



Skyddsombud i hundra år

Landsorganisationen i Sverige

100
ÅR

SKYDDSOMBUD I HUNDRA ÅR

Arbetarnas ombud i skyddsfrågor föddes för hundra år sedan 1912. Det dröjde dock till 1938 innan de fick namnet skyddsombud. Med åren vann löntagarna ett lagligt medinflytande i arbetet, bland annat genom arbetsmiljölagen. Här fick skyddsombuden en nyckelroll. Tveklöst har deras arbete bidragit till att arbetsmiljön blivit bättre.

Skyddsombudet tidigt en facklig representant

Den fackliga organisationen fick möjlighet att utse skyddsombud 1938. Det var främst av praktiska skäl. Få vågade vara skyddsombud och förhoppningen var att fackföreningen mäktade med att utse

ombud. Facket sågs som en garant för att valet av ombudet gick rätt till, att beslut i skyddsfrågor respekterades. Facket uppfattades också som en bärare av kunskaper i skyddsfrågor. Av störst betydelse för löntagarna

var att skyddsombudet fick ett skydd mot trakasserier och blev mindre beroende av arbetsgivaren. Nu vågade fler ombud begära förbättringar i skyddsfrågor.

Det stora lyftet för skyddsombuden kom under 1970- och 1980-talen, bland annat genom den mycket spridda utbildningen "Bättre arbetsmiljö". År 1989 fanns 113 000 skyddsombud på hela arbetsmarknaden, tio år senare var antalet 87 000.

Skyddsombudets roll

Löntagarnas större inflytande blev en utmaning för fackföreningen.

Fram till 1980-talet handlade lokalt fackligt arbete mycket om löner, anställningsskydd och arbetarskydd. Fackförbundens kongresser gav sedan den fackliga organisationen i uppdrag att även utveckla arbetsorganisationen, jobbet och medlemmen, inräknat jämställdhet mellan könen. Nu gällde det att både agera strategiskt i samverkan med arbetsgivaren och att förhandla om löner med mera.

Hur skulle det påverka skyddsombudens roll?



Kollektivavtal

Allt sedan demokratin genombrött har det behövts kollektivavtal för att förmå arbetsgivarna att anpassa ledningssystem och chefsroller så att de anställda verkligen får sitt lagstadgade inflytande.

Från 1942 och 50 år framåt hade SAF, LO och PTK centrala avtal som gav en grund för samverkan i arbetsmiljö, utbildning och företagshälsovård. SAF sade upp dessa avtal 1992 med motivet att det mesta skulle skötas internt i företaget. I dag saknas ett normavtal för arbetsmiljöfrågor, men nästan alla LO-förbund har ett eller flera centrala arbetsmiljöavtal.

Under lång tid fick den fackliga organisationen annat att göra än att utveckla skyddsombudens roll. Decentraliserade förhandlingar och en sammanslagning av fackförbund tog mycket tid. På 1990-talet blev det fullt upp med att reda ut uppsägningar, omorganisering och rehabilitering. Men efter millennieskiftet steg antalet skyddsombud.

År 2012 finns 97 000 skyddsombud, varav 66 000 inom LO-förbunden.

Skyddsombuden behöver gedigna kollektivavtal som ger ett stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bland annat behövs regler om vilken bemanning, kompetens och utrustning som ska vara på plats innan en ny eller ändrad verksamhet får starta. Kollektivavtal behövs också som garanterar

en god utbildning i arbetsmiljöfrågor och om en riktig företagshälsovård.

Skyddsombud 2020 samarbetar mer

Även år 2020 kommer det att finnas ett stort behov av väl utbildade skyddsombud som vågar ställa krav. Arbetslivet ser ut att kompliceras allt mer med långa produktionskedjor, olika former för upphandlingar och olika former av uppdrag utöver anställning.

