

LOs ARBETSMILJÖPROJEKT LARM
SLUTRAPPORT 2003

Stärk det lokala arbetsmiljöarbetet

© Landsorganisationen i Sverige
Grafisk form: Pangea Design
Original: MacGunnar – Information & Media
Tryck: EO Print AB, Stockholm
ISBN 91-566-1984-7
LO 03.05 3 000

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	7
LO ska verka för	9
Bakgrund	11
Sår av underbemanning	11
Ta igen 90-talet, stärk del lokala arbetet	12
Konferenser med regionala skyddsombud	15
Utbildning	16
Arbetsmiljöverket	16
Skyddsombud om psykiska och sociala aspekter i arbetet	18
Ökad stress	18
Lagstiftning och utbildning	19
Facket och företagshälsovården	19
Systematiskt arbetsmiljöarbete	21

Arbetsmiljöverket, lag och föreskrift	21
Information och utbildning i SAM	23
Företagshälsovård	24
Bakgrund	24
Aktuella utredningar	25
Projektets förslag (i punkter i Bilaga 2)	27
Samverkan med landsting och försäkringskassa	27
Kontroll och personalförsörjning	28
Referenser	30
BILAGA 1. Förslag för att stärka det lokala fackliga arbetet	32
Landsorganisationen rekommenderas verka för	32
LO-distrikten rekommenderas	35
Förbunden rekommenderas	38
Avdelningen rekommenderas	39
BILAGA 2. Förslag angående företagshälsovård	42
BILAGA 3. Exempel på brev från regionala skyddsombud till Mona Sahlin	44
BILAGA 4. Tre tusen LO-skyddsombud om den psykosociala arbetsmiljön	45

Förord

LO OCH FÖRBUNDEN avslutade i januari 2003 ett tvåårigt projekt med uppgift att stärka det lokala fackliga arbetsmiljöarbetet. Däri ingick att skapa förutsättningar för och påskynda införandet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete och att verka för mer och bättre företagshälsovård.

Projektets tre arbetsgrupper *Lokal/regional arbetsmiljöutveckling*, *Företagshälsovård* och *Systematiskt arbetsmiljöarbete* har kontinuerligt lämnat rapporter till dess styrgrupp. Några frågor från projektet löstes i regeringens höstbudget 2002, andra fördes till 3-partssamtalen mellan arbetsmarknadens parter och regeringen. Ytterligare frågor har förts till LOs regionala skyddsombudsgrupp. Projektet lägger i denna skrift förslag till fortsatta åtgärder för att stärka det lokala fackliga arbetet. Resultat från projektet kommer bl a att diskuteras i tre arbetsgrupper med Svenskt Näringsliv.

Ordförande i projektets styrgrupp var Ulla Lindqvist, LOs andre vice ordförande med Stefan Wiberg från LO som projektledare. Representanter från förbunden var Birgitta Kihlberg, Hotell och Restaurang Facket; Kjell Johansson, Byggnadsarbetareförbundet; Sten-Erik Johansson, Fastighetsanställdas förbund; Stefan Eriksson, Handelsanställdas förbund; Kurt Walther, Industriefacket; Gunnar Fridolfsson, Kommunalarbetareförbundet; Elmer Holmberg, Metallindustriarbetareförbundet samt Mårten Frimanzon, Transportarbetareförbundet. Från LO deltog också Carina Nilsson, Christina Järnstedt och Filis Sigala. Rapporten har skrivits av Sten Gellerstedt, LO.

I projektets tre arbetsgrupper deltog:

- 1. LOKAL/REGIONAL ARBETSMILJÖUTVECKLING: Ordförande Christina Järnstedt, LO; Kjell Johansson, Byggnadsarbetareförbundet; Stefan Eriksson, Handelsanställdas förbund; Sture Bengtsson, Industrifacket; Gunnar Fridolfsson, Kommunalarbetareförbundet; Åke Lindh, Metallindustriarbetareförbundet; Bo-Ingemar Johansson, Skogs- och Träfacket; Sven Bergström, LO samt Renée Andersson, LO.
- 2. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD: Ordförande Carina Nilsson, LO; Gesa Markusson, Fastighetsanställdas förbund; Carina Ibert, Grafiska fackförbundet; Bijan Motae, Hotell och Restaurang Facket; Lars-Erik Lidman, Kommunalarbetareförbundet; Thomas Henriksson, Livsmedelsarbetareförbundet; Lennart Borgkvist, Målareförbundet samt Ann-Christin Nero, LO.
- 3. SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE: Ordförande Stefan Wiberg, LO, Göran Söderlund, Elektrikerförbundet; Göran Ivarson, Musikerförbundet; Mikael Jansson, Pappersindustriarbetareförbundet; Per Insulander, SEKO; Martin Miljeteig, Transportarbetareförbundet, Torbjörn Karlsson, Försäkringsanställdas förbund t o m den 31 december 2001 samt Filis Sigala, LO t o m den 31 december 2001.

Sammanfattning

UNDER 1990-TALET MINSKADE TIDEN för fackligt arbete och många medlemmar tystnade. Skyddsombud fick en sämre ställning och utbildning inom arbetsmiljö blev färre och kortare. Arbetsgivarnas uppsägning av det centrala arbetsmiljöavtalet försvårade läget. Dessutom tog regeringen bort statligt stöd till företagshälsovård. Mot den bakgrunden beslöt LO-kongressen år 2000 att prioritera lokalt och regionalt arbetsmiljöarbete.

LO och förbunden avslutade i januari 2003 ett tvåårigt projekt med uppgift att stärka det lokala fackliga arbetsmiljöarbetet, påskynda införandet av systematiskt arbetsmiljöarbete och få bättre företagshälsovård. Projektets förslag till åtgärder kommer främst från ett stort antal konferenser med regionala skyddsombud och från de tre arbetsgrupperna i projektet.

Viktiga områden som inte har fått tillräckligt utrymme inom projektet men som kommer att diskuteras i arbetet med Arbetsmiljöåret 2003 är frågor om diskriminering, integration och arbetsorganisation.

Projektet har initierat arbetsmiljögrupper på LO-distrikten och nätverk för regionala skyddsombud. LO, TCO och SACO uppvaktade också näringsdepartementet för att få mer medel till de regionala skyddsombuden, vilket de också fick. Efter många års påtryckningar från LO återinfördes nu regionala samrådsgrupper med Arbetsmiljöinspektionen och arbetsgivarna. En grupp med LO, TCO, SACO och Arbetsmiljöverket arbetar också med att öka kvalitén på Arbetsmiljöverkets skyddsombudsregister.

Enbart 34 procent av skyddsombuden anger i en enkätstu-

die gjord hösten 2002 att arbetsledare har grundläggande kunskaper om arbetsmiljö. Det är samma andel som i LO-undersökningen 1995. Någon förbättring har således *inte* skett, trots kraven i föreskriften *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Drygt 40 procent av skyddsombuden menar också att lagstiftningen är otillräcklig för att driva krav som minskar stressen i arbetet. Så många som 73 procent menar att ohälsan har ökat på grund av stress de senaste tre åren.

Projektet vill öka tillgång och kvalité på företagshälsovården, särskilt för små företag, kvinnor och för verksamma inom handel, hotell och restaurang och träindustrin samt inom delar av offentliga sektorn. LO har tidigare beslutat att driva krav på obligatorisk företagshälsovård. Projektet anser att företagshälsovård ska vara sammanhållen, kompetent och kunna bidra i alla delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt delta i arbetsgivarens utredning vid rehabilitering. Företagshälsovård ska vara oberoende, ha ett tydligt regelverk och vara kvalitetssäkrad med en effektiv tillsyn från Arbetsmiljöverket. Frågor om företagshälsovårdens kvalitet och inriktning bör beslutas partsgemensamt, alternativt genom en föreskrift. I företagshälsovårdens styrelser ska parterna vara representerade. Utöver avgifter från arbetsgivaren ska staten ge villkorade bidrag för samverkan mellan företagshälsovård, primärvård och försäkringskassan.

Projektet hade också till uppgift att påskynda införandet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Under 2003 planeras partsgemensamma regionala konferenser med syfte att motivera parterna att tillämpa föreskriften om ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Projektet har tillsammans med Arbetsmiljöforum gjort en handbok *Till hands* och en enkel broschyr. Projektet föreslår också att Arbetsmiljöverket utfärdar en föreskrift om psykiska och sociala arbetsmiljöfrågor. Vidare föreslås stimulering av lokala avtal för utveckling av arbetsorganisationer.

Projektet påpekar att lag och avtal bättre bör anpassas till den ökade förekomsten av tillfälliga anställningar. Det behövs också en skärpt lagstiftning som säger att uppdragsgivare ska ta ett större ansvar för arbetsmiljön hos uppdragstagare som är starkt beroende av dem (beställaransvar).

LO ska verka för:

- **ETT GEMENSAMT ARBETE** med förbunden i avtalsrörelsen 2004 om ett Arbetsmiljöavtal med bl a utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete för skyddsombud, arbetsledare och arbetsgivare samt alla anställda. Detta måste dock först diskuteras i samband med prioriteringar i avtalsrådet.
- **PARTSGEMENSAMT** komma överens om kompetensnivå i arbetsmiljö för skyddsombud, arbetsledare och arbetsgivare.
- **VIA AVTAL ELLER FÖRESKRIFT** ställa krav på att alla i arbetsledande ställning har kompetensbevis i arbetsmiljö.
- **ATT** få till stånd kompetenta domare, åklagare och poliser på arbetsmiljöområdet.
- **ATT** regeringen utökar och årligen ger medel till de regionala skyddsombudens verksamhet och återkommande utbildning.
- **ATT** via skollagen kräva att utbildning i arbetsmiljö förs in i skolplaner eller liknande styrdokument för högstadie-/gymnasie-/yrkes- och lärlingsutbildningar.
- **ATT** Arbetsmiljöverket utfärdar föreskrift om psykologiska och sociala arbetsmiljöfrågor.

- ATT Arbetsmiljöverket ges möjlighet till sanktioner med höjd företagsbot för brott mot AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.
- ATT systematiskt arbetsmiljöarbete omfattar alla på arbetsplatsen oavsett anställningsform. Egenföretagare ska ges ett tydligare ansvar för arbetsmiljön.
- ATT uppdragsgivare ska ges ett tydligare ansvar för arbetsmiljön (beställaransvar).
- ATT i förordningen med instruktion för Arbetsmiljöverket förs in en paragraf som innebär att Arbetsmiljöinspektionen är skyldig att kontakta skyddsombud, huvudskyddsombud (HSO) eller regionalt skyddsombud (RSO) innan inspektion samt skicka kopia på krav som ställs på arbetsgivaren, om skyddsombudet begär det.
- FORSKNING kring arbetslivets frågor behöver stärkas som ett led i att skapa ett hållbart och utvecklande arbetsliv.
- ATT se över innehållet i all facklig utbildning om arbetsmiljö.
- TILLSAMMANS med förbunden skapa en kompetenstrappa för skyddsombud och ta fram utbildningar för de olika trappstegen.
- PRIORITERA arbetsmiljöfrågorna högre i LOs information till massmedia och andra informationskanaler.
- TA FRAM MATERIAL om arbetsmiljö; för skolor – riktat och anpassat till lärare och ungdomar; till förbunden för information till sina medlemmar; ett lättfattligt material med syfte att stärka skyddsombudets uppdrag.

