

# De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet

Värdet av förebyggande arbete och allas rätt  
till en god arbetsiljö

*Betänkande av Utredningen om  
de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet*

*Stockholm 2022*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

**SOU 2022:47**

SOU och Ds finns på [regeringen.se](http://regeringen.se) under Rättsliga dokument.

*Svara på remiss – hur och varför*

*Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).*

Information för dem som ska svara på remiss finns tillgänglig på [regeringen.se/remisser](http://regeringen.se/remisser).

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Elanders Sverige AB

Tryck och remisshantering: Elanders Sverige AB, Stockholm 2022

ISBN 978-91-525-0456-7 (tryck)

ISBN 978-91-525-0457-4 (pdf)

ISSN 0375-250X

# Till statsrådet Johan Danielsson

Regeringen beslutade den 7 oktober 2021 (dir. 2021:81) att en särskild utredare skulle tillsättas för att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet samt lämna förslag på hur de kan ges bättre förutsättningar att utföra sitt arbete.

Professorn Magnus Sverke, Stockholms universitet, förordnades som särskild utredare från och med 1 november 2021.

Som experter i utredningen förordnades från och med den 13 december 2021 juristen Jonas Hamark, Arbetsmiljöverket och analytikern Liv Nilsson, Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Som sakkunniga förordnades samma dag departementssekreteraren Mattias Göthberg, Arbetsmarknadsdepartementet och departementssekreteraren Heidi Bogren, Finansdepartementet.

Den 5 maj entledigades departementssekreteraren Mattias Göthberg, Arbetsmarknadsdepartementet, från uppdraget som sakkunnig. I stället förordnades ämnesrådet Per Larsson, Arbetsmarknadsdepartementet, som sakkunnig i utredningen.

Till utredningen har också knutits en referensgrupp med arbetsmarknadens parter m.fl. vilka fick utse sina representanter. Följande personer har deltagit i referensgruppen: arbetsmiljöexperten Tarja Nevala, Arbetsgivarverket, experten i arbetsrätt och arbetsmiljö Lise-Lotte Argulander, Företagarna, ombudsmannen Lena Persson, LO, utredaren Karin Fristedt, Saco, arbetsmiljöexperten Anna Bergsten, Svenskt Näringsliv, arbetsrättsjuristen Lina Cronebäck, Sveriges Kommuner och Regioner och utredaren i arbetsmiljö Martine Syrjänen Ståhlberg, TCO.

Som sekreterare i utredningen anställdes från och med den 15 november kanslirådet Susanna Hammarberg, Miljödepartementet och analytikern Moa Thyni, Arbetsförmedlingen. Kanslirådet Susanna Hammarberg förordnades från och med den 1 maj till huvudsekreterare för utredningen.

Utredningen får härmed överlämna betänkandet *De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet. Värdet av förebyggande arbete och allas rätt till en god arbetsmiljö* (SOU 2022:47).

Utredningens uppdrag är med detta slutfört.

Stockholm i augusti 2022

Magnus Sverke

/Susanna Hammarberg  
Moa Thyni

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>15</b>
<b>1 Författningsförslag</b> .....	<b>33</b>
1.1 Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160).....	33
<b>2 Utredningens uppdrag och genomförande</b> .....	<b>35</b>
2.1 Utredningens uppdrag.....	35
2.2 Utredningens arbete .....	36
2.2.1 Våra överväganden i samband med uppdraget att utvärdera verksamheten .....	38
2.3 Utgångspunkter och begrepp.....	38
2.4 Betänkandets disposition.....	39
2.5 Direktivens frågeställningar besvaras i olika kapitel .....	39
<b>3 Vikten av en god arbetsmiljö</b> .....	<b>41</b>
3.1 Inledning.....	41
3.2 Utgångspunkten är att alla kan gynnas av en god arbetsmiljö .....	41
3.2.1 En god arbetsmiljö är viktig för individens hälsa och välbefinnande.....	42
3.2.2 En god arbetsmiljö bidrar till effektiv verksamhet .....	43
3.2.3 Samhället vinner på en god arbetsmiljö.....	44

3.3	Både riskfaktorer och friskfaktorer i arbetsmiljön påverkar hälsan.....	45
3.3.1	Krav i arbetet belastar de anställda.....	47
3.3.2	Resurser i arbetet hjälper anställda att hantera kraven i arbetet .....	48
3.4	Arbetsmiljön skiljer sig mellan olika grupper, branscher och sektorer .....	49
3.4.1	En könssegregerad arbetsmarknad leder till att kvinnor och män har olika arbetsmiljöproblem ....	50
3.4.2	Ett arbetsliv i förändring.....	52
3.4.3	Många grupper har en bristfällig arbetsmiljö .....	53
3.4.4	Riskfyllda miljöer avspeglar sig i statistiken.....	55
3.5	Arbetsmiljöarbete handlar både om att främja och om att skydda.....	56
3.6	Vikten av en god arbetsmiljö betonas i svensk lagstiftning .....	59
3.6.1	Arbetsmiljölagen ger ramarna för arbetet .....	59
3.6.2	Arbetsmiljölagen reglerar även det systematiska arbetsmiljöarbetet .....	61
<b>4</b>	<b>Arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden .....</b>	<b>65</b>
4.1	Inledning .....	65
4.2	Den svenska modellen bygger på hög organisationsgrad ....	65
4.2.1	Arbetsmarknadens parter sluter kollektivavtal inom arbetsmiljöområdet.....	66
4.2.2	Trenden är att facklig anslutningsgrad minskar inom vissa delar av arbetsmarknaden .....	71
4.3	Arbetsmiljölagen är en ramlag .....	75
4.3.1	Lagstiftning ger ett grundskydd till arbetstagarna.....	77
4.3.2	Arbetsmiljölagen ställer krav på systematiskt arbetsmiljöarbete.....	78
4.3.3	Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet inom Arbetsmiljöområdet.....	78
4.4	En tillfredsställande arbetsmiljö skapas i samverkan.....	79

4.5	Skyddsombud har en viktig roll i arbetsmiljöarbetet.....	82
4.5.1	Skyddsombuden företräder arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet.....	82
4.5.2	Skyddskommitté för samverkan om arbetsmiljöarbetet vid större arbetsplatser.....	85
4.5.3	Regionala skyddsombud verkar på mindre arbetsställen utan skyddskommitté.....	86
4.5.4	I det här sammanhanget är det parterna som definierar vad som är ett arbetsställe.....	88
4.5.5	Lokala skyddsombud finansieras av arbetsgivarna – de regionala delvis av staten.....	89
4.6	Skyddsombud ska företräda arbetstagarna, verka för tillfredsställande arbetsmiljö och vaka över skyddet.....	91
4.6.1	Skyddsombudet har rätt till information.....	93
4.6.2	Ett skyddsombud ska ha insikt i arbetsmiljöfrågor.....	94
4.7	Konklusion: regionala skyddsombud ska företräda, främja och skydda.....	94
<b>5</b>	<b>Arbetsmiljön i små företag och anställningsförhållanden på den svenska arbetsmarknaden i dag.....</b>	<b>97</b>
5.1	Inledning.....	97
5.2	Många små företag på svensk arbetsmarknad.....	97
5.2.1	En tredjedel av Sveriges arbetstagare arbetar i små företag.....	99
5.3	Särskilda förutsättningar för arbetsmiljöarbetet i små företag.....	100
5.3.1	Att analysera arbetsmiljö är en komplex fråga ....	100
5.3.2	Studier visar att små företag har mindre resurser för att arbeta med arbetsmiljö.....	101
5.3.3	Små företag möjliggör större inflytande – men kan också innebära att det är svårt att ställa krav ...	103
5.3.4	Små företag behöver särskilda informationsinsatser.....	104