För att hushålla med skyddsombudens tid och engagemang behövs mer samarbete med övriga fackliga representanter. Det behövs också mer tvärfackligt arbete, vid till exempel upphandlingar där flera fackliga organisationer berörs. En stor facklig utmaning är att hejda trenden mot ett mer gränslöst utnyttjande av löntagare i vissa jobb. Här måste alla delar i den fackliga organisationen samarbeta för att skapa bra arbetsvillkor.



SKYDDSOMBUD I HUNDRA ÅR

I dag är samverkan mellan löntagare och arbetsgivare reglerat i lag och kollektivavtal. Så har det inte alltid varit. Det var ett stort demokratiskt framsteg när parter med olika intressen med lagens hjälp kunde tvingas att samverka. En förutsättning är dock att staten har medel att tvinga arbetsgivaren att vidta åtgärder.

1912 Arbetarna får utse ombud för arbetarskyddet, med enda uppgift att tala med yrkesinspektionen när den kommer på besök. De ombud som klagar riskerar att bli trakasserade. Ännu finns inget rättsligt skydd, facket är inte starkt nog.

1931 Skyddsombud ges laglig rätt att vända sig till arbetsgivaren och till yrkesinspektionen för att klaga på missförhållanden. Anges i lag att skyddsombudet ska främja säkerhet och sundhet samt söka arbetarnas medverkan. Skyddsombudet blir ordningsman.

1938 Avtal om hur och när stridsåtgärder får vidtas (Saltsjöbadsavtalet). Facket ges laglig möjlighet att utse skyddsombud när arbetstagarna själva inte kan. Lag på säkerhetskommitté i större företag, att arbetsgivaren inom skälig tid ska lämna besked om en påtalad brist, att arbetsgivaren inte får hindra skyddsombudet,

men den regeln saknar ännu sanktion. Yrkesinspektionen stärks, inspektören ska vid besök ”om möjligt träda i förbindelse” med skyddsombudet.

1942 Första centrala överenskommelsen mellan SAF-LO om en grundstandard för det lokala säkerhetsarbetet. Arbetarskyddsnämnden (i dag Prevent) bildas för att genomföra avtalet. Skyddsombuden tas med i LO-förbundens verksamhet och får ett visst skydd mot trakasserier. Olyckor ses främst som egen ovarsamhet.

1949 Facket får utse regionala skyddsombud. Rätt att utse skyddsombud vid fler än fyra anställda (tidigare 10), råd att utse en kvinna där det arbetar många kvinnor, kan inrätta skyddskommitté vid fler än 49 anställda. Ett kapitel om samverkan förs in i lagen, med en regel om skadestånd vid trakasserier av skyddsombud. Begreppet skyddsområde förs in. Arbetarskyddsstyrelsen inrättas och ska främst vara rådgivande, får utfärda förelägganden. Utan vite regleras främst arbetarens beteende och inte förhållandena i arbetsmiljön.

1951 Revideringen av 1942 års SAF-LO överenskommelse anger att facket utser skyddsombud. Orsaken är av praktiska

skäl. Få vill vara skyddsombud och förhoppningen är att facket mäktar med att utse skyddsombud. Förfarandet vid de direkta valen av skyddsombud är också komplicerat och ska godkännas av yrkesinspektionen. Facket ses som en garant för att fattade beslut respekterades och som en bärare av kunskaper i skyddsfrågor.

1955 Regionala nämnder i yrkesinspektionsdistrikten inrättas med representanter från arbetsmarknadens parter och kommunerna.

1962 Yrkesmedicinska kliniker inrättas vid varje regionsjukhus.

1964 Alla anställda inom den offentliga sektorn får rätt att utse skyddsombud.

1966 Arbetsmedicinska institutet bildas.

1967 Revidering av 1951 års SAF-LO överenskommelse, införs att ”samverkan ska ske under arbetsgivarens ledning”, tydligare regel om att facket utser skyddsombud som ges rätt till information och ledighet med ersättning för uppdraget. Ett huvudskyddsombud bör utses som företrädare löntagarna i frågor som inte begränsas till ett skyddsområde, ska delta i skyddskommitté och företagsnämnd. Överenskommelse SAF-LO om företagshälsovård.