Bakgrund

Sår av underbemanning

Den underbemanning som finns på många arbetsplatser ger sår i samhället. Bland de få som ska göra så mycket blir många sjuka, vilket också leder till att många arbeten inte blir gjorda. Detta sker i en tid då socialt stöd och tid för återhämtning minskar, arbeten med enkel specialisering ökar och många saknar ett för kroppen naturligt arbete. Att sjukfrånvaron då ökar, och främst den på grund av stress, går att förstå. Till detta ska läggas mångas känsla av att vara överflödig eller utbytbar. Inte bara arbetslösa känner så, utan också många som hamnat på fel arbete eller i företag som säger upp folk.

Ingela Thalén, fd socialförsäkringsminister, sa i maj 2002 angående sjukskrivning:

- *"Det är det högt uppdrivna tempot utan sociala pauser eller naturlig vila under dagen.*
- *Det är ledarskapet eller kanske snarare brist på ledarskap.*
- *Hur man organiserar arbetet.*
- *Allmänt sett dåliga arbetsmiljöer.*

Det går naturligtvis också att finna en del av orsakerna i den enskildes livsstil, men arbetsplatserna är så avgörande att det är där som förändringarna måste ske för att helheten ska fungera. Och

arbetet ska upplevas som lustfyllt och spännande. Det finns anledning att också tala om en självpåtagen stress. Vi har så många valmöjligheter idag och så många krav på oss från olika håll – inte minst från oss själva.”

Industriell produktion har hittills alltid medfört en underordning i arbetet som ger olyckor och dålig hälsa för många. Denna underordning har två sidor. Den ena gäller marknadens påverkan på all ekonomisk verksamhet, med dess *skapande förstörelse*, skiftande konjunkturer och konkurrens. Den andra gäller makten över arbetsplatserna. Där förstärks idag arbetarnas underordning av global ”kvartalskapitalism” med storskaliga utspridda leverantörssystem, svaga ägare och starka direktörer. 1900-talets historia visar att endast många och aktiva medlemmar i fackföreningar kan skapa uthålliga produktionssystem anpassade till människans förutsättningar.

LO arbetar för demokratiska arbetsplatser. Dels för att få en effektiv produktion som ger en bra lön, dels för att skapa arbeten som ger personlig utveckling och inte olyckor och sjukdomar. En hörnsten för ett bra arbete är att det är nyttigt och att dess villkor behandlas med respekt och systematiskt av alla inblandade.

Ta igen 90-talet, stärk del lokala arbetet

Arbetsplatsen är grunden för all facklig verksamhet och under 1990-talet sjönk aktiviteten där drastiskt. Tid för fackligt arbete försvann på ”slimmade” företag, samtidigt som många medlemmar tystnade. Skyddsombud fick en sämre ställning och det blev svårt att rekrytera nya. Det blev också färre och kortare utbildningar inom arbetsmiljö, både för skyddsombud och arbetsledning. Arbetsgivarnas uppsägning av det centrala arbetsmiljöavtalet försvårade läget. Dessutom tog regeringen

bort statligt stöd till företagshälsovård. Företagens hårda rationaliseringar under 90-talet gjorde också att facket fick prioritera att rädda jobben i stället för arbetsmiljön. LO-kongressen år 2000 beslöt därför att prioritera arbetsmiljö och då främst skyddsombudens verksamhet. LOs vision är att *"alla ska ha en arbetsmiljö som ger yrkesmässig och personlig utveckling och alla ska kunna avsluta ett långt yrkesliv med bibehållen fysisk och psykisk hälsa"*.

Centralt fackligt arbete ska stödja det lokala. Centralt stöd är särskilt viktigt för medlemmar på små företag som saknar fackliga funktioner. LOs strävan är att det alltid ska finnas en facklig representant, som öga mot öga med arbetsgivaren driver fackliga frågor. Men det krävs alltid arbetskamraternas stöd för att kunna ta ansvar. Risken att bli uthängd är annars för stor. Ett av LOs mål är därför att stärka det lokala fackliga arbetet.

För att få ett aktivt fackligt arbete krävs emellertid att det finns motivation och resurser till information och utbildning, för både medlemmar och skyddsombud. LO och förbunden startade därför detta projekt för att utveckla det lokala fackliga arbetet.

Projektet

Projektet hade tre arbetsgrupper *Lokal/regional arbetsmiljöutveckling, Företagshälsovård och Systematiskt arbetsmiljöarbete* med representanter från LO och förbunden. Dessa har organiserat konferenser i landet, gjort studiebesök, samlat material och gjort uppvaktningar m m. Projektets förslag till åtgärder i denna skrift kommer främst från ett stort antal konferenser med regionala skyddsombud och från arbetsgrupperna.

Projektets syfte är att bidra till:

- Utveckling av det lokala/regionala fackliga arbetet med bl a mer samverkan för att få ökade kunskaper bland fackligt aktiva som ger en bättre arbetsmiljö.
- Bättre allmänfacklig utbildning för skyddsombud.
- För in arbetsmiljö i den allmänfackliga utbildningen på så sätt att dessa frågor hamnar i "linjen".
- Alla skyddsombud ska ha minst grundläggande utbildning för sitt uppdrag påbörjad inom 3 månader efter att de blivit valda. I denna ska arbetsorganisation ingå.
- Förbättra de regionala skyddsombudens möjligheter att utföra sitt uppdrag, bl a genom ökat ekonomiskt stöd från samhället.
- Förbättrade kontakter mellan Arbetsmiljöinspektionen och regionala skyddsombud.
- Att alla arbetsplatser med fler än 5 anställda ska ha skyddsombud.
- Införande av ett systematiskt arbetsmiljöarbete, även i små företag.
- Att alla företag ska ha tillgång till den företagshälsovård som krävs för att uppnå ett effektivt arbetsmiljöarbete.
- Samordnade krav från LOs förbund på företagshälsovård.

Konferenser med regionala skyddsombud

ÅR 2001 GENOMFÖRDE LO, LO-distrikten och förbunden 28 tvådagars konferenser och tre endagarskonferenser för regionala skyddsombud. Dessa samordnades av "Eldsjälarna" tillika regionala skyddsombud. Grupparbetena vid konferenserna är sammanfattade i LO-rapporten "*Ord och inga visor*". Ett stort antal brev skickades också från deltagarna till Mona Sahlin (exempel i Bilaga 3). De regionala skyddsombuden svarade även i ett frågeformulär hur de ser på sin roll. Under hösten 2001 fick projektet 1 532 vykort från skyddsombud med värdefulla synpunkter på arbetsmiljön. Dessa vykort fanns i den bok för skyddsombud som hade skickats till 58 000 skyddsombud.

I augusti 2002 träffades LO-distriktens arbetsmiljöhandläggare, "Eldsjälarna" och LOs arbetsmiljögrupp. De följde då upp 2001 års konferenser och planerade endagsutbildningar för regionala skyddsombud i psykosociala arbetsmiljöfrågor. Under hösten 2002 genomfördes 32 endagarskonferenser. Det pågår nu ett bildande av tvärfackliga arbetsmiljögrupper i LO-distrikten, vilket var ett krav från konferenserna. Detta bör vara klart under 2003 och bestå av regionala- och huvudskyddsombud och arbetsmiljöansvariga från förbundsavdelningarna. Grupperna ska bl a samordna utbildning för skyddsombud.

Inför *Facket i sommarland* 2003 planeras ett möte mellan regionala skyddsombud och ungdomar som ska vara med. Syftet är att skapa kontakter och byta erfarenheter. LOs arbetsmiljögrupp och förbunden ska träffa LOs ungdomsombudsmän och ungdomarna på 020-numret för att diskutera arbetsmiljöområdet och en bättre återkoppling mellan förbundsavdelningar och 020-numret.

Utbildning

Projektet har sett mycket stora brister hos alla slags skyddsombud om hur de praktiskt tillämpar sina rättigheter och Arbetsmiljölagen kap 6. Detta bör därför ingå som en röd tråd i all utbildning om arbetsmiljö. Inget skyddsombud får sakna denna kunskap, som är av yttersta vikt för att uppdraget ska kunna utföras ordentlig. I grupparbete kan man t ex praktiskt träna att söka i lag och föreskrifter och hur man tillämpar kapitel 6, 6 § mom A och 7 §. Där kan även ingå de rutiner och dokumentation som behövs när skyddsombudet stoppar arbetet och förfarande vid arbetsplatsolyckor. Utbildningen ska även ha mer om hur man driver frågor och träning i argumentation med både arbetsgivare och medlemmar. Projektet vill att innehåll och pedagogik i all utbildning om arbetsmiljö som berör facket ska ses över. Prevents kurs Bättre Arbetsmiljö (BAM) revideras under 2003.

Projektet är också överens om att grundutbildningen för skyddsombud oavsett upplägg ska omfatta minst 40 timmar, t ex en vecka eller 2x3 dagar med hemarbete. En Internetbaserad distanskurs kan vara ett komplement i utbildningen, men ersätter inte det direkta utbyte av erfarenheter som sker när man träffas i en grupp. Studiematerialet ska hålla mycket hög nivå och uppdateras efter de behov som finns.

Det finns ett behov av högre utbildning för skyddsombud och en kompetenstrappa behövs för detta. Den bör ha flera inriktningar och följa ett klart mönster där skyddsombud och andra förtroendevalda kan se klara mål med sin utbildning.

Rekommendationer riktade till LO-distrikt, förbund och avdelningar finns i Bilaga 1.

Arbetsmiljöverket

Ett krav från konferenserna 2001 var bättre samarbete med Ar-

betsmiljöinspektionen. Dessa medverkade därför på konferenserna 2002 och berättade om sitt arbete med psykosociala frågor och kampanjen mot stress under EUs arbetsmiljövecka 43.

LO skrev 2001 till Näringsdepartementet om att återinrätta yrkesinspektionsnämnderna och att förbättra arbetsmiljöverkets skyddsombudsregister. Arbetsmiljöverket föreslog då att under oktober månad införa samråd i varje distrikt. Efter LOs yttrande fick de namnet arbetsmiljöinspektionssamråd. Det ska ske lokalt med en grupp på 12 personer bestående av: Arbetsmiljöinspektionen, representanter för fack och arbetsgivare samt andra aktörer. LO yttrade också att inbjudan ska gå till LO-distriktens arbetsmiljögrupper då regionala skyddsombud eller huvudskyddsombud ska delta. Dessa samråd är inte som tidigare beslutande utan ska utveckla kontakter med Arbetsmiljöinspektionen och ta upp policy och övergripande ämnen.

Projektet konstaterade att Arbetsmiljöverkets register över skyddsombud hade stora brister. LOs Miljö- och Arbetslivsutskott (MOA) initierade därför en arbetsgrupp med LO, förbunden, TCO och SACO samt Arbetsmiljöverkets jurist och handläggare för skyddsombudsregistret. Denna grupp ska bli en utreda samordning av de fackliga organisationerna och Arbetsmiljöverkets register över skyddsombud. Kontakt har tagits med Datainspektionen om tillstånd för samkörning.