5.4	Arbetsmiljön i små företag kan bli bättre .....	105
5.4.1	Arbetsmiljön i Sverige undersöks varje år .....	105
5.4.2	Inte svårare att framföra kritiska synpunkter på mindre arbetsplatser .....	106
5.4.3	Det är tydligt vem som har arbetsmiljöansvar både på små och stora arbetsplatser .....	107
5.4.4	Tillgången till företagshälsovård är lägre på mindre arbetsplatser.....	108
5.5	Kunskap om regelverket är en förutsättning men inte någon garanti för regelefterlevnad.....	109
5.5.1	Systematiskt arbetsmiljöarbete pågår i lägre utsträckning på små arbetsplatser .....	110
5.5.2	Få anmäler arbetsskada och det sker mer sällan på små arbetsplatser .....	112
5.5.3	De regionala skyddsombudens bedömning av arbetsgivares kunskaper om arbetsmiljö .....	115
5.6	Trenden går mot ökad variation mellan olika anställningsformer.....	116
5.6.1	Anställningsform påverkar förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet .....	116
5.6.2	Det finns många typer av anställningsformer .....	118
5.6.3	Tidsbegränsade anställningar ökar – men i långsammare takt.....	121
5.6.4	Utstationering förekommer främst inom byggbranschen.....	126
<b>6</b>	<b>Den regionala skyddsombudsverksamhetens roll i arbetsmiljöarbetet .....</b>	<b>129</b>
6.1	Inledning .....	129
6.2	Syftet med den regionala skyddsombudsverksamheten.....	130
6.2.1	För att svara på om verksamheten uppnår syftet använder vi en effektkedja.....	131
6.3	Den regionala skyddsombudsverksamheten är en del av arbetsmiljöarbetet .....	135
6.3.1	Det övergripande samhällsmålet är en tillfredsställande arbetsmiljö.....	136



6.3.2	Tillfredsställande arbetsmiljö vid små arbetsställen behövs för att nå det övergripande målet .....	138
6.3.3	Fungerande arbetsmiljöarbete vid små arbetsställen behövs för att nå målen .....	139
6.4	Tre huvudsakliga målgrupper för den regionala skyddsombudsverksamheten .....	140
6.4.1	Arbetstagare vid små arbetsställen .....	141
6.4.2	Lokala skyddsombud vid små arbetsställen .....	141
6.4.3	Arbetsgivarföreträdare vid små arbetsställen.....	141
6.5	Många faktorer påverkar målen.....	141
6.5.1	Former och förutsättningar för samverkan .....	142
6.5.2	Regelverket påverkar hur många arbetsställen de regionala skyddsombuden har tillträde till.....	142
6.5.3	Facklig anslutning påverkar tillträdesrätten.....	146
6.5.4	Förekomsten av lokala skyddsombud påverkar de regionala skyddsombudens verksamhet .....	147
6.5.5	Tillgång till kunskap om arbetsmiljö på små arbetsställen påverkar .....	152
<b>7</b>	<b>Den regionala skyddsombudsverksamheten och dess bidrag i arbetsmiljöarbetet.....</b>	<b>155</b>
7.1	Inledning.....	155
7.2	Förbundens regionala skyddsombudsverksamhet: från resurser till stöd.....	156
7.3	Resurser är nödvändiga för att uppnå verksamhetens syfte.....	157
7.3.1	Finansiering för att bekosta verksamheten .....	157
7.3.2	De regionala skyddsombuden genomför verksamheten .....	163
7.3.3	Regelverkets utformning sätter ramar för verksamheten – men är också viktiga resurser.....	168
7.3.4	De regionala skyddsombuden behöver både generell och branschspecifik kunskap .....	169
7.3.5	Praktiska verktyg behövs för en effektiv verksamhet .....	173

7.4	Förbunden organiserar resurserna och bedriver den regionala skyddsombudsverksamheten.....	175
7.4.1	Förbunden har processer för att nominera och utse regionala skyddsombud .....	175
7.4.2	Förbunden planerar, organiserar och stödjer den regionala skyddsombudsverksamheten .....	176
7.4.3	Förbunden utvecklar och samordnar den regionala skyddsombudsverksamheten .....	177
7.4.4	Det krävs resurser och tid för att bygga upp verksamheten.....	178
7.5	Leveransen: Den regionala skyddsombudsverksamhetens stöd till målgrupperna.....	179
7.5.1	Regionala skyddsombud ska verka både operativt och strategiskt.....	179
7.5.2	Verksamheten mäts i antal arbetsplatsbesök.....	181
7.5.3	Mest tid till arbetsplatsbesök och stöd till anställda och lokala skyddsombud .....	183
7.5.4	De regionala skyddsombuden tycker att de gör skillnad .....	185
7.5.5	Den största delen handlar om förebyggande arbete – anmälningar bara om samverkan inte fungerat .....	185
7.5.6	Regionala skyddsombud utbildar målgrupperna i arbetsmiljöfrågor.....	188
7.5.7	Samordning behövs vid arbetsställen med flera fackliga organisationer.....	189
7.6	Samverkan är en grundläggande förutsättning .....	191
7.6.1	Arbetsgivarföreträdare: rollen är otydlig och en sammanblandning sker med fackliga frågor ...	191
7.6.2	Kritiken är viktig men går inte att kvantifiera.....	193
7.6.3	De regionala skyddsombuden tar ibland upp andra frågor – och kommunicerar detta till arbetsgivarna.....	194
7.6.4	Enligt förbunden finns branscher där tillträde saknas men kollektivavtal finns.....	196

7.6.5	Dialog mellan parterna i arbetsmiljöfrågor kan utvecklas.....	197
7.6.6	De regionala skyddsombuden: arbetsgivare är mest positiva vid uppföljning och dialog .....	197
7.7	Regionala skyddsombud bistår med sakkunskap i olika utvecklingsprojekt .....	198
7.8	Covid-19-pandemin har aktualiserat arbetsmiljö och påverkat förutsättningarna för verksamheten.....	199
7.9	Regionala skyddsombud föreslås inom sjöfarten .....	202
<b>8</b>	<b>Kontakter mellan regionala skyddsombud och Arbetsmiljöverket.....</b>	<b>205</b>
8.1	Inledning.....	205
8.2	Arbetsmiljöverkets uppdrag är att bidra till en säker arbetsmiljö .....	205
8.2.1	Regeringen förstärkte resurserna mellan 2015 och 2018 .....	206
8.2.2	Inspektioner är den mest omfattande verksamheten .....	207
8.2.3	Arbetsmiljöverket ska ta fram och tillhandhålla anpassad information .....	209
8.2.4	Arbetsmiljöverket ska samråda med parter och andra organisationer .....	209
8.2.5	Regelförnyelse – i syfte att underlätta för aktörerna i arbetsmiljöarbetet.....	211
8.2.6	Antal framställningar från skyddsombud ökade under 2020.....	211
8.3	Statskontoret föreslår förbättringar inom några områden .....	213
8.3.1	Tillsynsverksamheten har blivit effektivare – men uppföljning och analys behöver stärkas ....	213
8.3.2	Fokus på inspektion har minskat inspektörernas informationsinsatser .....	213

8.4	Kontakterna med regionala skyddsombud är i dag huvudsakligen formella .....	215
8.4.1	Tips, anmälningar och inspektioner är kontaktytor .....	215
8.4.2	Statliga medel till regional skyddsombudsverksamhet hanteras av Arbetsmiljöverket.....	216
8.5	Förbunden önskar mer samarbete med Arbetsmiljöverket.....	218
8.5.1	Förbundens bild är att kontakterna har minskat .....	218
8.5.2	Regionala skyddsombud blir inte kallade till Arbetsmiljöverkets inspektioner .....	220
8.5.3	Förbundens redovisning speglar delvis den regionala skyddsombudsverksamheten .....	221
<b>9</b>	<b>Regionala skyddsombuds möjligheter att bidra till minskad arbetslivskriminalitet .....</b>	<b>223</b>
9.1	Inledning .....	223
9.2	Arbetslivskriminalitet är ett allvarligt samhällsproblem som kräver samlade åtgärder .....	223
9.2.1	Många insatser för att motverka arbetslivskriminalitet.....	224
9.2.2	Arbetslivskriminalitet är ett komplext fenomen .....	226
9.2.3	Överträdelse av arbetsmiljörregler kan vara en indikation på andra problem.....	227
9.3	De regionala skyddsombuden kan komma i kontakt med misstänkt arbetslivskriminalitet .....	227
9.3.1	Kopplingen mellan arbetsmiljö och arbetslivskriminalitet kan se olika ut .....	228
9.4	Samarbete inom byggbranschen för att motverka arbetslivskriminalitet.....	229
9.5	Avtal om utökad tillträdesrätt inom byggbranschen slöts 2020.....	230

