av medel är inte kopplat till någon värdering av den verksamhet förbunden inrapporterat. De inkomna rapporterna ställs samman utan någon bearbetning och översänds till Arbetsmarknadsdepartementet. Om och i så fall hur dessa rapporter analyseras på departementet är oklart.

Det är alltså utan någon formell koppling till RSO-verksamheten man ändå kan konstatera att den är en viktig del av arbetsmiljöarbetet på de mindre arbetsställena. En kommentar var att RSO finns där hela tiden som spanare och ambassadörer. I verkets årsredovisning (Arbetsmiljöverket 2009) omnämns RSO bara i samband med redovisningen av transfereringen av medel. Det är väl känt att många av verkets inspektörer har ett utvecklat samarbete med RSO men att detta baseras på de berörda parternas egna initiativ eftersom det inte finns någon uttalad instruktion om samarbete. Grunden för denna samverkan lades ofta för ett antal år sedan då synen på och resurserna för en sådan samverkan var annorlunda. Det innebär också att det kan förväntas att antalet sådana kontakter och samarbeten kommer att minska i den takt som nya inspektörer och nya RSO kommer till. I ett läge med minskade resurser till verket finns det stor risk att icke prioriterad verksamhet *"får stryka på foten"*.

Samtalet med en av Arbetsmiljöverkets inspektörer ger en bild som överensstämmer med vad som diskuterades med de centrala företrädarna. Kontakterna med aktuella RSO är och har varit en viktig del av verksamheten men det är lätt att se tecken till att situationen kommer att förändras. Generationsväxlingen bland inspektörerna såväl som bland RSO, i kombination med begränsade resurser och frånvaro av ett formellt stöd kommer sannolikt resultera i en minskad kontakt. Det kan till och med vara så att ny inspektör väljer att avstå från kontakter med erfarna RSO på grund av skillnader i erfarenheter och skilda roller. Eftersom denna typ av samverkan har en så informell karaktär har "personkemin" mycket stor betydelse.

Från inspektionens sida har man kunnat konstatera att det händer att kontakten mellan RSO och arbetsgivare varit problemfylld, men att det definitivt inte är regel. Kompetens inom ämnesrådet

hos de RSO som inspektören varit i kontakt med bedöms som hög. En viktig skillnad i rollerna som påpekades är att RSO i sina kontakter med arbetsgivare har ett fritt utrymme att diskutera "hur" problem skall lösas medan inspektören är mer begränsad till att säga "att" problemen skall lösas.

Analys och diskussion

Mötena med 48 RSO som representerade 21 olika förbund inom LO, TCO och Saco har gett en bild av RSO-verksamheten som i de flesta avseenden bekräftas av andra källor. Gemensamt för dem är att de har ett stort engagemang i sitt uppdrag samt att de successivt bygger upp en kompetens och erfarenhet som får stor betydelse för deras möjligheter att i största möjliga utsträckning nå målet att få igång ett lokalt arbetsmiljöarbete på "sina" arbetsställen. Synen på RSO som en "central och viktig del i arbetsmiljöarbetet" delas av Arbetsmiljöverket som i sitt yttrande om Ekonomistyrningsverkets rapport om regionala skyddsombud också skrev att "Inom ramen för det svenska arbetsmiljöarbetet framstår RSO som en i jämförelse med flera länder väsentlig faktor för att främja en arbetsmiljö" (Arbetsmiljöverket, 2010 Dnr AKL 2009/100307). Birgersdotter och medförfattare (2004) konstaterade att externa aktörer har stor betydelse för arbetsmiljön i små företag samt att de externa aktörer som når ut till flest arbetsställen är RSO.

Den totala kostnaden för RSO-verksamheten var enligt förbundens redovisningar till Arbetsmiljöverket 164 Mkr. Statsbidraget utgjorde av detta cirka 100 Mkr. I kunskapsöversikt om samhällsekonomiska kostnader för arbetsmiljöproblem som gjorts av Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket 2010c) refereras en undersökning som uppskattar att dessa kostnader ligger inom intervallen 2,6 till 3,8 % av BNP. Författarna bedömer denna uppskattning som realistisk. Med en BNP på cirka 3 300 miljarder kronor (Ekonomifakta 2011.) skulle detta motsvara någonstans i intervallen 86 - 125 miljarder. Satt i relation till detta utgör statsbidragen till RSO cirka 1 promille av samhällets kostnader. Om det är en rimlig nivå ligger utanför syftet med denna rapport att värdera.