1968 Parterna inom kommun och länslänningar sluter en överenskommelse liknande SAF-LOs grundnivå för arbetarskyddet.

1974 Skyddsombud får laglig rätt att stoppa farligt arbete, lagen anger att facket utser skyddsombud, att de får utföra uppdraget på betald arbetstid samt får rätt att ta del av handlingar och delta vid planering. Förhandsprövning ska ske vid förändringar.

Överenskommelsen SAF, LO och PTK ger skyddsombud, arbetarrepresentanter i skyddskommittén och arbetsledare rätt till 40 timmars utbildning i arbetsmiljö på betald arbetstid. Inom statlig sektor sluts ett avtal om arbetarskydd.

Arbetsmiljöfonden inrättas med 75 miljoner kronor för breda satsningar inom arbetsmiljö, att samordnas av Arbetarskyddsnämnden.

Arbetarskyddsstyrelsen ges rätt att förelägga vite.

1976 Andra centrala arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK, nu i kollektivavtal. Avtalet definierar grunden i arbete för en god arbetsmiljö samt ger rekommendationer om partssamverkan i företagshälsovården.

Medbestämmandelagen (MBL) införs och ger facket möjlighet att påverka arbetsgivarens ledningsrätt med stöd av primärförhandlingar, rätt till information, att ingå medbestämmandeavtal samt i vissa frågor rätt till tolkningsföreträde och veto.

1977 Ny arbetsmiljölag antas i politisk enighet. Lagen omfattar nu även den psyko-sociala arbetsmiljön. Den enskilde ska kunna påverka sitt arbete och får rätt att stoppa eget arbete vid omedelbar fara. Skyddsombuden får laglig rätt till

utbildning samt ledighet med lön under uppdraget.

Arbetsmiljöverket får rätt att utfärda bindande föreskrifter samt föreskriva förhandsprövning.

Arbetslivscentrum bildas, ett statligt institut med uppgift att forska och vara centralt rådgivande organ inom arbetslivsområdet.

1980 Utbildningen ”Bättre arbetsmiljö” blir den största folkbildningen sedan 1930-talet.

1987 Arbetarskyddsstyrelsens forskningsavdelning blir Arbetsmiljöinstitutet.

1989 Regionala skyddsombud kan utses utan yrkesinspektionens godkännande.

Nu finns 113 000 skyddsombud i LO, TCO och Saco, högsta antalet någonsin.

1991 Lag på att arbetsgivaren organiserar arbetet för en god arbetsmiljö och bedriver ett förebyggande arbete. Krav på riskbedömning skärps. Skyddsombudet ska bevaka att denna internkontroll genomförs, får rätt att delta vid upprättande av handlingsplaner samt får rätt att delta vid planering av ändrad arbetsorganisation. Skrivningen att skyddsombudet ska vinna löntagarnas medverkan tas bort. Löntagarnas rätt till eget inflytande i arbetet stärks.

1993 SAF förnyar inte arbetsmiljöavtalet och säger upp avtalen om utbildning och företagshälsovård. Arbetsgivarna

lämnar alla styrelser i statliga organ inom arbetsmiljöområdet. Avtalet om Arbetarskyddsnämnden (Prevent) löper vidare.

Statens stöd till företagshälsovården på en miljard kronor upphör.

1994 Arbetsmiljöverket fick rätt att införa sanktionsavgift för brott mot vissa föreskrifter

1995 Inträdet i EU bekräftar skyddsombudens ställning genom ramdirektiv 89/391.

Arbetslivsinstitutet bildas genom en sammanslagning av Arbetslivscentrum och Arbetsmiljöinstitutet.