<b>10</b>	<b>Våra bedömningar och förslag .....</b>	<b>233</b>
10.1	Inledning.....	233
10.2	Uppdrag att utvärdera den regionala skyddsombudsverksamheten .....	233
10.2.1	De regionala skyddsombuden uppnår syftet med verksamheten på ett ändamålsenligt sätt och bidrar därmed till målen .....	234
10.3	Uppdrag att undersöka om de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag.....	238
10.3.1	En utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud i syfte att uppnå en bättre arbetsmiljö på hela arbetsmarknaden .....	239
10.3.2	En utökad tillträdesrätt underlättar de regionala skyddsombudens möjlighet att motverka arbetslivskriminalitet .....	243
10.3.3	En utökad tillträdesrätt innebär att ansvarsområdet omfattar fler arbetsställen – det statliga anslaget till verksamheten bör därför höjas .....	245
10.3.4	Arbetsmiljöverket bör fortsatt utveckla och tillhandahålla anpassad information om förutsättningarna för arbetsmiljö i små företag... ..	248
10.3.5	Arbetsmiljöverket bör fortsätta att utveckla informationsutbyte med branschaktörer .....	249
10.3.6	Redovisningen av den regionala skyddsombudsverksamheten behöver moderniseras .....	251
10.4	Samverkan en förutsättning för ett bra arbetsmiljöarbete.....	252
<b>11</b>	<b>Konsekvensbeskrivning och ikraftträdande .....</b>	<b>255</b>
11.1	Bedömning av konsekvenser av våra förslag .....	255
11.2	Förslaget syftar till att stärka arbetsmiljöarbetet vid små arbetsställen .....	255
11.2.1	Vilka berörs av regleringen? .....	256

11.2.2	Alternativa lösningar.....	257
11.2.3	Kostnadsmässiga och andra konsekvenser av förslaget.....	258
11.2.4	Ikraftträdande och informationsinsatser .....	260
11.3	Övriga bedömningar och förslag.....	260
<b>12</b>	<b>Författningskommentar .....</b>	<b>261</b>
12.1	Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) .....	261
	<b>Referenser.....</b>	<b>263</b>
	<b>Bilagor</b>	
Bilaga 1	Kommittédirektiv 2021:81 .....	289
Bilaga 2	Rapport: De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet.....	295

# Sammanfattning

## Utredningens uppdrag

Utredningen har haft i uppdrag att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet samt lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar att utföra sitt arbete. Syftet med översynen är att ge regeringen beslutsunderlag för eventuella reformer på området. Enligt våra direktiv har vi bland annat haft i uppdrag att:

- analysera i vilken mån de regionala skyddsombudens verksamhet uppnår syftet på ett ändamålsenligt sätt,
- undersöka vilka faktorer som påverkar regionala skyddsombuds möjligheter att utföra sitt uppdrag och lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag på ett ändamålsenligt sätt,
- undersöka vilken roll regionala skyddsombud kan ha för att bidra till att motverka arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering och vid behov föreslå hur detta arbete kan underlättas samt
- analysera hur kontakterna mellan regionala skyddsombud och Arbetsmiljöverket fungerar och vid behov föreslå hur de kan utvecklas.

I uppdraget ingick det att föra en dialog med och inhämta synpunkter från relevanta myndigheter och andra organisationer samt samråda med en referensgrupp bestående av företrädare för arbetsmarknadens parter.

Utredningen har valt att låta genomföra två externa enkätundersökningar bland regionala skyddsombud respektive bland samordnare på de förbund som får statligt stöd för sin regionala skydds-

ombudsverksamhet. En rapport om enkätundersökningarna finns som bilaga till betänkandet.

För att svara på frågan om den regionala skyddsombudsverksamheten uppnår syftet har vi använt en effektkedja. Det är en vedertagen metod som används till exempel av många myndigheter, för att visa vilka samhällsmål en verksamhet är tänkt att leda till.

Vårt uppdrag handlar om den samlade regionala skyddsombudsverksamheten. Vi gör ingen bedömning av de enskilda förbundens regionala skyddsombudsverksamhet. Vår bedömning gäller hela den regionala skyddsombudsverksamheten oavsett finansiering.

## Bakgrund

Frågan om de regionala skyddsombudens tillträdesrätt har utretts av två tidigare statliga utredningar under 2000-talet och båda utredningarna lämnade förslag om en utökad tillträdesrätt (SOU 2007:43 Bättre arbetsmiljöregler II och SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring). Regeringen valde att gå vidare med ett av förslagen i propositionen Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden (prop. 2019/20:135).

Riksdagen avslog emellertid regeringens förslag. Riksdagen riktade i stället ett tillkännagivande till regeringen om att tillsätta en utredning för att utvärdera effekten av de regionala skyddsombudens verksamhet (bet. 2019/20:AU13 punkt 2; rskr. 2019/20:305).

## Utgångspunkten är en tillfredsställande arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen är den ramlag som reglerar utgångspunkterna för arbetsmiljöarbetet. Lagen ger ett grundskydd för arbetstagaren och anger att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande.

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) anger att ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas och att arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och deras ombud. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och bygga på dialog mellan ledning och arbetstagare för att tillsammans identifiera risker i arbetsmiljön och möjligheter att utveckla den.



Utgångspunkten är att alla kan gynnas av en god arbetsmiljö. Forskning visar att en god arbetsmiljö hänger samman med hälsa och välbefinnande bland arbetstagarna. En god arbetsmiljö kan också bidra till att stärka produktiviteten och effektiviteten i företag och andra organisationer. Även samhället vinner på en god arbetsmiljö, exempelvis genom att kostnader för sjukskrivning och produktionsbortfall kan hållas nere.

## Målen är inte uppnådda

Även om det finns faktorer i arbetsmiljön som kan ha gynnsamma konsekvenser för individ, organisation och samhälle finns det även en mängd riskfaktorer i arbetet som snarare kan bidra till negativa konsekvenser. Utvecklingen av arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden är inte entydig. Inom vissa områden görs positiva framsteg, medan utvecklingen på andra områden är negativ. Arbetsmiljön skiljer sig mellan olika grupper, branscher och sektorer genom att förekomsten av olika typer av risk- och friskfaktorer varierar.

Arbetsmiljön är generellt sämre i kvinnodominerade yrken och branscher jämfört med mansdominerade yrken och branscher. Även psykisk ohälsa och sjukfrånvaro är högre inom kvinnodominerade områden som vård, omsorg och utbildning.

Utvecklingen på arbetsmarknaden har medfört att vissa grupper av arbetstagare har sett en förbättring av arbetsinnehåll och arbetsmiljö. För andra grupper har det snarare handlat om att kvalifikationsnivån för arbetet har urholkats och att arbetsmiljön försämrats.

De kanske mest påtagliga arbetsmiljöbristerna finns inom jobb som ofta beskrivs som prekära (*precarious work*). Prekärt arbete kännetecknas av osäkra anställningsvillkor, låg lön och riskfyllda arbetsmiljöer. Prekärt arbete innebär vanligen också ett sämre skydd, dels genom att arbetstagare med prekärt arbete är mindre benägna att vara fackligt organiserade, dels för att de ofta är verksamma på arbetsställen där det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar som det är tänkt – eller ens existerar. Det innebär att personer i prekärt arbete i många fall saknar stöd i arbetsmiljöarbetet och inte har något skyddsombud att vända sig till.

De negativa konsekvenserna av brister i arbetsmiljön återspeglas exempelvis i ökningen av antalet arbetsolyckor med sjukfrånvaro som följd och antalet anmälda arbetssjukdomar.

## Särskilda utmaningar vid små arbetsställen

Den svenska arbetsmarknaden består av ett stort antal små företag och offentliga organisationer (med mindre än 50 anställda). En tredjedel av alla anställda i Sverige arbetar vid små arbetsplatser och antalet små företag och organisationer har ökat de senaste tio åren.

Frågan om arbetsmiljö vid små arbetsställen är komplex. Det finns begränsat med forskning om hur arbetsmiljön ser ut på små arbetsplatser och vilka förutsättningar som är viktiga just för små företag. Resultat från olika studier kan dessutom peka i olika riktningar. Det hänger samman med att företag – oavsett storlek – är komplexa och har sina unika förutsättningar och utmaningar.

De studier som finns visar att små företag har mindre resurser för att arbeta med arbetsmiljö. Det handlar bland annat om bristande kunskap om – och begränsad tid för – arbetsmiljöfrågor samt otillräcklig uppmärksamhet på arbetsmiljökrav. Anställda i mindre företag utsätts därför sannolikt för sämre arbetsförhållanden och proportionellt större risker när det gäller hälsa, säkerhet och välbefinnande. Dock är forskningen inte entydig. Generellt är det inget som tyder på att personer som är anställda i små företag vare sig har en bättre eller sämre hälsa eller en säkrare eller osäkrare arbetsmiljö än anställda i större företag. Anställda vid små arbetsplatser har dock mer sällan tillgång till företagshälsovård. Systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs också i lägre utsträckning på mindre arbetsplatser jämfört med större arbetsplatser. Vi kan även konstatera att, trots skyldighet, anmäler få arbetsskada och det sker mer sällan på små arbetsplatser.