Som framgår av redovisningarna så ökade kostnaderna för RSO-verksamheten under 1990-talet i högre takt än vad statsbidragen ökade. I början av perioden utgjorde enligt LOs redovisningar förbundens egna bidrag runt 20% för att till början av 2000-talet ha stigit till runt 40%. För LO och Saco har de egna bidragen legat på den nivån fram till senaste redovisningarna till Arbetsmiljöverket medan TCO rapporterade så högt som 55 %-ig egen finansiering 2007.

En målsättning i detta arbete var att se i vad mån negativa hälsoeffekter kan relateras till olika yrkesgrupper, här representerade av olika fackliga organisationer. Vad som fanns tillgängligt från i första hand AFA Försäkring, Arbetsmiljöverket och SCB undersöktes därför. Den slutsats som har dragits är att tillgängliga uppgifter i alltför stor utsträckning bara beskriver delar av problematiken. I tabellerna 3-5 har utfallet i form av olycksfall och allvarliga olycksfall redovisats fördelat på olika förbund respektive företagsstorlek. Att exempelvis dra slutsatsen att de 3948 redovisade olycksfallen inom byggnadsavtalsområde jämfört med de 28 inom SKTFs avtalsområde skulle motivera RSO-satsningar i proportion till detta vore naturligtvis helt felaktigt. Andra tillgängliga data i form av exempelvis godkända yrkessjukdomar kan knappast bidra till att ge en heltäckande bild. Ofta finns inte möjlighet att tillräckligt nära koppla negativa hälsoeffekter till yrke. En viktig förklaring till de stora svårigheterna ligger i det faktum att många negativa hälsoeffekter kan relateras till arbete på gruppnivå i epidemiologiska undersökningar, men inte i ett individuellt fall. Omfattande sådana studier har gjorts.

I Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt om arbetsrelaterad dödlighet i cancer, hjärt-kärlsjukdomar och lungsjukdomar i Sverige (Arbetsmiljöverket 2010b) sägs att "Analysen tyder på att varje år är åtminstone 800 dödsfall i cancer, lungsjukdom eller hjärtinfarkt i åldrarna 25–74 arbetsrelaterade". Denna uppgift kan sättas i relation till de 27 dödsfall i arbetet som redovisas av AFA Försäkring för 2008

(AFA-Försäkring 2010). På motsvarande sätt förhåller det sig naturligtvis vad gäller andra skadliga exponeringar än de som kan kopplas till cancer, lungsjukdom eller hjärtinfarkt och inte minst i alla de fall där utgången inte är dödlig. Som framgår under beskrivningen av förändringar i omvärlden har Arbetsmiljöverket också rapporterat (Arbetsmiljöverket 2010a) att en stor andel anställda varje vecka är tvungna att dra in på lunchen, arbeta över eller ta med arbetet hem. Dessutom har andelen som har upprepade arbetsmoment har ökat sedan 1990-talet och möjligheterna att själv bestämma arbetstakten försämrats för många. Sömnsvårigheter och de följdverkningar det kan innebära är bara en av flera tänkbara negativa effekter av den utvecklingen. De negativa hälsoeffekterna av detta är knappast synlig i tillgänglig arbetsskadestatistik. Slutsatsen är därför att, om det ens skulle vara möjligt, skulle krävas ett mycket omfattande arbete för att kunna göra en meningsfull bedömning av hur negativa hälsoeffekter totalt sett fördelar sig på olika yrken.

Utmaningarna i RSOs uppdrag som medför behov av ökade insatser är många. En av dem är att de ser en utveckling som innebär att en kraftig ökning av antalet nya mindre arbetsställen. Denna bedömning verifieras av data från SCB som visar att antalet företag med mellan 1 och 49 anställda ökade med 14 % från 2005 till 2009. Nära hälften av denna ökning avser företag som har färre än nio anställda vilket är en grupp som enligt flertalet RSO ofta ställer särskilda krav på insatser. Som framgår av figurerna 1 och 2 har antalet av LOs RSO besökta arbetsställen ökat markant (37 %) under denna period medan antalet heltids-RSO endast ökat något (6 %). En viss nedgång i antalet gjorda besök kunde emellertid noteras mellan 2009 och 2010.