Skyddsombud om psykiska och sociala aspekter i arbetet

PROJEKTET GJORDE under hösten 2002 en enkätstudie med syfte att få skyddsombudens uppfattning om hur fackföreningen, företagshälsovården och arbetsgivaren är utbildad för och arbetar med de psykiska och sociala aspekterna, se bilaga 4. I samarbete med SCB skickades en enkät till 4 668 skyddsombud. SCB fick 3 178 svar, varav 45 procent kvinnor (svarsfrekvens på 68 procent). Få små företag omfattades eftersom dessa ofta saknar skyddsombud. De preliminära resultaten från studien gavs på en presskonferens den 23 oktober under EUs arbetsmiljövecka. Exempel på frågor var:

- Bidrar företagshälsovården med stöd i psykosociala frågor, t ex mobbing, stress?
- Hur arbetar den fackliga organisationen med dessa frågor?
- Tycker du att det finns stöd i lag och föreskrifter för att driva krav på att minska stress i arbetet och förbättra arbetsorganisationen?
- Har arbetsgivare tillräckligt med utbildning i dessa frågor?

Ökad stress

Så många som 73 procent av skyddsombuden säger att ohälsan har ökat på grund av stress de senaste tre åren. Av dessa anser 86 procent att stressen beror på för mycket att göra på arbetet. Anställda inom Hotell och Restaurang Facket ligger i topp med

91 procent. Detta resultat blottar en stor risk för att många blir sjuka. En ökad bemanning måste till för att långsiktigt klara både arbete och hälsa. Att finna sådana lösningar kräver stor motivation och kunnighet från både arbetsgivare och fack.

Lagstiftning och utbildning

Enbart 8,5 procent av skyddsombuden anser att det finns tillräckligt stöd i lagar och föreskrifter för att kunna hantera de psykosociala frågorna. Att 47 procent anger att det finns stöd i viss mån för detta beror troligen på att stress och arbetsorganisatoriska frågor omfattas av arbetsmiljölagen, särskilt 2.kap och av föreskriften *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Det saknas emellertid en övergripande föreskrift om stress, bemanning, återhämtning, förhållandet mellan människa och teknik, arbetsledning m m.

Enbart 34 procent av skyddsombuden anger att arbetsledarna har grundläggande kunskaper om arbetsmiljö. Detta är mycket oroande. Det är samma andel som i LO-undersökningen 1995. Någon förbättring har således *inte* skett, trots kraven i föreskriften *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Att dessutom 38 procent av skyddsombuden anger "*Vet ej*" på denna fråga visar stora brister i kommunikationen på arbetsplatserna. Och det var likadant i 1995 års undersökning.

Facket och företagshälsovården

Drygt hälften av skyddsombuden anser att facket arbetar med de psykosociala frågorna. Aktiviteten är dock rätt måttlig. Pappers har den högsta aktiviteten medan Byggnads och Elektrikerna har den lägsta. Av enkäten framgår att finns ett rätt stort behov av att arbeta med dessa frågor och att det finns en hel del erfarenheter inom vissa förbund.

Hela 80 procent av skyddsombuden anger att företagshälso-

vård ska arbeta med psykosociala frågor. Emellertid har inte eller vet inte drygt hälften av skyddsombuden om de har tillgång till företagshälsovård med dessa kunskaper. Inflytande i företagshälsovården är också ett problem. Få skyddsombud har medverkat i beslut angående dess psykosociala insatser. Detta innebär en risk för ett lågt förtroende för företagshälsovården. För att öka skyddsombudens deltagande behövs både utbildning och att arbetsgivaren är motiverad att arbeta med frågorna.

Knappt hälften av skyddsombuden svarar att det faktiskt gjorts en undersökning om de psykosociala frågorna på arbetsplatsen. Det är lite överraskande med tanke på de övriga svaren i denna enkät. En misstanke är att dessa undersökningar inte ingått i ett systematiskt arbete med arbetsmiljön och därför inte följs upp med rätt åtgärder.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

LOS FÖRBUNDSGEMENSAMMA PROJEKT hade också till uppgift att skynda på införandet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Målet är att detta ska finnas på alla arbetsplatser och omfatta alla anställningsformer samt ske i samverkan mellan parterna.

På flera arbetsplatser har ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete gett påtagliga förbättringar. Föreskriften klarlägger arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön, i jämförelse med tidigare föreskrift. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete innebär kartläggning och riskbedömning av arbetsmiljön samt att mål bestäms, genomförs och följs upp. Detta arbete ska samordnas i linjen, vilket innebär att arbetsledning, fackligt förtroendevalda och övriga anställda måste ha kunskaper som kan förbättra arbetsmiljön. Rätt utfört systematiskt arbetsmiljöarbete kan leda till att ledarskap och samverkan mellan parterna blir bättre.

Arbetsmiljöverket, lag och föreskrift

Projektet har undersökt arbetsmiljöverkets arbete med att införa föreskriften Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). För att underlätta att tillämpa SAM erbjuder Arbetsmiljöverket en handbok och en broschyr, *Kom igång med arbetsmiljöarbetet!* Alla arbetsmiljöinspektörer har också fått utbildning inom området. I regleringsbrev har Arbetsmiljöverket getts ett särskilt uppdrag att granska hur utvecklingen av ohälsan ser ut inom den del av offentlig sektor som redovisar stora problem. Detta omfattar också en analys av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs.

SAM-föreskriftens efterlevnad inspekterades 2001 av landets alla Arbetsmiljöinspektörer inom branscherna transport, verkstad och bygg. De prioriterade småföretagen. De fann ett systematiskt arbetsmiljöarbete enbart på en tredjedel av arbetsplatserna, på 40 procent var det inte fullt infört och på 27 procent har det inte ens påbörjats (Arbetsmiljöverket rapport 2001:11). För att löpande kunna följa införandet av SAM använder Arbetsmiljöverkets inspektörer en beskrivningsmodell, SAM-status (Arbetsmiljöverkets årsberättelse för 2002). Under 2002 har SAM-status redovisats för 3 000 inspektioner och gett följande resultat:

SAM-status år 2002 (AVs årsberättelse för 2002)	% av 3 000 inspekterade företag
SAM saknas	28 %
SAM finns i teorin	45 %
SAM är inordnad i verksamheten	25 %
SAM ger effekt	2 %

Projektet påpekar att lag och avtal bättre bör anpassas till den ökade förekomsten av tillfälliga anställningar. Det behövs också en skärpt lagstiftning som säger att uppdragsgivare ska ta ett större ansvar (beställansvar) för arbetsmiljön hos uppdragstagare som är starkt beroende av dem. Det kan t ex röra sig om en skogsmaskinägare som i huvudsak avverkar åt samma skogsägare år efter år. Projektet hävdar åter behovet av en övergripande föreskrift om psykosociala arbetsmiljöfrågor som inkluderar arbetsorganisation. I övrigt är projektets uppfattning att Arbetsmiljölagen är tämligen bra, men att den inte efterlevs. Som ett stöd både till de fackliga organisationerna och arbetsmiljöinspektionen behövs fler prejudikat angående en mängd detaljer i lagens tillämpning.

Information och utbildning i SAM

Projektet har tillsammans med Arbetsmiljöforum gjort en handbok *Till hands* och en enkel broschyr för bred distribution. Det är främst riktat till småföretag, fackliga organisationer, företagshälsovård och arbetsmiljöinspektörer. Materialet ska användas för att underlätta för småföretag att i samverkan med den fackliga organisationen bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Materialet ger ett praktiskt stöd åt chefer, anställda, skyddsombud och interna/externa stödresurser. Det förmedlar att SAM bygger på en samsyn på problemen, delaktighet och allas engagemang. Material planeras att lanseras partgemensamt på bl a ett större antal konferenser i landet och av LO under Arbetsmiljöåret 2003.

Projektet undersökte också studiematerial om SAM och certifiering. Likaså diskuterades en dansk modell där företag som uppfyller krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete får en lägre arbetsgivaravgift. Prevent har med lärcentrum i Lindesberg gjort en distanskurs om SAM som kan ges via Internet, baserad på en cd-skiva. Kursen är på 50 timmar, innehåller information om SAM, kostnader för sjukfrånvaro och ett självtest och ett praktiskt arbete utifrån företagets behov.

Företagshälsovård

För att få mer och bättre företagshälsovård har projektet gett underlag till Statskontorets utredning om företagshälsovård, yttrat sig över "Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet" (HpH) och sjukförsäkringsutredningen samt studerat koppling mellan företagshälsovård och landsting. De lämnade även en remiss på HpH-utredningen och bidrag till regeringens 11-punktsprogram samt har gjort ett förslag till en rehabiliteringsförsäkring.

Bakgrund

Nära 30 procent av LOs medlemmar saknar helt eller har en mycket bristfällig företagshälsovård. LOs kvinnor har minst kontakt med den och sämst är det i små företag. Även inom offentlig sektor har många en otillräcklig företagshälsovård, trots att det där finns avtal om detta.

Under flera decennier byggde företagshälsovård på centrala arbetsmiljöavtal och samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Statens stöd till företagshälsovård var i början av 1990-talet drygt 1 miljard kronor årligen. Efter att arbetsmiljöavtalen sades upp och det statliga stödet upphörde i början av 1990-talet försämrades tillgång, innehåll och kvalitet på företagshälsovård. För att denna ska kunna bidra till förebyggande och rehabiliterande insatser med en godtagbar omfattning och kvalitet krävs enligt Föreningen Svensk Företagshälsovård en avgift på ca 1 600–2 000 kronor per anställd. I offentliga sektorn är genomsnittsavgiften ca 800 kronor. Den privata sektorn ligger högre ifråga om avgiftsnivå!

Idag har företagshälsovården rationaliserats till färre och

större enheter med en tredjedel färre verksamma jämfört med slutet på 1980-talet. Medelåldern för dessa är hög, med risk för brist på arbetskraft inom fem år. Denna utveckling sker samtidigt som problemen i arbetsmiljön ökar.

Ändringar i arbetsmiljölagen år 2000 innebar att: *"Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa".* Genom ändringarna infördes också en skyldighet för arbetsgivaren *"att svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå"*.

Aktuella utredningar

Sjukförsäkringsutredningen (SOU 2000:121), utredningen *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet* – HpH (SOU 2002:5) m fl utredningar konstaterar att skillnader i arbetsmiljö är en stor orsak till skillnader i sjukfrånvaro.

Sjukförsäkringsutredningen har sett på företagshälsovårdens roll vid rehabilitering och bl a lyft fram Värmlandsmodellen (se bl a Statskontoret 2001:29). Denna modell innebär att avtal sluts mellan företagshälsovård, försäkringskassa och primärvård. Den får då dels en fast "bas" för sin verksamhet, dels en koppling till arbetsplatsen med sikte på förebyggande åtgärder.

HpH föreslår bl a obligatorisk företagshälsovård och att arbetsgivare ska åläggas att lämna en rehabiliteringsutredning med underlag från företagshälsovård (eller motsvarande) till försäkringskassan i pågående fall. HpH föreslår vidare att den som vill bedriva företagshälsovård ska anmäla detta till Arbetsmiljöverket, som ska upprätta ett sådant register.

Statskontorets utredning

Statskontorets utredning 2001:29 av företagshälsovård visar att anställda i småföretag och i delar av den offentliga sektorn saknar eller har bristfällig företagshälsovård. Utredningen bekräftar att brister i regelverket hindrar dess utnyttjande. De föreslår bl a att företagshälsovård ska ha en oberoende ställning och att det krävs ökad information och en effektiv tillsyn om den ska bli tillgänglig för alla. De föreslår vidare samverkan mellan företagshälsovård, landsting/primärvård och försäkringskassor, bl a för att gemensamt utnyttja specialistkompetenser och att minska arbetsbelastningen. Även de fann att Värmlandsmodellen (se ovan) fungerar bra och förordar att staten stimulerar sådan samverkan, bl a genom att "villkora" vissa bidrag.