Att mäta och undersöka kunskapsnivån hos små företag vad det gäller rättigheter och skyldigheter på arbetsmiljöområdet kan göras på flera olika sätt. Ett sätt att angripa denna fråga är att undersöka om regelverk efterföljs. Anledningen till att regelverk inte efterföljs kan vara flera, där en anledning kan vara bristande kunskap. Vi menar att kunskap om arbetsmiljöregelverket är en förutsättning för regel-

efterlevnad och att sådan kunskap är en indikator på ett fungerande arbetsmiljöarbete.

I vår enkätundersökning till regionala skyddsombud, ställde vi frågan om hur de i allmänhet bedömer arbetsgivares kunskap när det gäller olika arbetsmiljöområden. Generellt ansåg de regionala skyddsombuden att kunskapen bland arbetsgivare i arbetsmiljöfrågor var ganska dålig. Framför allt när det gäller kunskapen om organisatorisk och social arbetsmiljö, hot och våld samt rehabilitering.

## Arbetsmiljöarbetet ställs inför nya utmaningar

Teknikutveckling, globalisering och en ökad ekonomisk konkurrens har lett till en mängd rationaliseringar, organisationsförändringar och förändringar i arbetskraftens sammansättning. Här har Sverige, liksom de flesta industrialiserade länder, sett en utveckling som handlar om flexibilitet i bemanning genom en mängd arbetsarrangemang som avviker från traditionella tillsvidareanställningar på heltid.

Både forskning och officiell statistik pekar på att tidsbegränsat anställda generellt sett har sämre fysisk och psykosocial arbetsmiljö jämfört med tillsvidareanställda. De har över lag också sämre fysisk och psykisk hälsa jämfört med personer som är tillsvidareanställda.

En jämförelse mellan enbart tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda innebär dock utmaningar. Det finns en stor heterogenitet i anställningsformer. Vissa kan vara mer förknippade med brister i arbetsmiljö och hälsa. Andra kan ha arbetsmiljövillkor som är lika bra som eller bättre än tillsvidareanställdas.

Det finns många anställningsformer som avviker från traditionella tillsvidareanställningar. Hit hör tidsbegränsade anställningar, såsom vikariat, provanställning och allmän visstidsanställning, säsonganställning, bemanningsarbete via bemannings- eller uthyrningsföretag och nolltimmarskontrakt. Även egenanställning och gig-arbete via digitala plattformar hör hit.

Utvecklingen mot en ökande andel anställningsformer som avviker från standardförhållandet började på 1980-talet och intensifierades på 1990-talet. Denna utveckling har fortsatt under de första två decennierna av 2000-talet, men i en långsammare takt. Andelen tidsbegränsade eller alternativa anställningsformer står nu för cirka 25 procent av den totala sysselsättningen i OECD-länderna.

I Sverige har andelen sysselsatta med tidsbegränsade anställningar (vikariat, provanställning, tim- och behovsanställning, projektanställning och övriga) legat relativt konstant på omkring 15 procent sedan 2011, med en viss minskning under covid-19-pandemin. År 2021 var det var en högre andel kvinnor (cirka 17 procent) än män (cirka 13 procent) som var tidsbegränsat anställda. Tidsbegränsade anställningar är också vanligare på små arbetsplatser.

Varaktigheten i anställningarna minskar. Det prognosticeras att arbetsrörligheten kommer att öka och att det kommer bli allt vanligare med kortare anställningstider.

Sedan Sveriges inträde i EU har antalet utstationerade arbetstagare ökat på den svenska arbetsmarknaden. De vanligaste branschgrupperna där utstationering förekommer var under 2021 bygg- och tillverkningsbranscherna.

## **De regionala skyddsombuden har en central roll i arbetsmiljöarbetet vid små arbetsställen**

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. Samtidigt har skyddsombud, skyddskommitté och anställda en viktig roll i det lokala arbetsmiljöarbetet. Samverkan mellan parterna är central i arbetsmiljölagen.

Av 6 kap. arbetsmiljölagen framgår att det ska utses ett eller flera skyddsombud på ett arbetsställe där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts. Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation utses skyddsombud av arbetstagarna.

Varje skyddsombud ska ha ett skyddsområde där denne ska verka. För att få verka på ett arbetsställe krävs att skyddsombudet anmäls till arbetsgivaren. Ett skyddsområde kan vara ett lokalt avgränsat område eller gälla en viss yrkesgrupp.

Om det finns flera fackliga organisationer vid ett arbetsställe brukar varje organisation utse sina skyddsombud.

Skyddsombuden ska företräda arbetstagarna i samverkan med arbetsgivaren i frågor som rör arbetsmiljö. Skyddsombuden ska också verka för en tillfredsställande arbetsmiljö samt vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall.

Vid arbetsställen med minst 50 arbetstagare ska det finnas en skyddskommitté vars roll bland annat är att delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet och följa hur arbetet genomförs. Där skyddskommitté inte har tillsatts och där en arbetstagarorganisation har minst en medlem, finns möjlighet för arbetstagarorganisationen att utse ett regionalt skyddsombud. Syftet med bestämmelserna om regionala skyddsombud har bland annat varit att säkerställa en skyddsorganisation vid arbetsställen där arbetsstyrkan ofta varierar och vid mindre arbetsställen där det kan vara svårt att rekrytera ett lokalt skyddsombud.

På arbetsställena inom sitt skyddsområde har de regionala skyddsombuden samma uppgifter och befogenheter som de lokala skyddsombuden. Däremot skiljer sig förutsättningarna för uppdragen åt, vilket påverkar verksamhetens utformning. En skillnad är att det regionala skyddsombudet inte är anställt på de arbetsställen där denne verkar. Ett regionalt skyddsombuds skyddsområde omfattar vanligtvis ett större antal arbetsställen. De lokala skyddsombudens uppdrag bekostas av arbetsgivaren genom att skyddsombudet har rätt att utföra sina uppgifter på arbetstid. Eftersom detta inte är möjligt för de regionala skyddsombuden, bekostas deras verksamhet delvis av staten och delvis av de fackliga förbunden.

De statliga medlen till den regionala skyddsombudsverksamheten hanteras av Arbetsmiljöverket som fördelar och betalar ut stödet samt följer upp verksamheten. De tre fackliga centralorganisationerna och Svenska Hamnarbetarförbundet (som inte ingår i någon facklig centralorganisation) äskar årligen medel och redovisar den samlade regionala skyddsombudsverksamheten. Förbundens redovisning ligger till grund för regeringens åiterrapportering till riksdagen.

Medlemskravet för regionala skyddsombuds tillträde till ett arbetsställe gör att den fackliga anslutningsgraden har betydelse för förekomsten av regionala skyddsombud. Den fackliga anslutningsgraden på svensk arbetsmarknad har totalt sett gått ned med 1,6 procentenheter mellan 2010 och 2020. Den fackliga anslutningsgraden är generellt sett högre i tjänstemannayrken jämfört med arbetaryrken och låg för personer med tidsbegränsad anställning.

I samband med covid-19-pandemin och det osäkra ekonomiska läget med en ökad arbetslöshet fick de fackliga organisationerna en stor medlemsökning.

Ingen av parterna registrerar felaktigt utsedda skyddsombud. Det finns heller inte någon definition som är gemensamt accepterad av vad som avses med felaktigt utsedd. Av svaren i vår enkät att döma framgår det att detta inte förekommer i någon högre utsträckning. En europeisk studie som Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) genomfört visar att det är mer vanligt förekommande på små företag, jämfört med större företag, att skyddsombud utses av arbetsgivare i Sverige.

När det gäller förekomst av felaktigt utsedda skyddskommittéer har detta inte varit möjligt att kvantifiera. Parterna är heller inte helt överens om vad som ska anses vara en felaktigt utsedd skyddskommitté. Svaren i vår enkätundersökning pekar mot att det inte är ett särskilt vanligt förekommande problem och arbetstagarorganisationer anger att där frågor uppstår brukar dessa lösas av parterna.

## **De regionala skyddsombuden levererar stöd till målgrupperna**

Den regionala skyddsombudsverksamheten ska ses som en del av det samlade arbetsmiljöarbetet. Samhällsmålet för det samlade arbetsmiljöarbetet uttrycker vi, i enlighet med arbetsmiljölagen, som en tillfredsställande arbetsmiljö. Behovet av en regional skyddsombudsverksamhet bygger på antagandet att förutsättningarna för en tillfredsställande arbetsmiljö skiljer sig åt mellan större och mindre arbetsställen. En förutsättning för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö i alla delar på arbetsmarknaden – inklusive de små arbetsställena – är ett fungerande arbetsmiljöarbete. Genom att uppnå syftet med sin verksamhet ska de regionala skyddsombuden bidra till ett fungerande arbetsmiljöarbete vid de små arbetsställena.