Förutom det att antalet arbetsställen som RSO har att arbeta med ökat så beskrivs också hur nya arbetsuppgifter tillkommer som ställer ökade krav på deras insatser. Ett viktigt exempel på detta är att, som många omvittnat, att man får medverka aktivt i rehabiliteringsarbete i ökande utsträckning. Denna problematik har också beskrivit i LOs rapportering av RSO-verksamheten till Arbetsmiljöverket 2002. Särskilt inom LO-förbunden har kraven ökat på RSO genom en förskjutning mot frågor och problem kring psykosociala arbetsmiljöfrågor, hot, våld och stress har ökat på senare år utan att andra frågeställningar som olycksrisker, belastningsskaderisker samt kemiska och fysikaliska risker minskat i motsvarande grad. Denna breddning av frågeställningarna innebär också ett breddat behov av kunskaper hos RSO vilket i sin tur medför att ökade resurser måste läggas på vidareutbildning. Till detta kommer ytterligare förhållanden som bidrar till att öka behoven av insatser. Exempel som tagits upp är bland annat en ökad andel företag med utländskt ägande, flera arbetstagare och arbetsgivare med bristfälliga kunskaper i svenska och låg förståelse för svenska villkor i arbetsmiljöarbetet. Ett ökat inslag företag med utgångspunkt från ideella och kollektiva organisationer anses också ha medfört ökad belastning. Detta har sin förklaring i att ledningen i sådana fall inte alltid har de kunskaper om vad arbetsgivarrollen medför i form av ansvar för arbetsmiljön.

Behovet av grund och vidareutbildning av RSO är som sagts ovan stort. Framförallt handlar det om ett behov av breddning av kunskaperna men också grundläggande utbildning vid nyrekrytering av RSO. Som framgår av kapitlet "Utbildning och Utbildningsbehov" har LO-förbundens RSO uttryckt ett betydande behov av vidareutbildning.

De grundläggande utbildningarna sköts i huvudsak av förbunden. Vidareutbildningar inom olika specialområden anordnades tidigare framförallt av Arbetstlivsinstitutet. Nedläggningen av institutet innebär enligt många RSO avsevärt försämrade möjligheter till kompetensutveckling. Inte bara på grund av att speciella kurser ordnades av institutet. Nedläggningen innebär också att den av många RSO använda möjligheten att ha direkta kontakter med forskare försämrades. Att vissa av dessa forskare fortfarande är aktiva hjälper inte eftersom de nu ofta har sämre förutsättningar att bistå med kunskap. Arbetsmiljöhögskolan i Lund och utbildningar vid Mälardalens Högskola har i viss mån kunnat kompensera för bortfallet i utbildningsresurser men det förefaller klart att detta inte kan räcka till för att täcka alla förbundens behov i hela landet. En utveckling av kurser och undervisningsformer

där modern teknik och pedagogik förutom kompetenta lärare tas till vara förefaller angelägen. En sådan utveckling måste ske i nära samverkan med de berörda förbunden.

RSO har alltså i flertalet fall goda kunskaper om arbetsmiljöfrågor och har framförallt mycket höga ambitioner att utveckla kunskaperna. Detta innebär att man ofta har ett betydande kunskapsövertag vad gäller arbetsmiljöfrågor gentemot många arbetsgivare. Detta sågs som ett problem av många RSO i deras kontakter med arbetsställena. I alltför många branscher och på alltför många arbetsställen, särskilt de allra minsta, är chefernas kunskaper undermåliga och alltför långt från vad som krävs av en arbetsgivare enligt arbetsmiljölagen. Vid flera av de samtal som genomfördes med RSO framfördes tankar i form av krav på "arbetsgivarkörkort" eller liknande för att komma tillrätta med problematiken. Liknande tankar har förts fram tidigare. I Arbetarskyddsnämndens rapport (1983) efterfrågades en etableringskontroll för småföretagare.

Förekomsten eller snarare bristen på företagshälsovård på de små arbetsställena framhövdes också som problematisk. Framförallt betonades innehållet i det som erbjuds i avtal. Väl medvetna om att det finns lysande undantag. Det största problemet man såg och som av många också beskrevs som en trend var att preventiva insatser blev alltmer nedtonade men att också avtal med företagshälsovård oavsett innehåll minskade. Liknande problem beskrevs av LO i sin årliga redovisning av RSO-verksamheten till Arbetsmiljöverket 2002. I den omfattning som kollektivavtal om företagshälsovård förekommer så tycks det inte påverka kvaliteten på innehållet särskilt starkt.