Statskontoret menar att företagshälsovården står inför omfattande rekryteringar och att situationen är akut. Arbetslivsinstitutets utbildningar av personal för företagshälsovård har emellertid brister, främst ifråga om kapacitet. Statskontoret föreslår att ALI träffar avtal med yrkesmedicinska kliniker om utbildning av företagsläkare och -sköterskor. På längre sikt föreslår dock utredningen att dessa utbildningar ges av universitet och högskolor. I andra hand föreslås att Arbetslivsinstitutet får högskolestatus för dessa utbildningar. Detta är angeläget för att höja de berörda yrkesgruppernas status.

I samband med att företagshälsovård blev en angelägenhet för marknaden utvecklades ett system för kvalitetssäkring. Anslutningen till denna har hittills varit låg. Statskontoret menar att en tillsyn av företagshälsovårdens kvalitet från Arbetsmiljöverket istället är ett bra styrinstrument.

Kostnadsfrågor

De kostnader som redovisats i Statskontorets utredning, ca 60–110 miljoner kronor under några år för att bygga upp före-

tagshälsovård igen, är marginella i förhållande till de minst 120 miljarder kronor/år som sjukskrivningarna och förtidspensionerna kostar idag. Utredningens slutsats är att det behövs någon form av villkorad samhällsfinansiering, exempelvis motsvarande de s k *Dagmaravtalen*.

Projektets förslag (i punkter i Bilaga 2)

Obligatorisk och oberoende företagshälsovård

Projektet anser att alla löntagare ska ha tillgång till en bra företagshälsovård som främst arbetar förebyggande men även rehabiliterande. Den ska obligatoriskt medverka i arbetsgivarens rehabiliteringsutredning, vilket förutsätter att den är obligatorisk för alla arbetsgivare. Vi förordar avtal eller föreskrift för att förtydliga kompetens- och kvalitetskrav och är positiva till certifiering och kvalitetssäkring. Företagshälsovård ska vara sammanhållen med kompetent personal och kunna bidra till alla moment i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta bör ingå i företagshälsovårdens obligatoriska "baspaket".

Vi vill vidare precisera att en "oberoende" ställning för företagshälsovården innebär partsgemensamma beslut angående dess nyttjande, innehåll och kvalitet. Facket ska medverka på de beslutsnivåer som påverkar verksamheten; i företagshälsovårdens styrelser, i företagshälsovårdskommittéer och i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. En förutsättning för att uppnå en partsgemensamt driven företagshälsovård är att den fackliga utbildningen för skyddsombud m fl förbättras så att de har kompetens att ställa krav.

Samverkan med landsting och försäkringskassa

För att få en bra och oberoende företagshälsovård krävs finansiering utöver avgifter från arbetsgivaren. Det är ett samhällsintresse att öka företagshälsovårdens insatser och kvalitet kostar

minst 1 600 kr/anställd. Vi förespråkar delfinansiering för vissa tjänster utförda av företagshälsovården enligt t ex "Värmlandsmodellen". Avtal bör även kunna göras med försäkringskassorna angående arbetsskade- och rehabiliteringsutredningar. Hur dessa medel används ska utvärderas. För att kunna omfattas av sådana avtal, med det ekonomiska stöd det innebär, ska villkor ställas angående företagshälsovårdens verksamhet. Certifiering och partssamverkan ska enligt vår uppfattning vara obligatoriskt för att omfattas av avtal. Särskilda medel bör anslås för företagshälsovårdens utveckling inom offentlig sektor.

Kontroll och personalförsörjning

Projektet anser, liksom HpH-utredningen, att det ska finnas ett tydligt regelverk och en effektiv tillsyn från Arbetsmiljöverket. Denna tillsyn är ett styrinstrument och kräver registrering av företagshälsovård hos Arbetsmiljöverket. De ska upprätta ett register över dem som bedriver företagshälsovård där uppgifter om certifiering ska ingå. Staten bör genom Arbetslivsinstitutet ansvara för utvecklingen av företagshälsovårdens kvalitet. Vi understryker att parterna måste kunna påverka detta.

Projektet anser att bandet mellan tillämpad forskning på Arbetslivsinstitutet och utbildningen av företagshälsovårdspersonal ska behållas. Parterna ska ha möjlighet att påverka utbildningens inriktning. Detta är enklare om utbildning ges av Arbetslivsinstitutet än på ett universitet. Arbetslivsinstitutet ska ges resurser och kvalitet för att ge utbildning i företagshälsovård med högskolestatus. De kan träffa avtal med yrkesmedicinska kliniker för utbildning av läkare och sköterskor. Vi vill särskilt betona behovet av beteendevetenskaplig kompetens som ska bidra till att minska de psykosociala arbetsmiljöproblemen. Även skyddsingenjörer behövs i ökad omfattning för anpassning av arbetsplatser. Branschriktad företagshälsovård har stor efter-

frågan inom LO-området. Därför bör även branschriktade utbildningar ges. Eventuellt kan extra stöd ges via avtal med landstingen till företagshälsovård som är branschriktad.

Referenser

- AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.
- H347 (AFS 2001:1) Systematiskt arbetsmiljöarbete – en vägledning.
- H351 Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress.
- AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering.
- H356 Vad behöver chefen veta om rehabilitering.
- H358 Vad du som sjukskriven behöver veta om rehabilitering.
- Arbetsmiljöverket, 2001. Ett aktivt arbetsmiljöarbete? En undersökning av Temo AB. Rapport 2001:11, Arbetsmiljöverket, Solna.
- Arbetsmiljöverket, 2003. Årsredovisning 2002. Arbetsmiljöverket, Solna.
- Hotell och Restaurang Facket, 2002. Hotellhälsan och Restaurangrisker. Fakta om arbetsmiljön för HRFs medlemmar, och de åtgärder som behövs för att stoppa ohälsa och utslagning. Stockholm, Sverige.
- LO, Arbetsmiljögruppen, 2001. Ord och inga visor. Redovisning av regionala skyddsombuds erfarenheter och förslag i samband med konferenserna hösten 2001. Landsorganisationen i Sverige, Stockholm.
- LO, Arbetsmiljögruppen, 2001. Skyddsombudsboken. Landsorganisationen i Sverige, Stockholm.
- LO, Arbetsmiljögruppen, 2002. Skyddsombuden tycker. En rapport från LOs arbetsmiljöprojekt (LARM). Landsorganisationen i Sverige, Stockholm.
- LO, 1999. Arbetslivet & hälsan inför år 2000. Ett program för

- förbättring av arbetsmiljön. Landsorganisationen i Sverige, Stockholm.
- Nilsson, C, 2002. Rehabiliteringsförsäkring för minskad sjukskrivning – översikt av förslag om offentlig rehabiliteringsförsäkring. Landsorganisationen, Stockholm.
- Nilsson, C, 2002. Psykiska och sociala hälsorisker i arbetsmiljön. Fackliga riktlinjer. Landsorganisationen i Sverige, Stockholm.
- Nilsson, C, 2002. Systematiskt arbetsmiljöarbete – en handledning från LO. Landsorganisationen i Sverige, Stockholm.
- Nilsson, C, 2000. Lagstiftning om företagshälsovård, Broschyr. Landsorganisationen i Sverige, Stockholm.
- Marklund, S, 2002. Psykosociala arbetsmiljöfrågor. En handledning med särskild inriktning på arbetsbetingade konflikter och kränkande särbehandling. Arbetsmiljöverket, Solna.
- Schmidt, L, Antonsson, A-B, 2003. Nyckeltal för arbetsmiljön. Rapport B 1504. IVL Svenska Miljöinstitutet, Stockholm.
- Statskontoret, 2001. Utnyttja företagshälsovården bättre. Utredning 2001:29. Stockholm.
- SOU 2002:5, Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet. Slutbetänkande av utredningen. Socialdepartementet. Stockholm.
- SOU 2000:121, Sjukfrånvaro och sjukskriven – fakta och förslag. Slutbetänkande av sjukförsäkringsutredningen. Socialdepartementet. Stockholm.

Förslag för att stärka det lokala fackliga arbetet

Dessa förslag kommer från konferenserna med regionala skyddsombud och projektets arbetsgrupper. Det är rekommendationer på vad LO, LO-distrikt, förbund och avdelning kan göra för att stärka lokalt fackligt arbete och påskynda införandet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Projektet är medvetet om att flera förbund tidigare fattat beslut kring delar av dessa förslag, och kanske även genomfört dem.

Landsorganisationen rekommenderas verka för

Partssamverkan

- **ETT GEMENSAMT ARBETE** med förbunden i avtalsrörelsen 2004 om ett Arbetsmiljöavtal med bl a utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete för skyddsombud, arbetsledare och arbetsgivare samt alla anställda. Detta måste dock först diskuteras i samband med prioriteringar i avtalsrådet
- **PARTSGEMENSAMT** komma överens om nivån på kompetens i arbetsmiljö för skyddsombud, arbetsledare och arbetsgivare.
- **VIA AVTAL ELLER FÖRESKRIFT** ställa krav på att alla i arbetsledande ställning har kompetensbevis i arbetsmiljö.

Samhället

- **ATT FÅ** till stånd kompetenta domare, åklagare och poliser på arbetsmiljöområdet.

- ATT regeringen utökar och årligen ger medel till de regionala skyddsombudens verksamhet och att dessa även innefattar fortlöpande utbildning.
- ATT via skollagen ställa krav på att utbildning i arbetsmiljö ska ingå i skolplaner eller liknande styrdokument för högstadie-/gymnasie-/yrkes- och lärlingsutbildningar.
- FORSKNING kring arbetslivets frågor behöver stärkas som ett led i att skapa ett hållbart och utvecklande arbetsliv.
- ATT Arbetsmiljöverket ges möjlighet till sanktioner med höjd företagsbot för brott mot AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.
- ATT Arbetsmiljöverket utfärdar en föreskrift om psykiska och sociala arbetsmiljöfrågor. Denna bör bl a omfatta sociala kontakter, arbetets innehåll och arbetsorganisation och förhållandet mellan människa och teknik (bl a utformning av lokaler, maskiner, redskap och kontroll- och kommunikationssystem).
- ATT systematiskt arbetsmiljöarbete omfattar alla på arbetsplatsen oavsett anställningsform. Även egenföretagare ska ges ett tydligare ansvar för arbetsmiljön.
- ATT uppdragsgivare ska ges ett tydligare ansvar för arbetsmiljön (beställansvar).
- ATT i förordningen med instruktion för Arbetsmiljöverket förs in en paragraf som innebär att Arbetsmiljöinspektionen är skyldig att kontakta skyddsombud, HSO eller RSO, innan inspektion samt skicka kopia på krav, om skyddsombudet begär det.

- ATT Arbetsmiljöinspektionen vid behov deltar vid utbildning av skyddsombud/arbetsmiljö.
- ATT Arbetsmiljöinspektionens jourverksamhet utökas och även finns utanför kontorstid.