Det stöd som den regionala skyddsombuden levererar till sina målgrupper (arbetstagare, arbetsgivare och lokala skyddsombud vid små arbetsställen) mäts i dag bland annat i arbetsplatsbesök. Det totala antalet arbetsplatsbesök under 2013–2021 varierade mellan 61 100 som mest (2016) och knappt 43 000 som minst (pandemiåret 2021). LO-förbunden gör flest besök men med en lätt nedåtgående kurva medan TCO-förbundens arbetsplatsbesök ökade under perioden 2013–2019. Pandemiåren 2020 och 2021 innebar en nedgång i verksamheten.

Den dominerande ambitionen är att använda arbetsplatsbesöken för att få i gång ett lokalt arbetsmiljöarbete. De regionala skyddsombuden ägnar sig därför åt att rekrytera lokala skyddsombud och att stödja uppbyggnaden av ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Samtidigt får ofta de mer långsiktiga ambitionerna med verksamheten stå tillbaka för ”brandkårsutryckningar” när arbetstagare behöver hjälp. Inriktningen på arbetsplatsbesöken är fullt möjlig att anpassa efter de behov som är aktuella.

Av naturliga skäl varierar antalet regionala skyddsombud mellan förbunden. Vissa förbund har ett hundratal regionala skyddsombud medan andra har två. Det varierar också hur mycket tid de regionala skyddsombuden lägger på uppdraget. Omräknat i helårsarbetskrafter har den regionala skyddsombudsverksamheten hos de LO-anslutna förbunden under åren 2013–2021 omfattat i medeltal 240 årsarbetskrafter. Motsvarande för TCO är 53 och för Saco 8.

Antalet arbetsställen som de regionala skyddsombuden har verkat vid var under perioden 2013–2021 som mest 2 303 (2017) och som minst 1 530 (2021) per helårsarbetskraft. I medeltal var antalet drygt 1 810 arbetsställen per regionalt skyddsombud (helårsarbetskraft) under hela perioden.

Av vår enkätundersökning framgår att de regionala skyddsombuden generellt sett har en relativt lång erfarenhet av arbetsmiljöarbete. De har i genomsnitt haft uppdraget i åtta år och de flesta har tidigare varit lokalt skyddsombud och/eller huvudskyddsombud. De upplever i huvudsak att de får den utbildning som de behöver, samtidigt som det framkommer att de ägnar förhållandevis lite tid till egen utbildning. I princip ställer samtliga förbund särskilda kompetenskrav för personer som nomineras till uppdraget som regionalt skyddsombud. Förbunden erbjuder utbildningar och annat stöd till de regionala skyddsombuden.

De regionala skyddsombudens bedömning av hur de generellt blir mottagna av arbetsgivare var övervägande positiv, särskilt vid dialoger och vid uppföljande möten. Det första besöket var ett moment där de regionala skyddsombuden upplevde att de blev minst positivt bemötta.

Antalet lokala skyddsombud har minskat sedan 2012. Då fanns cirka 100 000 lokala skyddsombud enligt en undersökning som tidningen *Du&Jobbet* genomfört. Motsvarande undersökning gjordes 2020 och visade att det då fanns cirka 94 400 skyddsombud. Efter-

som antalet sysselsatta har ökat under samma period är den relativa minskningen (antalet skyddsombud per anställd) större. Det är inom de LO-anstutna förbunden som minskningen har skett. Förbunden inom LO uppgav 2012 att de hade 64 400 skyddsombud. Motsvarande siffra för 2020 var 54 500, vilket är en minskning på drygt 15 procent. Inom TCO och Saco har antalet lokala skyddsombud ökat. Undersökningen avser lokala skyddsombud som är utsedda av de fackliga organisationerna.

När det gäller frågan om i vilken utsträckning de regionala skyddsombuden ställt krav på åtgärder och där åtgärder vidtagits, samt utvecklingen över tid, blir svaret beroende av vad som avses med ”åtgärder”. Parterna är överens om att ett bra arbetsmiljöarbete bygger på en väl fungerande samverkan. Här ingår förebyggande arbete för att minska risken att arbetsmiljöproblem uppstår. Enligt förbunden framför de regionala skyddsombuden vid i princip samtliga arbetsplatsbesök någon form av behov av att vidta åtgärd, komplettering, påtalande eller påpekande. Vanligtvis tillgodoses detta av arbetsgivaren och åtgärden sker i samförstånd mellan arbetsgivaren och det regionala skyddsombudet.

Resultat av vår enkätundersökning visar att under 2021 påtalade fem av tio regionala skyddsombud för arbetsgivare att åtgärder behövde vidtas enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. Samma år lämnade 19 procent av de regionala skyddsombuden in en formell 6:6a-begäran till Arbetsmiljöverket. När det gäller skyddsombudsstopp enligt 7 § arbetsmiljölagen detta år svarade 12 procent av de regionala skyddsombuden att de hade lagt ett eller flera skyddsombudsstopp. Några siffror över tid finns dock inte.

## **Vår bedömning att verksamheten uppnår sitt syfte på ett ändamålsenligt sätt vilar på ett rimligt antagande**

Vår bedömning är att den samlade regionala skyddsombudsverksamheten, där den i dag bedrivs, uppnår verksamhetens syfte på ett ändamålsenligt sätt. Verksamheten bidrar därmed till de övergripande samhällsmålen om en tillfredsställande arbetsmiljö.

Syftet med den regionala skyddsombudsverksamheten är i grunden detsamma som för de lokala skyddsombuden, dvs. att företräda



arbetstagare i arbetsmiljöarbetet, att verka för en tillfredsställande arbetsmiljö samt att vaka över skyddet mot olyckor och ohälsa.

Det mål som den regionala skyddsombudsverksamheten ska bidra till har vi definierat som ett fungerande arbetsmiljöarbete vid små arbetsställen. Genom att verksamheten uppnår sitt syfte bidrar den till de övergripande samhällsmålen inom arbetsmiljöområdet, nämligen en tillfredsställande arbetsmiljö på små arbetsställen och därmed i förlängningen på arbetsmarknaden i sin helhet.

Vi menar att det inte är möjligt att göra en analys av det direkta orsakssambandet mellan den regionala skyddsombudsverksamheten och måluppfyllelsen inom arbetsmiljöpolitiken på en aggregerad samhällsnivå. Vi har visat hur verksamheten är utformad och på vilket sätt den är tänkt att bidra till samhällsmålen om en tillfredsställande arbetsmiljö. Vi redovisar indikatorer (antal genomförda arbetsplatsbesök och antal helårsarbetskrafter) som visar att verksamheten uppfyller sitt syfte och att det därmed är rimligt att anta att verksamheten också bidrar till målen inom området.

Det finns utmaningar innan målet om en tillfredsställande arbetsmiljö kan anses vara uppnått. Den regionala skyddsombudsverksamheten är en av många faktorer som bidrar till arbetsmiljön för arbetstagare vid små arbetsställen och i förlängningen till måluppfyllelsen av de övergripande samhällsmålen inom arbetsmiljöområdet.

En bedömning av om en verksamhet är ändamålsenlig handlar om att utöver att verksamheten ska uppnå sitt syfte ska verksamhetens resurser användas på ett resurseffektivt sätt. Den sammanlagda kostnaden för verksamheten ska vara rimlig i förhållande till den förmodade nyttan.

När det gäller kostnader för bristande arbetsmiljö är forskningen entydig – det finns stora samhällsekonomiska vinster att hämta med en god arbetsmiljö. Men det är en utmaning att den eller de aktörer som står för kostnaderna för insatser som syftar till en god arbetsmiljö inte alltid kan hämta hem de direkta vinsterna av insatserna. En annan utmaning är att vinsterna inte alltid är möjliga att kvantifiera. Arbetsmiljöarbete är ofta förebyggande och syftar till att förhindra att skador, olyckor eller arbetssjukdomar uppstår. Den direkta nyttan består ofta i att skador, olyckor och arbetsrelaterade sjukdomar *inte* inträffar och är därför inte möjlig att beräkna.