Enligt de olika förbundens redovisningar (tabell 2) utförde RSO 2010 totalt närmare 70 000 besök på "sina" arbetsställen. Detta kan jämföras med de knappt 16 000 inspektioner som genomfördes av Arbetsmiljöverkets inspektörer på de mindre arbetsställena samma år. Den genomsnittliga kostnaden för varje RSO-besök var cirka 2 400 kr. Enligt Arbetsmiljöverkets årsredovisning 2009 (Arbetsmiljöverket 2009) kostade de totalt (alla företagsstorlekar) redovisade 32 024 arbetsställesbesöken drygt 209 Mkr. Detta motsvarar knappt 7 000 kr för varje besök. Naturligtvis är det så att ett RSO och en inspektör har vitt skilda uppdrag. Som beskrivits i avsnittet om samtalen med RSO så är en karakteristisk skillnad att inspektören säger "det där är fel - gör rätt" medan RSO kan säga "det där är fel - gör så här". RSO kan därför i betydande omfattning fungera som en viktig informationskälla till arbetsgivare, något som är vanligt förekommande enligt samtalen med RSO. Detta bekräftades också av några av de arbetsgivare som intervjuades.

Att RSOs insatser på arbetsställena är viktiga för att skapa ett bättre arbetsmiljöarbete är tydligt. Detsamma kan naturligtvis sägas om Arbetsmiljöverkets insatser. Vad som däremot förefaller märkligt är att en formell samverkan, baserad på direktiv, avtal eller liknande totalt saknas. Arbetsmiljöverkets hantering av förbundens årsrapportering om RSO-verksamheten hanteras bara rent administrativt. Ingen analys sker. Ett omfattande samarbete förekommer ändå men detta är helt baserat på enskilda individers initiativ. Detta informella samarbete riskerar dessutom att minska när nya inspektörer med ökande arbetsbörda och i avsaknad av instruktioner kan tänkas välja att inte samverka. Bilden av hur den informella samverkan fungerar och kan utvecklas var ungefär densamma från RSO som från Arbetsmiljöverket. Denna brist på samverkan mellan RSO och Arbetsmiljöverket har tidigare konstaterats i en LO-rapport (Gellerstedt 2007) där man påpekar att samverkan har brister. En översyn över hur de två skilda resurserna skulle kunna samverka i framtiden och hur innehållet i förbundens årsrapportering kan utnyttjas bättre verkar rimlig.

Flera RSO, med flera års erfarenhet, uttryckte att de kände ett minskande stöd från Arbetsmiljöverket i olika avseenden. Förutom det att samarbetet med inspektörerna minskar eller riskerar att minskas beskrevs också att inspektörerna allt oftare intar en försiktigare och mer juridiskt styrd hållning. Svårigheterna att få stöd från inspektörerna minskar. Ett annat exempel som togs upp av flera var de förändringar av föreskrifterna som sker där man anser att de blir vagare, "skall har blivit bör". Sam-

mantaget ser man att detta har gjort det svårare att driva arbetsmiljöfrågor med stöd från myndighet och föreskrifter.

Ett annat faktum som kan noteras är att samarbete eller samordning är begränsad mellan olika fackliga organisationer om RSO-verksamheten. Inom byggbranschen förekommer samarbete mellan de tre aktuella förbunden på LO-sidan. Andra exempel har beskrivits men tycks till stor del vara beroende av enskildas initiativ. Beskrivningar av de olika förbundens sätt att organisera sin RSO-verksamhet tyder på att sådana frågor hanteras utan försök till samordning. Variationen tycks total. Det går med säkerhet att peka ut ett antal branscher där RSO från olika förbund, särskilt från olika centralorganisationer, agerar på samma arbetsställen utan att i organiserad form samarbeta. Utvecklingsmöjligheterna här, såväl vad som gäller samordning med Arbetsmiljöverket förefaller tydliga.