LO övrigt

- PRIORITERA arbetsmiljöfrågorna högre i LOs information till massmedia och andra informationskanaler.
- UTREDA möjligheten att stärka systematiskt arbetsmiljöarbete via nuvarande EU-direktiv.
- TA FRAM material om arbetsmiljö för skolor, riktat och anpassat till ungdomar.
- TA FRAM material till förbunden så att de bättre kan informera sina medlemmar i arbetsmiljöfrågor.
- TA FRAM ett lättfattligt material med syfte att stärka skyddsombudets uppdrag.
- LÄGG TYDLIGA LÄNKAR på LOs hemsida till aktuella aktiviteter och källor för kunskap om arbetsmiljö, t ex Arbetsmiljöinstitutets bibliotek och AFAs branschindex.

Utbildning

- ATT alla anställda, inklusive arbetsledning, ska ha grundläggande partsgemensam utbildning i arbetsmiljö med återkommande fortbildningar. Den grundläggande utbildningen ska främst ge

kunskap i systematiskt arbetsmiljöarbete. Syftet är att motivera parterna att införa och tillämpa föreskriften AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Handboken *Till hands* kan då användas. Den ger konkreta förslag på hur man i samverkan inför och tillämpar föreskriften.

- ATT se över innehållet i all utbildning om arbetsmiljö som berör facket. Dessa utbildningar ska bl a innehålla praktisk tillämpning av Arbetsmiljölagen kap 6 och ge ökad kunskap om arbetsorganisation.
- TILLSAMMANS med alla förbund skapa en kompetenstrappa med flera inriktningar som följer ett klart mönster där skyddsombud och andra förtroendevalda kan se klara mål med sin utbildning. Nödvändiga förkunskaper (behörighet) för de olika trappstegen behöver fastställas. Ett utbildningspaket ska tas fram för RSO/¹ HSO¹, där grundutbildningarna bör omfatta minst 5 dagar.

LO-distrikten rekommenderas

- ATT i sin kärnverksamhet ha en verksamhetsplan med aktiviteter i arbetsmiljöarbete och att de budgeterar för denna verksamhet. De föreslås också ha en tvärfacklig arbetsmiljögrupp bestående av RSO och HSO¹ samt arbetsmiljöansvariga på förbundsavdelningarna. Arbetsmiljöansvarig föreslås presentera sig och de som sitter i arbetsmiljögruppen för skyddsombud och LO-facken, t ex via hemsida eller e-postlistor.
- ARBETSMILJÖGRUPPEN BÖR initiera lokala/regionala nätverk för alla slags skyddsombud och även se över behov av utbildning och

¹ RSO = Regionalt skyddsombud, HSO = Huvudskyddsombud

den pedagogiska delen i kursen *Bättre arbetsmiljö*. De föreslås också rapportera möten och arbetsmiljöfrågor som distriktet arbetar med samt samråden med Arbetsmiljöinspektionen. De e-postlistor som gjordes på konferenserna för skyddsombud kan användas (uppdateras vid t ex arbetsmiljödagar).

- ATT arbetsmiljögruppen inrättar och uppdaterar en servicebank med handledare och föreläsare för förbundsavdelningar och LO-fack/ABF/LO-skolor som har lokala/regionala arbetsmiljöutbildningar och Arbetsmiljödagar. En strävan bör vara att denna servicebank blir ett kompetenscentra som stöd för arbetsmiljöarbetet knutet till LO-distrikten/LO-facken. T ex kan yrkesmedicinska kliniker, företagshälsovård, högskolor och andra med kompetens ingå. Dessa bör finnas på distriktens hemsida, uppdaterad och med information om vad de kan bidra med.
- ATT LO-distriktens tvärfackliga Arbetsmiljödagar för regionala skyddsombud utökas från 2003.
- ATT ha samordningsansvaret med Arbetsmiljöinspektionen för alla LO-fack i distriktet.
- ATT ha register över företagshälsovård och om de är certifierade eller ej.
- ATT en tydligare allmänfacklig utbildning ges till de regionala skyddsombuden.
- BÖR göra mer arbetsmiljöaktiviteter med andra distrikt, t ex partsgemensamma projekt med finansiering av AFA. I Blekinge, Kalmar och Kronoberg hade man på försök ett arbetsmiljöforum gemensamt med arbetsgivare och andra intressenter.

- ATT ett miljöpris införs i alla LO-distrikt från 2003. Priset kan t ex gå till ett skyddsombud i sektorerna Bygg, Industri, Offentlig och Service på kriterier fastställda av exempelvis LOs arbetsmiljögrupp. Pristagarna och arbetskamraterna kan tillsammans få en mindre summa pengar och ett diplom som delas ut på t ex LO-distriktets årsmöte. Nomineringar kan göras till LO-distriktets arbetsmiljögrupp. Projektet ser gärna att små arbetsplatser prioriteras.
- ATT oftare ge media tips och information om arbetsmiljöfrågor.
- ATT LOs arbetsmiljögrupp erbjuder sig att träffa LO-distriktens arbetsmiljöhandläggare två gånger per år för gemensam planering och stöd i verksamheten.

Utbildning

- ATT stödja LO-fack/sektioner som anordnar återkommande tvärfackliga arbetsmiljödagar, utbildningar och övriga aktiviteter för alla slags skyddsombud. Gärna i samarbete med ABF. Goda exempel är LO-facken i Vetlanda och Mariestad.
- ATT samordna utbildning av skyddsombud där förbunden har för få deltagare till en egen kurs. Exempelvis kan skyddsombud anmälas från förbundsavdelningarna till distriktet på samma sätt som med försäkringsrådgivarregistret.
- ATT stimulera lokala avtal om arbetsorganisationsutveckling t ex genom att informera om hur man söker Mål 3-medel.
- ATT via exempelvis regional yrkesnämnd verka för att kunskaper

om arbetsmiljö förs in i skolplaner eller liknande för högstadie-/gymnasie-/yrkes- och lärlingsutbildningar.

Förbunden rekommenderas

Organisation

- ATT styrelserna i förbund/avdelning/klubb/sektioner gemensamt ansvarar för att prioritera arbetsmiljöfrågor.
- SE ÖVER instruktioner till styrelser med uppmaning att ha ansvarig för arbetsmiljö.
- STÖRRE UTBYTE i arbetsmiljöfrågor bör ske mellan förbund/avdelning.
- BÄTTRE information förbund/avdelning, att uppdaterat material finns på avdelningarna.
- ATT förbunden ska ha en samstämd arbetsordning/beskrivning för RSO för att få medel från det statliga verksamhetsbidraget.
- BÖR se över att fler RSO rekryteras och att deras status höjs.
- SE TILL att alla RSO har en handling som styrker deras uppdrag.
- GE riktlinjer för RSO/SOs medverkan vid företags personalekonomiska bokslut.

Utbildning

- **SKYDDSOMBUDEN** bör få påbyggnadsutbildning för att kunna genomföra sitt uppdrag, t ex genomgång av föreskrifter.
- **VIDAREUTBILDNING** inom specifika områden ska kunna anordnas. Dessa ska leda till att bättre kunna ställa och argumentera för krav. Exempelvis kan en tvärfacklig utbildning om ställningsbyggande anordnas för Byggnads, Metall, Målarna och Industrifacket.
- **MÖJLIGHETEN** till spetsutbildning bör ökas för de regionala skyddsombuden.
- **ATT** via yrkesnämnden verka för att kunskaper om arbetsmiljö förs in i skolplaner eller liknande för högstadie-/gymnasie-/yrkes- och lärlingsutbildningar.

Avdelningen rekommenderas

Organisation

- **RSO** bör vid behov adjungeras i avdelningens styrelse där rapportering av verksamheten ständigt sker.
- **AVDELNINGEN** ska ha en samstämd arbetsordning/beskrivning för RSO för att få medel från det statliga verksamhetsbidraget.
- **MED FÖRBUNDET** se över, rekrytera och höja statusen för RSO.
- **NYA RSO** bör ha en fadder under sin instruktionstid.
- **BÄTTRE** samordning mellan RSO och ombudsmän/förhandlare.

- BÖR oftare använda AML och MBL i förhandlingar.
- OMBUDSMÄN/FÖRHANDLARE ska utbildas så de får kunskap om hur man förhandlar på arbetsmiljöområdet. Om alla fackligt företröendevalda får bättre arbetsmiljökunskaper så leder detta till att de stöder RSO/SO.
- HSO/RSO/SO bör medverka vid utarbetandet av principer för företagens redovisning av sjukfrånvaron och tidigt få del av dessa.
- FÖRSTÄRKT samordning/samverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser där fler fackliga organisationer finns.

Utbildning

- ATT styrelser/avdelning/klubb/sektionsstyrelser får utbildning så de bättre kan bedöma arbetsmiljöfrågornas prioritet.
- AMBITIONEN är att skyddsombudet får minst 40 timmars partsgemensam utbildning i kursen *Bättre arbetsmiljö* inom tre månader efter hon/han blivit vald. Förbundsavdelning som inte har egen utbildning bör samordna denna med LO-distriktet, vilken då kan bli tvärfacklig.
- SKA ha verksamhetsplan för RSO där utbildning följs upp.
- GE skyddsombuden en allmänfacklig utbildning.
- I DEN allmänfackliga utbildningen riktad till alla ska ingå arbetsorganisation med kompetensutveckling och ledarskap.

- AVDELNINGEN ska kalla skyddsombudet till utbildning och meddela arbetsgivaren detta samt bevaka att skyddsombudet får ledigt.
- SKA VERKA för att kunskaper om arbetsmiljö förs in i skolplaner eller liknande för högstadie-/gymnasie-/yrkes- och lärlingsutbildningar.

Förslag angående företagshälsovård diskuterade i FHV-gruppen, vissa framförda i 3-partssamtalen hösten 2002

- 1. AVTAL SLUTS MELLAN PARTERNA om obligatorisk företagshälsovård som reglerar formerna för fackligt inflytande (bl a regionalt skyddsombuds medverkan), företagshälsovårdens innehåll, kvalitet och certifiering. Om ett avtal inte är möjligt att få ska LO verka för att obligatorisk företagshälsovård införs i AML och att en föreskrift utfärdas om dess former och innehåll, alternativt kan det senare göras som en komplettering i Systematiskt arbetsmiljöarbete.
- 2. FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN SKA främst vara förebyggande men även arbeta med rehabilitering. Sjukvård ska ej ingå utöver vissa akuta insatser och arbetsrelaterad sjukvård för att fånga upp ohälsa som kan ha samband med arbetsmiljön. Den ska ha remissrätt och samverka med expertis när de har otillräcklig kompetens.
- 3. OBEROENDE FÖRETAGSHÄLSOVÅRD ska innebära partsföreträdare i styrelser för företagshälsovårdsenheter. Fackliga inflytandet ska innefatta vilken företagshälsovård som anlitas och dess kompetens och tjänster. Oberoendet ska även innefatta rätt till facklig rådgivning och att den enskilde, utan att fråga sin chef, kan vända sig till sin företagshälsovård.
- 4. FACKLIGA UTBILDNINGEN om företagshälsovård ska förbättras.