Inte heller här är det möjligt att peka på direkta orsakssamband mellan den regionala skyddsombudsverksamheten och eventuella

vinster i form av direkt nytta. Däremot menar vi att det är rimligt att anta att den regionala skyddsombudsverksamheten är en del av de samlade insatserna inom arbetsmiljöområdet och därmed bidrar till de gemensamma nyttorna. Forskning visar på vikten av ombud i arbetsmiljöarbetet för ett positivt resultat.

## **Det finns inte längre några skäl att vänta med beslut om utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud**

Den regionala skyddsombudsverksamheten, där den bedrivs, uppfyller sitt syfte på ett ändamålsenligt sätt. Därigenom bidrar den till samhällsmål om en tillfredsställande arbetsmiljö på hela arbetsmarknaden. Samtidigt kan vi konstatera att det är långt kvar tills målen om en tillfredsställande arbetsmiljö är uppnådda. Det gäller även arbetsmiljön vid små arbetsställen. Förändringarna på arbetsmarknaden med bland annat nya anställningsformer innebär nya utmaningar inom arbetsmiljöområdet.

Den minskade fackliga anslutningen och den ökade förekomsten av små arbetsställen har lett till att färre arbetsställen omfattas av bestämmelserna om regionalt skyddsombud. I vissa branscher förekommer detta samtidigt som antalet lokala skyddsombud minskar. Ett ökat antal arbetstagare riskerar därmed att sakna företrädare i arbetsmiljöfrågor. Det innebär att ett ökat antal arbetsställen riskerar att sakna en viktig aktör i arbetsmiljöarbetet.

Vi menar att detta samlat talar för en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud. Vi föreslår därför att regionalt skyddsombud även ska få utses vid arbetsställe som är eller brukar vara bundet av kollektivavtal med en arbetstagarorganisation. Liksom tidigare ska ett regionalt skyddsombud också kunna utses om förbundet har en medlem vid arbetsstället. En förutsättning ska dock fortsatt vara att det på arbetsstället inte har tillsatts skyddskommitté enligt bestämmelserna i lagen. Genom förslaget behålls det partsgemensamma arbetet med kollektivavtalet som grund. På så sätt finns fortfarande en facklig anknytning till arbetsstället. Detta ligger också väl i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Enligt förbundens bedömning finns det branscher eller verksamheter där deras regionala skyddsombud i högre utsträckning saknar tillträde men har kollektivavtal. Bland de branscher som nämndes i

vår enkät fanns förutom byggbranschen även städ, sanering, frisörsalonger, skönhetsbranschen, kultur och media.

Förutsättningarna för en god arbetsmiljö är bättre i verksamheter där det finns arbetstagarrepresentation i hälso- och säkerhetsarbetet. Här fyller skyddsombuden en viktig roll, bland annat i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## **Ett fungerande arbetsmiljöarbete förebygger arbetslivskriminalitet**

Arbetslivskriminalitet handlar, enligt den definition som Delegationen mot arbetslivskriminalitet förslagit, om olika typer av överträdelser mot regler eller avtal i arbetslivet, där överträdelser mot regler inom arbetsmiljöområdet är en del. I våra samtal med olika aktörer har det framkommit att bristande arbetsmiljö kan vara en indikation på andra problem på ett arbetsställe. Därför kan ett förebyggande arbetsmiljöarbete vara en faktor som kan bidra till att motverka andra regelöverträdelser eller att upptäcka andra brister.

I sin roll bidrar de regionala skyddsombuden till ett fungerande arbetsmiljöarbete vid de arbetsställen de verkar vid. De regionala skyddsombuden genomför en stor mängd arbetsplatsbesök varje år. Dessa besök kombinerat med andra kontakter med arbetsställen ger de regionala skyddsombuden en god inblick i arbetsförhållandena på många arbetsställen. På så sätt kan de regionala skyddsombuden både misstänka och upptäcka när det inte står rätt till vid ett arbetsställe och eventuella regelöverträdelser pågår eller har inträffat. Vidare besitter de regionala skyddsombuden ofta en god branschkunskap. Brister i arbetsmiljön kan utgöra arbetslivskriminalitet. De regionala skyddsombuden kan på så sätt genom sitt uppdrag sägas ha en roll i att motverka en del av arbetslivskriminaliteten.

Ett fungerande arbetsmiljöarbete är en viktig förebyggande faktor för att motverka arbetslivskriminalitet. Detta talar för en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud i syfte att de ska få tillträde till fler arbetsställen. En bransch som är särskilt drabbad av arbetslivskriminalitet är byggbranschen. Där pågår flera partsgemensamma initiativ i syfte att komma till rätta med problem med arbetslivskriminalitet. Det branschavtal som arbetsgivarorganisationen Byggföretagen och fackförbundet Byggnadsarbetareförbundet slöt hösten

2021 ger Byggnadsarbetareförbundets regionala skyddsombud utökad tillträdesrätt till företag som har kollektivavtal.

Vi bedömer även att de regionala skyddsombuden bör beaktas vid utformningen av den myndighetsgemensamma tipsfunktion som Delegationen mot arbetslivskriminalitet har fått i uppdrag att utreda. Detta mot bakgrund av de regionala skyddsombudens branschkunskaper och omfattande kontakter med många arbetsställen.

Kopplat till frågeställningen i våra direktiv om vilken roll regionala skyddsombud kan ha för att bidra till att motverka arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering, har vi resonerat med berörda parter angående möjligheten att utöka de regionala skyddsombudens uppgifter i syfte att ytterligare tydliggöra deras roll i arbetet med att motverka arbetslivskriminalitet. Vi kan då konstatera att arbetsmiljölagstiftningen bygger på samverkan mellan parter och en förutsättning för samverkan är tillit mellan olika aktörer. Att ge de regionala skyddsombuden ytterligare uppgifter kopplade till arbetslivskriminalitet skulle innebära att de fick en ny funktion som skulle kunna försvåra möjligheten att bygga den tillit och samverkan som är nödvändig i rollen som regionalt skyddsombud. Det råder enighet mellan samtliga parter som vi har talat med om detta synsätt.

## **Ett utökat tillträde medför ett ökat behov av resurser**

De sammanlagda kostnaderna för den regionala skyddsombudsverksamheten har ökat med 11 procent under perioden 2013–2021 (från 184 miljoner kronor 2013 till 204 miljoner kronor 2021). Det statliga bidraget till verksamheten har under samma period ökat med 10 procent från drygt 100 miljoner kronor (2013) till 110,5 miljoner kronor (2021). Denna ökning motsvarar den inflation som har varit under samma period. Bidraget har därmed i reella termer varit konstant.

Vi menar att en uppräknings av de statliga medlen till verksamheten är motiverad av flera skäl. En ändrad tillträdesrätt enligt vårt förslag skulle sannolikt innebära att de regionala skyddsombuden får tillträdesrätt till fler arbetsställen än de har i dag. De regionala skyddsombuden är redan i dag verksamma vid ett stort antal arbetsställen. Om en utökad tillträdesrätt genomförs behöver den regionala skyddsombudsverksamheten utökas. Grunden för verksamheten är en god samverkan med arbetsgivaren. En sådan torde vara svår att åstad-

komma med en ytterligare utökning av antalet arbetsställen som de regionala skyddsombuden ska verka vid om verksamheten inte samtidigt utökas.

Trots principen att arbetsgivarna ska bära kostnaderna för skyddsverksamheten bekostas en stor del av den regionala skyddsombudsverksamheten av de fackliga förbund som bedriver sådan verksamhet. Vi menar att det inte är rimligt att en ännu högre andel av kostnaden för verksamheten ska bäras av de fackliga förbunden.

Vi kan också konstatera att regional skyddsombudsverksamhet inte finns över hela den svenska arbetsmarknaden. Skälen till detta varierar. Samtidigt har de fackliga förbunden framfört att begränsad tillgång till statlig finansiering är en faktor som påverkar omfattningen av verksamheten. Det kan i dag utgöra ett hinder för att starta upp verksamhet.

Vi föreslår att det statliga anslaget till den regionala skyddsombudsverksamheten successivt höjs från och med budgetåret 2024 med 10 miljoner kronor årligen under en treårsperiod, totalt 30 miljoner kronor.

## **Ökad kontakt mellan regionala skyddsombud och Arbetsmiljöverket gynnar arbetsmiljön vid små arbetsställen**

Arbetsmiljöverkets uppdrag handlar övergripande om att bidra till en säker arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets största verksamhet är inspektionsverksamheten. Genom inspektionerna kontrollerar Arbetsmiljöverket att arbetsgivare lever upp till arbetsmiljöregelverket. Arbetsmiljöverket ska också ta fram och tillhandahålla information inom sitt ansvarsområde samt samråda med arbetsmarknadens parter och andra organisationer och myndigheter.