2007 Arbetslivsinstitutet läggs ner.

2010 Skyddsombudet ges möjlighet att stoppa farligt arbete för inhyrd personal utan egen arbetsledning. Nu finns cirka 97 000 skyddsombud, varav 66 000 i LO-förbunden.



Skyddsombudens erfarenheter 2012

Sammanfattning av 2 500 skyddsombuds svar på 35 frågor

Utredningen av skyddsombudens erfarenheter visa att systemet med skyddsombud är mycket robust. Det tickar och går i arbetsplatsens vardag. Problem i arbetsmiljön uppmärksammas, diskuteras med arbetsgivaren och blir lösta i de flesta fall.

- 90 procent av skyddsombuden har ett bra stöd från de anställda. Lika många känner ett bra stöd från det lokala facket. 78 procent av skyddsombuden ser sig som en facklig representant. 56 procent av skyddsombuden tycker att chefen stöder dem, sex procent känner sig motarbetade av chefen.
- 83 procent av skyddsombuden svarar att de anställda oftast kan träffa dem under arbetstiden.
- Det vanliga är att arbetskamraterna ställer frågan om vem som vill bli skyddsombud. Skyddsombudet utses sedan på ett fackligt möte. På frågan om vem som har utsett dem säger tre av fyra skyddsombud att de är utsedda av arbetskamraterna, hälften av sin fackliga organisation, en fjärdedel att de är utsedda av både arbetskamraterna och facket. Elva procent menar att de är utsedda av arbetsgivaren. Det är förvånande eftersom en arbetsgivare aldrig kan utse skyddsombud.
- 72 procent av skyddsombuden är på en arbetsplats där det finns arbetsmiljöavtal eller samverkansavtal som omfattar arbetsmiljöfrågor.
- LOs rekommendation att ett skyddsombud ska ha minst 40 timmars grundutbildning uppfylls enbart av 38 procent. Under de senaste 12 månaderna har 45 procent av skyddsombuden inte fått någon utbildning alls. Av de ensamma skyddsombuden hade 65 procent inte fått någon utbildning alls de senaste 12 månaderna.
- Skyddsombuden vill främst ha mer utbildning i psykosociala frågor, kris- och konflikthantering samt om arbetsorganisation. De vill att utbildningarna är branschanpassade.
- Enbart hälften av skyddsombuden får de utredningar och den fortlöpande information som de behöver i sitt uppdrag.



VAD GÖR ETT SKYDDSOMBUD?

- Representerar de anställda i arbetsmiljöfrågor, är ett direkt stöd när någon behöver det, är tillgänglig och håller en öppen dialog.
- Skapar tillsammans med sin fackliga organisation så goda förutsättningar som möjligt för att kunna ta tillvara de anställdas intresse av en god arbetsmiljö.
- Bevakar att arbetsgivaren tar sitt ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet och för arbetsanpassning och rehabilitering.
- Deltar i skyddsronder, påtalar brister i arbetsmiljön och begär åtgärder av arbetsgivaren.
- Deltar i planering vid förändringar i verksamheten.
- Vänder sig till Arbetsmiljöverket när alla andra sätt att lösa problemet har provats utan att ge resultat.

VAD BEHÖVER SKYDDSOMBUDET?

- Stöd av medlemmarna och av sin fackliga organisation.
- Vara kunnig i arbetsmiljöfrågor och hur man driver dessa.
- Ha rutiner för sin samverkan med arbetsgivaren. Grunden för dessa rutiner finns i arbetsmiljölagen och i avtal med arbetsgivaren.

Denna broschyr berättar något om utvecklingen av skyddsombud i Sverige under hundra år och hur det fackliga uppdraget som skyddsombud har förändrats över tid. För mer information hänvisas till skriften "Hundra år med skyddsombud" och rapporten "Skyddsombudens erfarenheter 2012", båda utgivna av LO. Samtliga material går att beställa på www.lo.se.