- 5. DELFINANSIERING FRÅN SAMHÄLLET krävs för att företagshälsovården ska bli "oberoende", t ex i form av avtal med landsting och försäkringskassa. För att omfattas av sådant avtal ska villkor ställas på företagshälsovården – krav på certifiering med koppling till AMLs krav och det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt att den ska vara oberoende/partsgemensam.
- 6. FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN SKA ha medicinsk, teknisk och beteendevetenskaplig kompetens – vara sammanhållen och ha en branschinriktning, vilket kräver specialkunskaper. Dess "bastjänster" ska innefatta medverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet (enligt AFS 2001:1), detta ska vara ett villkor för avtal enligt ovan. Här ska bl a ingå: handlingsplanen, undersökningar på arbetsplatsen, riktade hälsoundersökningar, sammanställning av hälsodata, riskbedömning, åtgärder med uppföljning, arbetskadautredningar och rehabiliteringsutredningar samt utbildning och information.
- 7. FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN SKA lämna obligatoriskt underlag till arbetsgivarens rehabiliteringsutredning och även till försäkringskassans rehabiliteringsplan.
- 8. I GLESBYGD BÖR "ambulerande" företagshälsovård finnas.
- 9. ÖKAD SATSNING PÅ UTBILDNING krävs för ökad tillgång på företagshälsovårdspersonal med möjlighet för facklig påverkan av utbildningens inriktning. Arbetslivsinstitutet ska ha ansvaret för utbildning av företagshälsovårdspersonal i samverkan med universitet och högskolor.

Exempel på brev från regionala skyddsombud till Mona Sahlin

Kunglig död tårta: 100 dagsböter Svensk död arbetare: 20 dagsböter

Vi tror inte på en förlängd sjuklöneperiod. Det kommer att ge negativa effekter för de svaga på arbetsplatserna. Deras möjligheter att få en fastanställning minskar. Vi tror mer på att slopa den befintliga karenssdagen. I dag är det många som inte har råd att vara hemma när de blir lite sjuka utan jobbar på tills dom blir ännu sjukare och i vissa fall blir långtidssjuka. Många anställda tar ut en semesterdag eller komplettdigt för att de inte har råd att vara sjuka några dagar. Historisk sett var långtidssjukskrivningarna lägre än i dag. De har ökat efter karenssdagens införande.

Försäkringskassan är i dag en dålig garant för rehabilitering. Vi skulle se det som en mycket positiv utveckling om Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen hade ett samarbete som borgade för att den som är utsatt för rehabiliteringsutredning inte riskerar att hamna mellan två stolar, innebärande att han/hon på grund av olika regler skickas mellan Försäkringskassa och Arbetsförmedling. Det innebär att den sjuke plötsligt ska stå till arbetsmarknadens förfogande och att det sociala skyddsnetets maskor har blivit för stora.

ett annat problem är bedömningen av arbetsskador. Varför kan tjänstemän få diagnosen utbrändhet godkänd som arbetsskada, men en arbetare har inte den möjligheten. Vad gör tjänstemän mer värdefulla? Är detta en början till att vidga klyftan i KLASSAMHÄLLET!

Regionala skyddsombudens konferens i Nynäshamn 6 och 7 december 2001.

Namn: Jan Liss	Förbund: Grafiska
Namn: Pauli Anttinen	Förbund: Kommun L
Namn: Mette Madsen	Förbund: SV Miljö 10
Namn: Inga Worsellin	Förbund: Kommunal
Namn: M. Örn	Förbund: Elctan
Namn: Mikael Palmcrant	Förbund: Elctan
Namn: Erik Wagn	Förbund: Byggethan
Namn: Mikael	Förbund: LIPS RUD4
Namn: Jari	Förbund: LIPS4
Namn: Jari	Förbund: Liv d 4
Namn: Märten Malmqvist	Förbund: Metall - Etkan
Namn: Rolf Svaneberg	Förbund: Metall - Etkan
Namn: Pauli Smolts	Förbund: Hattelkådet facket
Namn: Sipa Jekansson	Förbund: Metall 1:an

Tre tusen LO-skyddsombud om den psykosociala arbetsmiljön

– tio frågor om arbeid, arbeidsgivere, foretagshelsovard og fack ar 2002

Sammanfattning

Syftet med denna enkätundersökning var att få skyddsombudens syn på arbetet med de psykosociala frågorna. Den gjordes hösten 2002 av Statistiska centralbyrån (SCB) och LO. Enkäten besvarades av 3 178 skyddsombud (45 procent kvinnor) och hade en svarsfrekvens på 68 procent. Få små företag omfattades då dessa ofta saknar skyddsombud.

Ökad stress

Så många som 73 procent av skyddsombuden säger att ohälsan har ökat på grund av stress de senaste tre åren. Av dessa anser 86 procent att stressen beror på för mycket att göra på arbetet. Hotell och Restaurang Facket ligger i topp med 91 procent. Detta är en stor risk för att många blir sjuka. En ökad bemanning måste till för att långsiktigt klara både arbeid og halsa. Att finne sådana lösningar kräver stor motivation og kunnsighet från både arbeidsgivere og fack.

Lagstiftning og utbildning

Enbart 8,5 procent av skyddsombuden anser att det finns tillräckligt stöd i lagar og föreskrifter för att kunne hantere de psykosociala frågorna. Att 47 procent anger att det finns stöd i viss mån för detta beror troligen på att stress og arbeidsorganisatoriska frågor omfattas av arbetsmiljölagen, särskilt 2 kap

och av föreskriften Systematiskt arbetsmiljöarbete. Det saknas emellertid en övergripande föreskrift om arbetsorganisation, stress, bemanning, återhämtning m m. LO kräver en sådan föreskrift.

Enbart 34 procent av skyddsombuden anger att arbetsledarna har grundläggande kunskaper om arbetsmiljö. Detta är mycket oroande. Det är samma andel som i LO-undersökningen 1995. Någon förbättring har således *inte* skett, trots kraven i föreskriften Systematiskt arbetsmiljöarbete. Att dessutom 38 procent av skyddsombuden anger "*Vet ej*" på denna fråga visar stora brister i kommunikationen på arbetsplatserna. Och det var likadant i 1995 års undersökning.

Facket och företagshälsovården

Drygt hälften av skyddsombuden anger att facket arbetar med de psykosociala frågorna. Aktiviteten är dock rätt måttlig. Pappers har den högsta aktiviteten medan Byggnads och Elektrikerna har den lägsta. Av enkäten framgår att det finns ett rätt stort behov av att arbeta med dessa frågor och att det finns en hel del erfarenheter inom vissa förbund.

Hela 80 procent av skyddsombuden anger att företagshälsovård ska arbeta med psykosociala frågor. Emellertid har inte eller vet inte drygt hälften av skyddsombuden om de har tillgång till företagshälsovård med dessa kunskaper. Inflytande i företagshälsovården är också ett problem. Få skyddsombud har medverkat i beslut angående dess psykosociala insatser. Detta innebär också en risk för ett lågt förtroende för företagshälsovården. För att öka skyddsombudens deltagande behövs både utbildning och att arbetsgivaren är motiverad att arbeta med frågor.

Knappt hälften av skyddsombuden svarar att det faktiskt gjorts någon psykosocial undersökning på arbetsplatsen. Det är lite överraskande med tanke på de övriga svaren i denna

enkät. En misstanke är att dessa undersökningar inte följs upp med rätt åtgärder.

1.1 Inledning och syfte

Den här rapporten redovisar enkätundersökningen *"Frågor om den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats"*, som under hösten 2002 gjordes av Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av LOs arbetsmiljögrupp. Ansvarig på LO var Christina Järnstedt och på SCB Bo Melkersson, där Kerstin Lanngren ansvarade för databeredningen. Sten Gellerstedt på LO har skrivit rapporten.

Syftet med undersökningen var att få skyddsombudens uppfattning om hur fackförening, företagshälsovård och arbetsgivare är utbildad för och arbetar med psykosociala frågor. Exempel på frågor är:

- Ger företagshälsovården stöd i psykosociala frågor såsom mobbing, stress, m m?
- Hur arbetar den fackliga organisationen med dessa frågor?
- Tycker du att det finns stöd i lag och föreskrifter för att driva krav på att minska stress i arbetet och förbättra arbetsorganisationen?
- Har arbetsgivare tillräckligt med utbildning i dessa frågor?

1.2 Metod och genomförande

Enkäten hade 15 frågor varav fyra bakgrundsfrågor, se bilaga 1.1. Dessa var gjorda av LOs grupp för lokal/regional arbetsmiljöutveckling (LUFFA) och projektledaren vid SCB. Enkäten skickades vecka 36 till 4 668 slumpmässigt uttagna skydds-

ombud inom LOs 16 förbund. Deras hemadresser hämtades från Arbetsmiljöverkets register på 66 177 skyddsombud. Antalet frågade skyddsombud per förbund är viktat mot antalet skyddsombud i respektive förbund, se tabell 1. Ett Tack- och påminnelsekort skickades till dem som inte svarat på enkäten vid första utskicket.

Enkätsvaren används enbart för att göra statistik och inga enskilda svar går att utläsa. Vid färre än 10 svarande i en grupp anges inga svar. Därför är Musikerförbundet struket vid redovisningen av resultaten, då endast 10 av 40 skyddsombud svarade.

Alldeles för få skyddsombud från Industrifacket valdes ut (71 i stället för ca 380) för att delta i enkäten då de vid urvalet av okänd anledning slogs ihop med Kommunal. Deras svar har emellertid fått högre vikt för att få rätt betydelse för resultaten. Detta medför också att Kommunal fått något för stor viktning, vilket enligt SCB dock inte påverkar resultatet.

Arbetsmiljöverkets register för skyddsombud innehåller både gamla och felaktiga uppgifter och 38 personer ströks från SCBs urvalsdragning. Utskick kan ändå ha skett till personer som inte var skyddsombud. Det bör noteras att de allra minsta företagen som ofta saknar skyddsombud inte omfattas av undersökningen.

1.3 Resultat med kommentar

Resultaten från undersökningen redovisas med viktade värden. Det betyder att ett svar får en tyngd beroende av antal medlemmar i respektive förbund. Vikterna redovisas i tabell 1. Dessa är tyvärr gjord utan hänsyn till bortfallet av svarande, vilket dock enbart har marginell inverkan på det procentuella resultatet. SCBs rapport med alla siffervärden finns som underlag till denna rapport.

Antal frågade skyddsombud i fackförbunden, viktfaktor och inkomna svar

Förbund	Antal ² skyddsombud	Vikt-faktor	Antal frågade	Antal svar	% antal svar
Byggnadsarbetareförbundet	985	10,06	396	234	59
Elektrikerförbundet	1 323	4,725	280	187	67
Fastighetsanställdas förbund	1 019	4,04	252	153	61
Grafiska Fackförbundet	687	3,2	216	126	58
Handelsanställdas förbund	3 643	9,64	378	219	58
Hotell och Restaurang Facket	433	2,38	182	100	55
Industrifacket	3 716	50,94	71 ³	65	91
Kommunalarbetareförbundet	30 997	50,94	610	525	86
Livsmedelsarbetareförbundet	1 351	4,79	282	150	53
Metallindustriarbetareförbundet	10 027	15,97	628	420	67
Musikerförbundet	40	1	40	10	25
Målareförbundet	347	2,05	169	110	65
Pappersindustriarbetareförbundet	1 363	4,82	283	180	64
SEKO	1 881	6,91	351	248	71
Skogs- och Träfacket	3 140	8,94	272	180	66
Transportarbetareförbundet	1 697	6,58	258	165	64
Delsumma			4 668	3 072	66
Pensionär, ej SO, ej LO			- 38		
Oidentifierade inkomna svar				106	
Totalt	65 649		4 630	3 178	69

Tabell 1

Av 4 668 frågade skyddsombud svarade 3 178 på enkäten (varav 45 procent kvinnor), vilket är en svarsfrekvens på 68 procent

² Uppgifter från Arbetsmiljöverket.

³ För få skyddsombud från Industrifacket fick enkäten pga felaktig sammanslagning med Kommunal vid dragning av adresser från Arbetsmiljöverkets register.