Medan förbunden framför viss kritik till Arbetsmiljöverket i sina årliga redovisningar av den regionala skyddsombudsverksamheten, främst avseende vad de uppfattar som minskande tillgänglighet, är de regionala skyddsombuden generellt sett relativt nöjda med de kontakter som de har med Arbetsmiljöverket.

Det finns behov av att fortsatt förbättra arbetsmiljön vid små arbetsplatser. Små företag behöver särskilda informationsinsatser kring ämnet arbetsmiljö. Branschspecifika åtgärder är viktigare för mikro-

och småföretag än för stora företag. Större företag har ofta personal med särskilt ansvar för, och kompetens i, arbetsmiljöfrågor. Mindre företag är i stället mer beroende av externa aktörer för att kunna tillämpa arbetsmiljöregler i sin verksamhet. Till skillnad från stora företag ligger ofta allt ansvar för arbetsmiljö i små företag på en enda person.

Under senare år har det skett en förskjutning av Arbetsmiljöverkets verksamhet mot att fokusera på inspektionsverksamheten. Detta har varit i linje med regeringens styrning av myndigheten. Denna prioritering har dock till viss del skett på bekostnad av kontakten med parterna. De fackliga förbunden efterfrågar mer dialog och mer kontakt med Arbetsmiljöverket. Även Arbetsmiljöverkets inspektörer påtalar avsaknaden av dialog med företrädare för arbetstagare, arbetsgivare och andra branschföreträdare. De framför att dessa kontakter underlättar arbetsmiljöarbetet då en samordning ökar förutsättningarna för samtliga aktörer att nå längre med sitt respektive arbetsmiljöarbete.

Vi konstaterar att den redovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten som förbunden årligen lämnar till Arbetsmiljöverket är omfattande. Informationen används inte på något systematiskt sätt i Arbetsmiljöverkets interna arbete.

Vi bedömer att det är angeläget att Arbetsmiljöverket fortsätter att utveckla samråd och informationsutbyte med arbetsmarknadens parter och med andra organisationer och myndigheter i syfte att öka träffsäkerheten i verkets inspektioner och också underlätta för parternas arbetsmiljöarbete.

Vi föreslår att Arbetsmiljöverket ska få som återrapporteringskrav att särskilt redovisa de insatser som verket genomför och som riktas till små företag i syfte att underlaget används för regeringens bedömning av verksamhetens utveckling.

Vi föreslår även att regeringen uppdrar åt Arbetsmiljöverket att, i samråd med LO, TCO och Saco, ta fram en ny modell för redovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten. Redovisningen bör vara rättvisande, relevant och möjlig att anpassa efter viktiga förändringar inom arbetsmiljöområdet.

## Samverkan en förutsättning – och en delvis outnyttjad möjlighet

Under utredningsarbetet har bland annat Svenskt Näringsliv beskrivit olika situationer där regionala skyddsombud agerat i strid med sitt uppdrag och därmed motverkat ett fungerande arbetsmiljöarbete. Det kan handla om att regionala skyddsombud missuppfattar sin roll och agerar som en inspektör (från Arbetsmiljöverket) eller att regionala skyddsombud tar upp fackliga frågor och bedriver facklig verksamhet till exempel genom att värva medlemmar. Förekomsten av dessa situationer har dock inte varit möjliga att kvantifiera. De fackliga organisationerna bekräftar att det kan förekomma att regionala skyddsombud agerar i strid med uppdraget men parterna är oense om omfattningen av problemet. Dessutom ingår det i de regionala skyddsombudens uppdrag att få till stånd ett fungerande arbetsmiljöarbete vid de arbetsplatser de besöker, där rekryteringen av lokalt skyddsombud är en del. Svaren i den enkätundersökning som vi låtit genomföra bland samtliga regionala skyddsombud, visar att endast 7 procent av de regionala skyddsombuden uppger att de kombinerar arbetsplatsbesöken med rollen som ombudsman utan att uppmärksamma arbetsgivaren på detta.

En annan kritik som arbetsgivarföreträdare framfört handlar om att de fackliga organisationerna planerar, organiserar och driver den regionala skyddsombudsverksamheten utan någon dialog med arbetsgivarföreträdare. Detta skapar en osäkerhet hos arbetsgivarföreträdarna vilket inte är gynnsamt ur samverkanssynpunkt.

Parterna har i dag ett omfattande samarbete kring arbetsmiljö på flera olika nivåer. De har bland annat bildat gemensamma organisationer vars uppdrag är att underlätta samverkan och ta fram kunskap och verktyg för att bidra till arbetsmiljöarbetet. Inom de flesta branscher finns branschspecifika samverkansorgan inom arbetsmiljöområdet.

Vi konstaterar samtidigt att det är få parter som slutit särskilda avtal om den regionala skyddsombudsverksamheten trots att den möjligheten finns. Det exempel som vi känner till är kollektivavtalet mellan Byggnadsarbetareförbundet och Byggföretagen som ger utökad tillträdesrätt till arbetsställen med kollektivavtal.

Resultatet av enkäten till regionala skyddsombudssamordnare på fackförbunden visar att det förekommer dialog mellan parterna i arbetsmiljöfrågor men att den inte alltid är systematisk.

Vi menar att förekomsten av problem inom verksamheten inte motsäger vår bedömning att den regionala skyddsombudsverksamheten som helhet uppnår sitt syfte. I den mån det förekommer problem i vissa branscher bör det, enligt vår mening, kunna lösas mellan parterna. Som vi visar finns det exempel på sådana lösningar i form av kollektivavtal inom byggbranschen.

En förutsättning för att skapa en bra samverkan är bland annat att regionala skyddsombud försäkras sig om att anmälan till arbetsgivaren görs på ett bra sätt och i god tid innan ett arbetsplatsbesök. De fackliga organisationerna behöver försäkra sig om att de regionala skyddsombuden har den utbildning som krävs för sitt uppdrag innan de påbörjar det. För många branscher är bestämmelserna om sekretess centrala för att en samverkan ska vara möjlig. Andra centrala områden är regelverket kring hänvärdelserätten och stoppningsrätten.

På vissa mindre arbetsställen förekommer det att flera fackliga organisationer är verksamma. För att underlätta samverkan med arbetsgivaren är det då önskvärt att de fackliga organisationerna samordnar sin verksamhet i syfte att underlätta samverkan med arbetsgivaren. Sådan samordning förekommer också men främst mellan fackliga förbund inom samma centralorganisation.



# 1 Författningsförslag

## 1.1 Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetsmiljölagen (1977:1160) att 6 kap. 2 § ska ha följande lydelse:

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 6 kap. 2 §<sup>1</sup>

På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud ska utses även på ett annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 § eller 9 a § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2009:870.

skyddsombud gäller *endast* om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället. skyddsombud gäller om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället *eller är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället.*

Bestämmelser om hur skyddsombud på fartyg ska utses finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364).

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2024.

## 2 Utredningens uppdrag och genomförande

### 2.1 Utredningens uppdrag

Enligt kommittédirektiven (dir. 2021:81) ska den särskilde utredaren utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet samt lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar att utföra sitt arbete. Utredaren ska vid behov föreslå författningsändringar. Syftet med översynen är att ge regeringen beslutsunderlag för eventuella reformer på området.

Utredaren ska bland annat:

- analysera i vilken mån de regionala skyddsombudens verksamhet uppnår syftet på ett ändamålsenligt sätt,
- undersöka vilka faktorer som påverkar regionala skyddsombuds möjligheter att utföra sitt uppdrag och lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag på ett ändamålsenligt sätt,
- undersöka vilken roll regionala skyddsombud kan ha för att bidra till att motverka arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering och vid behov föreslå hur detta arbete kan underlättas samt
- analysera hur kontakterna mellan regionala skyddsombud och Arbetsmiljöverket fungerar och vid behov föreslå hur de kan utvecklas.

Av direktiven framgår att utredaren ska hålla sig informerad om och beakta andra utredningar och annat pågående arbete som är relevant för utredningen. Utredaren ska föra en dialog med och inhämta synpunkter från relevanta myndigheter och andra organisationer i den utsträckning som det behövs.

Utredningen ska samråda med en referensgrupp bestående av företrädare för arbetsmarknadens parter.

Uppdraget ska redovisas senast den 19 augusti 2022.

## 2.2 Utredningens arbete

Utredningen har bestått av utredaren och två utredningssekreterare.