Prioritering för att få igång ett lokalt arbetsmiljöarbete som beskrivits av många RSO i samband med samtalen är dels att inrätta ett lokalt skyddsombud och del att få igång ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Möjligheterna att rekrytera lokala skyddsombud beskrevs av många som försämrade. En bakgrund till det som många lyfte fram var ett i många branscher hårdnande klimat med en rädsla för att vara obekväma i det lilla företaget men också mer pressade arbetsförhållanden som innebär att ett sådant uppdrag konkurrerar med andra som ses som viktigare.

De bedömningar av hur väl det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar som gjordes av RSO vid samtalen överensstämmer i huvudsak med det som redovisats från Arbetsmiljöverket (tabell 3). Arbetsmiljöverkets bedömning är att 9 % av de mindre arbetsställena har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Ungefär hälften av arbetsställena var enligt inspektörerna igång. Då frågan ställdes till RSO vid samtalen var svaret ofta likartat men att många trodde att inspektörernas bedömningar var mer positiva. Ett skäl som angavs av flera var att inspektörerna enligt deras mening mer såg på formalia genom att gå igenom "pärmar på kontoret" medan RSO mer går på djupet och ser hur det fungerar. Om en sådan skillnad finns är oklart men klart är alltså att bedömningarna överensstämmer väl att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar dåligt eller inte alls på flertalet små arbetsställen.

Konflikter mellan RSO och arbetsgivare förekommer men det är vad som framgår av samtalen med RSO inte regel. Det normala är en samverkan baserad på ömsesidig respekt och en syn på arbetsmiljöfrågorna som viktiga för verksamheten i sin helhet. Denna bild motsägs inte av de beskrivningar som intervjuade arbetsgivare gett. De exempel på konflikter som beskrivits av RSO kan ibland leda till direkta hot om än våld är näst intill obefintligt. Den bild som RSO gett om exempel där hotfulla situationer uppkommit är att de har sin grund i ett genuint intresse för arbetsmiljöfrågor och facklig verksamhet. Företag nära gränsen till kriminalitet har lyfts som exempel. Naturligtvis kan konflikter också uppstå på grund av olämpligt agerande från RSO. För att bättre klarlägga det måste ett större antal arbetsgivare intervjuas. Eftersom detta inte var möjligt måste därför den frågan hållas öppen.

Det är vanligt att RSO delar det uppdraget med att vara facklig ombudsman. Detta är inte oproblemiskt. Skälet till att det är så kan säkert härledas till tillgängliga resurser. Problemet ligger framförallt i att ett RSO har ett helt annat stöd i lagen och en rätt att komma in på arbetsställen än vad man har som ombudsman. För arbetsgivare och för medlemmar är den skillnaden inte alltid klar. Om ett RSO därför besöker ett arbetsställe i den rollen, för att "när man ändå är där" passa på att ta upp frågor relaterade till ombudsmannarollen, finns det risk att konflikter kan uppstå. Några få RSO som deltog i samtalen beskrev tillträdesmöjligheten via RSO-rollen som en tillgång för att ta upp fackliga frågor. Flertalet vände sig dock mot det synsättet och betonade det viktiga i att tydligt skilja på rollerna. Det är lätt att förstå att man efter att ha rest 20 mil till ett arbetsställe för RSO-verksamhet inte kan säga att jag återkommer imorgon så kan vi ta fackliga frågor då.

Att RSO-verksamheten i stort sätt är unik för Sverige har beskrivits i tidigare avsnitt. De RSO som deltog i samtalen förmedlade en bild av uppdraget som såväl stimulerande som engagerande och en förvisning att man oftast gör nytta för de företag man möter. Till skillnad från de svårigheter som beskrivits att rekrytera lokala skyddsombud tycks det i flertalet förbund inte finnas några problem att rekrytera RSO. Kanske beror det på den entusiasm man utstrålar för uppdraget. De begränsningar som finns för att bibehålla eller utöka RSO-verksamheten tycks mer handla om tillgängliga resurser.

Huvudsakliga slutsatser.

RSO är i huvudsak en unik svensk resurs som gör en betydande insats för att förbättra arbetsmiljöarbetet på mindre arbetsställen.

Behovet av RSO-verksamheten är stadigt ökande eftersom antalet små företag ökar, omfattningen av arbetsmiljöfrågor ökar samt att alltför många arbetsgivares har bristande förmåga att organisera ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ökande och nya krav på RSO måste mötas med ökande möjligheter till kompetensutveckling.