(viktad svarsfrekvens är 75 procent). Det är något lågt för att vara en enkät till de fackliga förtroendevalda. Ju sämre svarsfrekvensen är desto större är risken att resultaten blir snedvridna. Bland de 32 procent som inte svarade på enkäten kan finnas en särskild grupp, kanske regionala skyddsombud. Någon analys av detta är inte gjord.

Storlek på arbetsplats som skyddsombuden fanns på och fördelningen mellan kvinnor och män på de olika stora arbetsplatserna

	Antal anställda			Totalt
	1-10 anställda	11-20 anställda	Fler än 20 anställda	%
Alla	25	24	51	100
Kvinna	27	28	44	100
Man	23	20	57	100

Tabell 2

Arbetar din fackliga organisation med psykosociala frågor på din arbetsplats?

Tabellen sorterad efter "Ja, de arbetar bra med frågorna"	Ja, de arbetar bra med frågorna	Ja, de arbetar till viss del med frågorna	Nej, Har påpekat men behoven finns, inget händer	Nej. Har inte tagit upp frågan, lokalt eller på annat sätt	Svar saknas	Totalt
	%	%	%	%	%	%
Industrifacket	17	34	6	38	5	100
Pappers	16	67	6	10	1	100
Kommunal	13	46	6	34	1	100
Metall	11	47	5	36	1	100
Livsmedels	11	55	8	25	1	100
SEKO	9	51	5	32	2	100
Transport	9	36	10	44	1	100
Hotell o Rest	9	44	2	42	3	100
Handels	9	31	6	51	3	100
Grafiska	8	54	7	30	2	100
Skogs- o Trä	7	31	7	54	2	100
Fastighets	5	45	8	40	2	100
Målarna	4	30	6	58	1	100
Elektrikerna	4	30	6	60	0	100
Byggnads	3	25	3	68	1	100
Totalt	12	43	6	38	1	100

Fråga 1

Det förbund som arbetar mest med psykosociala frågor är Pappers där 16 procent av skyddsombuden tycker att de arbetar bra och 67 procent att de till viss del arbetar med frågorna. Kommunal, Metall, Livs, SEKO, Industrifacket och kanske även Grafiska har viss aktivitet i frågan. Byggnads och Elektrikerna verkar inte prioritera psykosociala frågor.

Anser du att klubben/avdelningen har tillräckliga kunskaper om dessa frågor?

Tabellen sorterad efter "Vet ej"	Ja	Nej	Vet ej	Ej svar
	%	%	%	%
Pappersindustriarbetareförbundet	28	37	35	1
Metallindustriarbetareförbundet	22	36	41	0
SEKO	21	36	42	0
Grafiska Fackförbundet	19	36	44	1
Elektrikerförbundet	16	40	44	0
Hotell och Restaurang Facket	26	27	45	2
Skogs- och Träffacket	16	37	46	1
Kommunalarbetareförbundet	29	24	46	1
Livsmedelsarbetareförbundet	19	33	47	1
Transportarbetareförbundet	19	31	48	1
Industrifacket	26	25	49	0
Handelsanställdas förbund	16	34	49	0
Fastighetsanställdas förbund	20	30	50	1
Målareförbundet	21	26	53	0
Byggnadsarbetareförbundet	13	22	65	0
Totalt	25	28	47	0

Fråga 2

Knappt hälften av alla tillfrågade skyddsombud säger att de inte vet om klubben/avdelningen har tillräckliga kunskaper i psykosociala frågor. 28 procent menar att det inte finns tillräckligt med kunskaper. Drygt 25 procent av skyddsombuden i Kommunal, Pappers, Industrifacket och Hotell och Restaurang Facket anger dock att det finns kunskaper. I Byggnads anger endast 13 procent detta och 65 procent att de inte vet. Slutsatsen är att psykosociala problem fortfarande är svåra att definiera, att det finns ett rätt stort behov men också en hel del erfarenheter inom vissa förbund.

Har det gjorts någon enkätundersökning på din arbetsplats om den psykosociala arbetsmiljön?

Tabellen sorterad efter "Ja"	Ja	Ja, för mer än 5 år sedan	Nej	Ej svar
	%	%	%	%
Pappersindustriarbetareförbundet	46	6	46	2
Kommunalarbetareförbundet	45	10	44	2
SEKO	38	7	54	1
Fastighetsanställdas förbund	36	5	59	1
Industrifacket	32	5	60	3
Livsmedelsarbetareförbundet	32	7	59	2
Metallindustriarbetareförbundet	31	8	60	2
Grafiska Fackförbundet	29	7	63	1
Hotell och Restaurang Facket	23	8	66	3
Elektrikerförbundet	21	4	74	0
Handelsanställdas förbund	21	9	69	0
Skogs- och Träfacket	17	3	79	2
Målareförbundet	14	9	76	1
Transportarbetareförbundet	13	7	79	1
Byggnadsarbetareförbundet	10	3	87	0
Totalt	37	8	53	2

Fråga 3

Knappt hälften av de 3 000 skyddsombuden svarar att det faktiskt gjorts psykosociala undersökningar. Det är lite överraskande med tanke på de övriga svaren i denna enkät. En misstanke är att dessa undersökningar inte följs upp med rätt återgårdar och därför inte gett spår i denna studie.

Mycket få undersökningar har gjorts på arbetsplatser inom t ex Byggnads, Transport, Skogs- o Trä, Målarna och Elektrikerna. Det är de förbund där medlemmarna ofta byter arbetsställe och kanske också uppdragsgivare.

Anser du att det finns stöd i lag och föreskrifter m m för att driva krav på att minska stressen i arbetet och förbättra arbetsorganisationen?

Tabellen sorterad efter ”Tillräckligt stöd finns”	Tillräckligt stöd finns	Ja, i viss mån	Nej, det är otillräckligt	Ej svar
	%	%	%	%
SEKO	13	46	38	3
Målareförbundet	13	44	42	1
Fastighetsanställdas förbund	12	40	43	4
Pappersindustriarbetareförbundet	12	57	31	1
Metallindustriarbetareförbundet	11	49	40	0
Livsmedelsarbetareförbundet	10	45	43	3
Skogs- och Träfacket	10	51	37	2
Kommunalarbetareförbundet	8	50	40	2
Byggnadsarbetareförbundet	8	38	53	1
Industrifacket	8	43	48	1
Transportarbetareförbundet	7	42	48	2
Elektrikerförbundet	7	40	49	4
Hotell och Restaurang Facket	6	46	43	5
Grafiska Fackförbundet	5	42	48	5
Handelsanställdas förbund	4	45	49	3
Totalt	8	47	42	2

Fråga 4

Andelen skyddsombud som tycker att det finns tillräckligt stöd i lagar och föreskrifter är enbart 8,5 procent, medan så många som 42 procent anser att det är otillräckligt. Att 47 procent anger att det finns stöd i viss mån beror troligen på att stress och arbetsorganisatoriska frågor omfattas av arbetsmiljölagen, särskilt 2.kap. Även föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet och ett antal övriga föreskrifter omfattar psykosociala problem. Det saknas emellertid en övergripande föreskrift om psykosociala problem, arbetsorganisation, stress, bemanning, återhämtning m m. En sådan föreskrift har krävts från LOs sida senast i samband med 3-partssamtalen.

Inom Pappers anger 57 procent att det i viss mån finns stöd i lagar m m. Inom Byggnads anger enbart 38 procent detta. Skillnader mellan förbunden i denna fråga kan bero på hur framgångsrikt man lyckats använda lagstiftningen.

Har personer i arbetsledande ställning på din arbetsplats grundläggande arbetsmiljökunskaper (Bättre arbetsmiljö = BAM)?

Tabellen sorterad efter "Nej"	Ja	Nej	Vet ej	Svar saknas
	%	%	%	%
Hotell och Restaurang Facket	22	42	35	1
Skogs- och Träfacket	28	42	29	1
Transportarbetareförbundet	27	38	35	0
Handelsanställdas förbund	28	36	35	1
Metallindustriarbetareförbundet	38	36	25	1
Målareförbundet	35	32	31	2
Grafiska Fackförbundet	38	31	29	2
Industrifacket	34	31	32	3
Elektrikerförbundet	49	30	21	0
Fastighetsanställdas förbund	32	29	39	0
Kommunalarbetareförbundet	30	24	45	1
Livsmedelsarbetareförbundet	46	23	31	0
SEKO	44	21	34	0
Byggnadsarbetareförbundet	39	21	37	2
Pappersindustriarbetareförbundet	67	16	16	1
Totalt	34	27	38	1

Fråga 5

Skyddsombuden anser att det finns brister i arbetsledarnas kunskaper om arbetsmiljö. Att enbart 34 procent anger att arbetsledare har de grundläggande kunskaperna är mycket oroande. Det är samma andel som i LO-undersökningen 1995 av skyddsombudens uppfattningar. Någon förbättring har således *inte* skett, trots de krav som ställs i föreskriften angående det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Att 38 procent av skyddsombuden anger "*Vet ej*" på frågan om arbetsledarnas grundläggande arbetsmiljökunskaper visar på stora brister i kommunikationen på arbetsplatserna. Det var likadant i 1995 års undersökning. Arbetsgivarna inom Hotell och Restaurang Facket och Skogs- och Trä verkar ha de största bristerna. De i särklass bäst utbildade personerna i arbetsledande ställning är inom Pappers.

**Om du har tillgång till företagshälsovård på din arbetsplats
– arbetar de med psykosociala frågor såsom stress, mobbning m m?**

Tabellen sorterad efter "Nej"

	Har ej någon företags- hälsovård	Vet ej	Ja	Nej	Ej svar
	%	%	%	%	%
Elektrikerförbundet	9	29	40	22	0
Hotell och Restaurang Facket	27	19	33	21	0
Fastighetsanställdas förbund	12	33	33	21	1
Livsmedelsarbetareförbundet	5	27	51	17	1
Handelsanställdas förbund	24	21	38	17	0
Kommunalarbetareförbundet	9	30	44	17	0
Skogs- och Träfacket	23	22	38	16	1
Industrifacket	8	26	50	15	1
Grafiska Fackförbundet	9	23	49	15	3
SEKO	7	26	52	14	0
Pappersindustriarbetareförbundet	1	19	63	14	2
Metallindustriarbetareförbundet	11	25	49	14	1
Transportarbetareförbundet	16	33	39	11	1
Byggnadsarbetareförbundet	5	36	31	28	0
Målareförbundet	4	30	39	27	0
Totalt	10	28	44	16	0

Fråga 6

Ett problem är den bristande kvalitén på företagshälsovården. Av tabell 6 framgår att ca 55 procent av skyddsombuden inte vet om eller inte har tillgång till företagshälsovård med kunskaper i psykosociala frågor. Pappers skyddsombud har bäst tillgång till företagshälsovård med dessa kunskaper. För Hotell och Restaurang Facket och Handels ser det sämre ut.

I tabell 6 anger 10 procent att de saknar företagshälsovård. Detta stämmer inte överens med hela LO-området där motsvarande andel är nära 30 procent. Denna skillnad kan delvis förklaras med att många små företag saknar skyddsombud och därmed inte är med i denna undersökning.

Har du som skyddsombud medverkat i diskussioner angående vilka insatser, inom det psykosociala området, som ni vill ha genomförda av er företagshälsovård?

Här redovisas bara de som svarat "Ja" på fråga 6	Ja	Nej	Har inte blivit tillfrågad	Andra fackliga företrädare har medverkat	Ej svar
Tabellen är sorterad efter "Har inte blivit tillfrågad"					
	%	%	%	%	%
Handelsanställdas förbund	24	41	26	8	0
Grafiska Fackförbundet	24	31	26	19	0
Elektrikerförbundet	16	54	26	3	1
SEKO	26	43	26	5	1
Skogs- och Träfacket	34	35	25	4	1
Transportarbetareförbundet	12	48	25	12	2
Byggnadsarbetareförbundet	11	56	25	7	1
Hotell och Restaurang Facket	27	42	24	3	3
Kommunalarbetareförbundet	27	40	23	9	1
Metallindustriarbetareförbundet	19	41	23	16	0
Fastighetsanställdas förbund	16	51	22	12	0
Pappersindustriarbetareförbundet	18	43	21	16	2
Industrifacket	37	31	19	9	3
Målareförbundet	19	65	14	2	0
Livsmedelsarbetareförbundet	32	49	9	9	1
Totalt	25	41	23	10	1

Fråga 7

Av de skyddsombud som svarat "ja" på fråga 6 svarar endast 25 procent att de medverkat angående företagshälsovårdens psykosociala insatser (tillkommer 9 procent andra fackliga företrädare). Det innebär att dessa beslut om företagshälsovårdens insatser oftast fattas utan medverkan av facket, vilket kan sänka förtroendet för företagshälsovården. För att öka skyddsombudens deltagande behövs troligen både utbildning i dessa frågor och att arbetsgivaren är motiverad att arbeta med frågorna.

Bland förbunden medverkar skyddsombuden inom Industrifacket, Grafiska och Livs mest och Byggnads minst i denna verksamhet.

Finns behovet att företagshälsovården arbetar med de psykosociala frågorna på din arbetsplats?

Här redovisas de som svarat "Nej" på fråga 6	Ja, stort behov	Ja, det finns ett visst behov	Nej, finns intet behov av detta	Ej svar
Tabellen sorterad efter "Ja, stort behov"	%	%	%	%
Fastighetsanställdas förbund	50	44	6	0
Livsmedelsarbetareförbundet	50	31	11	8
Pappersindustriarbetareförbundet	50	42	4	4
Handelsanställdas förbund	40	51	5	3
Industrifacket	40	50	10	0
Grafiska Fackförbundet	37	58	5	0
Transportarbetareförbundet	37	58	5	0
Metallindustriarbetareförbundet	32	54	10	3
SEKO	31	53	11	6
Kommunalarbetareförbundet	28	48	22	2
Skogs- och Träfacket	28	45	24	3
Hotell och Restaurang Facket	24	52	24	0
Elektrikerförbundet	17	71	12	0
Målareförbundet	13	70	13	3
Byggnadsarbetareförbundet	11	71	17	1
Totalt	29	52	17	2

Fråga 8

Drygt 80 procent av skyddsombuden anger att företagshälsovård ska arbeta med psykosociala frågor, det finns alltså ett klart behov av detta. Främst skyddsombuden inom Fastighetsanställdas förbund, Livsmedelsarbetarna och Pappers tycker det.

Det är 17 procent som anser att ett sådant behov inte finns. Skälen till detta framgår inte av undersökningen, kanske har man inte så omfattande psykosociala problem på arbetet.

Har ohälsan ökat på din arbetsplats på grund av stress de senaste tre åren?

Tabellen sorterad efter "Ja"	Ja	Ja, till viss del	Nej	Vet ej	Uppgift saknas
	%	%	%	%	%
Livsmedelsarbetareförbundet	40	43	8	9	0
SEKO	40	35	16	9	0
Industrifacket	38	34	17	11	0
Handelsanställdas förbund	38	34	17	10	0
Hotell och Restaurang Facket	35	44	12	7	2
Grafiska Fackförbundet	35	47	12	6	0
Fastighetsanställdas förbund	33	44	10	10	1
Kommunalarbetareförbundet	33	41	19	6	0
Pappersindustriarbetareförbundet	33	46	13	7	1
Transportarbetareförbundet	30	37	18	14	1
Metallindustriarbetareförbundet	29	41	21	8	0
Elektrikerförbundet	26	43	20	11	0
Skogs- och Träfacket	21	44	22	12	1
Byggnadsarbetareförbundet	20	43	26	11	0
Målareförbundet	15	43	24	18	0
Totalt	33	40	19	8	0

Fråga 9

Så många som 73 procent av skyddsombuden säger att ohälsan har ökat på grund av stress de senaste tre åren (därav säger 41 procent "Ja, till viss del"). Att något färre skyddsombud inom Skogs- och Trä och Byggnads anser detta kan bero på att stressen var hög redan för tre år sedan. Detta har konstaterats från tidigare studier, t ex "Slit utan slut", LO 2001. Att 18 procent av Målarnas skyddsombud anger att de inte vet är lite förbryllande.

Beror detta i huvudsak på att du och dina arbetskamrater har för mycket att göra på arbetsplatsen?

Här redovisas de som sagt "Ja" eller "Ja, till viss del" på fråga 9.	Ja	Nej	Ej svar
Tabellen sorterad efter "Ja"	%	%	%
Hotell och Restaurang Facket	91	6	2
Handelsanställdas förbund	90	8	2
Fastighetsanställdas förbund	87	12	1
Transportarbetareförbundet	87	12	1
Kommunalarbetareförbundet	86	11	2
Målareförbundet	86	12	2
Skogs- och Trärfacket	86	14	1
SEKO	85	13	2
Elektrikerförbundet	85	13	2
Industrifacket	85	11	4
Metallindustriarbetareförbundet	85	14	1
Grafiska Fackförbundet	84	11	5
Byggnadsarbetareförbundet	84	12	3
Livsmedelsarbetareförbundet	84	14	2
Pappersindustriarbetareförbundet	82	18	1
Totalt	86	12	2

Fråga 10

Av de som svarade Ja på fråga 9 anser 86 procent att stressen beror på att de har för mycket att göra på arbetet. Hotell och Restaurang ligger i topp med 91 procent, men det är ingen större spridning i svaren mellan förbunden.

Att så många har för mycket att göra innebär en stor risk för att många även i fortsättningen blir sjuka. En ökad bemanning måste till för att långsiktigt klara både arbete och hälsa. Att finna lösningar på denna fråga kräver stor motivation och kunighet från både arbetsgivare och fack.

Tio frågor om den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats

1. Arbetar din fackliga organisation med psykosociala frågor på din arbetsplats?	1 <input type="checkbox"/> Ja, de arbetar bra med frågorna 2 <input type="checkbox"/> Ja, de arbetar till viss del med frågorna 3 <input type="checkbox"/> Nej, trots att jag påpekat till min klubb/förbundsavdelning att behoven finns, så händer det inget 4 <input type="checkbox"/> Nej, Jag har inte tagit upp frågan vare sig lokalt eller på annat sätt
2. Anser du att klubben/förbunds-avdelningen har tillräckliga kunskaper om dessa frågor?	1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nej 3 <input type="checkbox"/> Vet ej
3. Har det gjorts någon enkätundersökning, på din arbetsplats, om den psykosociala arbetsmiljön?	1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Ja, för mer än 5 år sedan 3 <input type="checkbox"/> Nej
4. Anser du att det finns stöd i lag och föreskrifter m m för att driva krav på att minska stressen i arbetet och förbättra arbetsorganisationen?	1 <input type="checkbox"/> Tillräckligt stöd finns 2 <input type="checkbox"/> Ja, i viss mån 3 <input type="checkbox"/> Nej, det är otillräckligt
5. Har personer i arbetsledande ställning på din arbetsplats grundläggande arbetsmiljökunskaper (Bättre arbetsmiljö = BAM)?	1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nej 3 <input type="checkbox"/> Vet ej
6. Om du har tillgång till företagshälsovård på din arbetsplats – arbetar de med psykosociala frågor såsom stress, mobbning m m?	1 <input type="checkbox"/> Har ej någon företagshälsovård → gå till fråga 9 2 <input type="checkbox"/> Vet ej → gå till fråga 9 3 <input type="checkbox"/> Ja → gå till fråga 7 4 <input type="checkbox"/> Nej → gå till fråga 8
Besvara den här frågan <u>enbart</u> om du svarat Ja på fråga 6	
7. Har du som skyddsombud medverkat i diskussioner angående vilka insatser, inom det psykosociala området, som ni vill ha genomförda av er företagshälsovård?	1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nej 3 <input type="checkbox"/> Har inte blivit tillfrågad 4 <input type="checkbox"/> Andra fackliga företrädare har medverkat
Besvara den här frågan <u>enbart</u> om du svarat Nej på fråga 6	
8. Finns behovet att företagshälsovården arbetar med de psykosociala frågorna på din arbetsplats?	1 <input type="checkbox"/> Ja, behovet är stort 2 <input type="checkbox"/> Ja, det finns ett visst behov 3 <input type="checkbox"/> Nej, det finns inget behov av detta

9. Har ohälsan ökat på din arbetsplats på grund av stress de senaste tre åren?
- 1 Ja
 2 Ja, till viss del
 3 Nej
 4 Vet ej

Besvara fråga 10 om du svarat **Ja** eller **Ja, till viss del** på fråga 9.
 Övriga fortsätter på avsnittet om Bakgrundsfrågor, B1 nedan.

10. Beror detta i huvudsak på att du och dina arbetskamrater har för mycket att göra på arbetsplatsen?
- 1 Ja
 2 Nej
11. Tror du att yttre faktorer påverkar den arbetsrelaterade stressen såsom t ex hämta barn på dagis eller att passa bussar/tåg etc.?
- 1 Ja, till stora delar
 2 Ja, till viss del
 3 Nej, inte alls

Bakgrundsfrågor

B1. Vilket förbund tillhör du?

- | | | |
|---|---|---|
| 101 <input type="checkbox"/> Byggnads | 108 <input type="checkbox"/> Industrifacket | 115 <input type="checkbox"/> Pappers |
| 102 <input type="checkbox"/> Elektrikerförbundet | 109 <input type="checkbox"/> Kommunal | 116 <input type="checkbox"/> SEKO |
| 103 <input type="checkbox"/> Fastighetsanställdas förbund | 111 <input type="checkbox"/> Livsmedelsarbetare | 117 <input type="checkbox"/> Skogs- och Trä |
| 105 <input type="checkbox"/> Grafiska | 112 <input type="checkbox"/> Metall | 118 <input type="checkbox"/> Transport |
| 106 <input type="checkbox"/> Handels | 113 <input type="checkbox"/> Musikerförbundet | |
| 107 <input type="checkbox"/> Hotell- och restaurang | 114 <input type="checkbox"/> Målareförbundet | |

B2. Ange hur många anställda ni är på arbetsplatsen!

- | | |
|--|---|
| 1 <input type="checkbox"/> 1–10 anställda | 4 <input type="checkbox"/> 41–50 anställda |
| 2 <input type="checkbox"/> 11–20 anställda | 5 <input type="checkbox"/> 51–60 anställda |
| 3 <input type="checkbox"/> 31–40 anställda | 6 <input type="checkbox"/> fler än 60 anställda |

B3. Är du kvinna eller man?

- 1 Kvinna
 2 Man

B4. Ange storlek på T-shirten

- 1 Small
 2 Medium
 3 Large
 4 X-Large
 5 XX-Large