Andelen små arbetsställen som har ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är liten. Preventiva insatser från företagshälsovården minskar. Det har blivit svårare att rekrytera lokala skyddsombud. Mycket talar för att denna situation kommer att bestå om inte nya insatser för förändring tillkommer.

Det finns mycket att vinna på en formaliserad samverkan mellan RSO-verksamheten och Arbetsmiljöverket. På samma sätt kan en utökad samverkan mellan olika förbund och centralorganisationer gagna arbetsmiljöarbetet.

Det finns idag inte underlag för att bedöma olika yrkesgruppers olika behov av RSO-insatser baserat på tillgänglig arbetsskade- och arbetssjukdomsstatistik.

Referenser

AFA-Försäkring (2010). Årsredovisning 2010.

AFA-Försäkring (2011). Sammanställning omvärldsbevakning. Långsiktigt minskad ohälsa i arbetslivet. Dec 2010-Mars 2011.

Arbetarskyddsnämnden (1983). Regionalt skyddsombud. En balansgång på slak lina? Arbetarskyddsnämnden.

Arbetsmarknadsdepartementet (1988). Regionala skyddsombud. Arbetsmarknadsdepartementet. DS 1988:61.

Arbetsmiljöverket (2008). Arbetsmiljön 2007. Arbetsmiljöstatistik Rapport2008:4.

Arbetsmiljöverket (2009). Arbetsmiljöverkets Årsredovisning 2009.

Arbetsmiljöverket (2010a). Arbetsmiljön 2009. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2010:3.

Arbetsmiljöverket (2010b). Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige - arbetsrelaterad dödlighet i cancer, hjärt-kärlsjukdomar och lungsjukdomar i Sverige. Kunskapsöversikt. Arbetsmiljöverket. Stockholm, Arbetsmiljöverket: 68.

Arbetsmiljöverket (2010c). Kunskapsöversikt. Samhällsekonomisk kostnader för arbetsmiljöproblem. Rapport 2010:2.

Arbetsmiljöverket (2011). Arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöverket.

Birgersdotter L, Schmidt L, Antonsson A-B (2004). Systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag- vad kan externa aktörer som regionala skyddsombud och företagshälsovård göra för att få SAM att fungera? IVL Rapport B1589.

Bornberger-Dankvardt S, Ohlson C-G, et al. (2003). Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag -försök till helhetsbild. Arbetsliv i omvandling. A. (Sweden). Stockholm, Arbetslivsinstitutet: 63.

Ekonomistyrningsverket (2009). Regionala skyddsombud. Förslag till nya rutiner för administration och redovisning av det statliga stödet till regionala skyddsombudsverksamheten. Stockholm. ESV:45.

Ekonomifakta (2011)., E. (2011-06-23). from <http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Ekonomi/Tillvaxt/>.

Europeiska arbetsmiljöbyrån (2010). Europeisk företagsundersökning av nya och framväxande risker - ESENER-Sammanfattning av rapport, Europeiska arbetsmiljöbyrån.

Folkhälsoinstitutet (2011). Hälsa i arbetslivet målområde 4. Kunskapsunderlag för Folkhälsopolitisk rapport 2010. Östersund, Statens folkhälsoinstitut: 69.

Frick (1996). De regionala skyddsombudens verksamhet. Arbetslivsrapport, Arbetslivsinstitutet. 1996:2.

Frick K, Sigala F, Sundström Frick C (1997). LOs regionala skyddsombud. Skillnader från 1980 till 1993 samt mellan förbunden. Arbetslivsrapport. 1997:20.

Gellerstedt (2007). Samverkan för bättre arbetsmiljö- skyddsombudens arbete och erfarenheter. Stockholm, Arbetslivsenheten.

Johansson B, Frick K, et al. (2004). Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete
Studentlitteratur.

Leyman H, Högström R, Sundström Frisk C (1982). De regionala skyddsombuden- arbetsförhållanden och ambitioner. Stockholm, Arbetarskyddsstyrelsen.

Lindh, R. (2002). Regionala skyddsombud (RSO)- kostnader mm. LO.

SCB (2007). Fokus på näringsliv och arbetsmarknad våren 2007. SCB

SCB(2011). Personlig kommunikation.

Torhov C, Sigala F, Sundström Frisk C, Frick K (1996). De regionala skyddsombudens verksamhets- deskriptiva data från en enkätundersökning. Arbetslivsrapport. 1996:23.