Två sakkunniga från Arbetsmarknadsdepartementet respektive Finansdepartementet samt två experter från Arbetsmiljöverket respektive Myndigheten för arbetsmiljökunskap har bistått utredningen. De har varit behjälpliga med löpande synpunkter och underlag samt haft fyra gemensamma möten med utredningen.

En referensgrupp bestående av representanter för Arbetsgivarverket, organisationen Företagarna, Landsorganisationen i Sverige (LO), Svenskt Näringsliv, Sveriges akademikers centralorganisation, (Saco), Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) samt Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) har bistått utredningen med faktauppgifter, faktagranskning, kontaktuppgifter och underlag med mera. Utredningen har haft fyra möten med referensgruppen.

Under arbetet har utredningen haft sammanlagt 15 möten med företrädare för arbetsmarknadens parter. Utredningen har haft sammanlagt 7 möten med sakkunniga och experter. Utredningen har haft 4 möten med företrädare för Arbetsmiljöverket och 1 möte med företrädare för Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Utredningen har gjort särskilda beställningar av statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) från Arbetskraftsundersökningarna (AKU), Arbetsmiljöundersökningen och undersökningen Arbetsorsakade besvär.

För att komplettera existerande dataunderlag valde utredningen att låta genomföra enkätundersökningar bland aktiva regionala skyddsombud respektive bland anställda på de förbund som får statligt stöd för sin regionala skyddsombudsverksamhet, och som har som uppgift att samordna förbundets verksamhet (samordnare). Enkäterna skickades till samtliga regionala skyddsombud respektive samtliga samordnare. Utredningen genomförde en upphandling genom s.k. direktupphandling. Ett förfrågningsunderlag skickades till två utvalda leverantörer, varav båda kom in med anbud. Utredningen valde att anlita Governo AB för att genomföra enkätundersökningarna.

Utredningen konstruerade de båda frågeformulären. Terminologi stämde av med berörda centralorganisationer. Utredningen samrådde även med centralorganisationerna kring utskicket av enkäterna. Varken utredningen eller Governo AB, som utredningen anlidade i denna process, fick tillgång till några kontaktuppgifter. För att garantera anonymitet och för att undvika att hantera känsliga personuppgifter beslutades det att en generell enkätlänk skulle skickas ut. Mejlutskick med inbjudan och enkätlänk skickades ut via utredningens kontaktpersoner hos centralorganisationerna som i sin tur skickade vidare inbjudan och enkätlänkar till kontaktpersoner hos respektive förbund. Mejlutskicken informerade om att undersökningarna gjordes inom ramen för utredningen, att det var frivilligt att delta, att det var valfritt att besvara enskilda frågor och att resultaten av undersökningarna skulle presenteras på ett sådant sätt att inga personer eller specifika förbund pekades ut.

Undersökningarna genomfördes via webbenkäter i april 2022. Mejl med inbjudan att delta i undersökningen riktades till de omkring 1 600 regionala skyddsombuden respektive förbundens drygt 30 samordnare av den regionala skyddsombudsverksamheten. Totalt inkom drygt 750 svar från de regionala skyddsombuden vilket innebär en svarsfrekvens på knappt 50 procent. Från samordnarna fick vi 32 svar vilket innebär att i princip samtliga deltog i undersökningen. Governo redovisade underlaget för utredningen den 25 maj 2022 (se bilaga 2).

Utredningen har anlitat utomstående experter för kvalitetssäkring av kapitel i betänkandet, där dessa experter har särskild sakkompetens. Dessa är professor Petra Lindfors (kapitel 3), docent Maria Steinberg (kapitel 4 avsnitten 4.5, 4.6 och 4.7) samt professor Claudia Bernhard-Oettel (kapitel 5).

Utredaren har samrått med utredarna i Delegationen mot arbetslivskriminalitet (A 2021:04). På sekretariatsnivå har visst samarbete förekommit med Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (A 2021:03), Kommittén för främjande av ökad fysisk aktivitet (S 2020:06) samt Utredningen ang. utformning av finansieringsmodell för samrådsförfarande mellan Arbetsförmedlingen och arbetstagarorganisationerna (A 2021:C).

Därutöver har utredaren och sekretariatet deltagit i ett antal konferenser och seminarier på teman som har berört utredningens uppdrag.

### 2.2.1 Våra överväganden i samband med uppdraget att utvärdera verksamheten

För att göra en utvärdering av den regionala skyddsombudsverksamheten samt besvara vissa frågeställningar i direktiven valde vi, som framgår av avsnitt 2.2, att göra en enkätundersökning bland regionala skyddsombud och en bland samordnare vid de förbund som erhåller statsbidrag för sin regionala skyddsombudsverksamhet. Vår bedömning är att detta är i linje med gängse utredningsmetodik.

I samband med detta övervägde vi att även göra enkätundersökningar riktade till de regionala skyddsombudens tre målgrupper, dvs. lokala skyddsombud samt arbetstagare och arbetsgivarföreträdare vid arbetsställen där regionala skyddsombud verkar. Syftet med sådana enkäter skulle vara att få ytterligare perspektiv på den regionala skyddsombudsverksamheten.

Vår bedömning var dock att sådana undersökningar skulle vara svåra att genomföra eftersom enkäter hade behövt riktas till personer som i närtid har haft kontakt med regionala skyddsombud. Sådana undersökningar hade blivit både kostsamma och tidskrävande. Dessutom visade det sig i våra kontakter med centrala arbetsgivarorganisationer vara svårt att få tillgång till register över företag för att kunna genomföra den typen av undersökningar. Det är enligt vår mening inte heller lämpligt att vi skulle göra eftersökningar efter kontaktuppgifter till sådana respondenter. Vår bedömning är att det inte heller har varit nödvändigt för vårt uppdrag.

I kapitel 6 redogör vi för metod och andra vägval som vi gjort när det gäller denna del av uppdraget.

## 2.3 Utgångspunkter och begrepp

Vi har valt att använda begreppet ”vi” eftersom utredningen samlat står bakom texterna.

Vi har också valt att skriva regionalt skyddsombud som ett samlingsbegrepp för regionalt skyddsombud och regionalt arbetsmiljöombud. Begreppet regionalt skyddsombud används i våra direktiv och i arbetsmiljölagen. Begreppen är dock synonyma.

## 2.4 Betänkandets disposition

I kapitel 3 presenterar vi olika perspektiv på arbetsmiljö och redogör för våra utgångspunkter.

Kapitel 4 beskriver hur arbetsmiljöarbetet är organiserat på den svenska arbetsmarknaden, den rättsliga bakgrunden och vad vi ser som de regionala skyddsombudens uppdrag.

Kapitel 5 innehåller en beskrivning av utvecklingen inom arbetsmarknaden med fokus på faktorer som påverkar de regionala skyddsombudens verksamhet.

I kapitel 6 och 7 beskriver vi den samlade regionala skyddsombudsverksamheten och de samhällsmål som den är tänkt att bidra till.

Kapitel 8 innehåller resonemang om kontakterna mellan de regionala skyddsombuden och Arbetsmiljöverket. I kapitel 9 redogör vi för frågan om de regionala skyddsombudens roll i förhållande till arbetslivskriminalitet.

I kapitel 10 redogör vi för våra ställningstaganden, bedömningar och förslag. Kapitel 11 innehåller konsekvensbeskrivningar och kapitel 12 författningskommentar.

## 2.5 Direktivens frågeställningar besvaras i olika kapitel

I våra direktiv anges totalt fyra frågeställningar för uppdraget att utvärdera den regionala skyddsombudsverksamheten och totalt åtta frågeställningar för uppdraget att undersöka om de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag. Utöver det ska vi lämna förslag på nödvändiga författningsändringar där sådant behov finns. Ett sådant finns i betänkandets kapitel 1. Tabell 2.1 redovisar frågeställningarna och hänvisar till det eller de kapitel i betänkandet där respektive frågeställning behandlas.

**Tabell 2.1 Frågeställningar i direktiven och hänvisning till det kapitel i betänkandet där respektive frågeställning behandlas**

Nr	Frågeställning	Kapitel
<b>Uppdrag att utvärdera den regionala skyddsombudsverksamheten</b>		
1	Inhämta uppgifter om antalet arbetsställen med lokalt skyddsombud och antalet arbetsställen där regionala skyddsombud agerar i avsaknad av lokalt skyddsombud samt undersöka utvecklingen över tid.	6
2	Kartlägga hur många arbetsplatsbesök de regionala skyddsombuden gör samt undersöka utvecklingen över tid.	7
3	Kartlägga antalet besök där regionala skyddsombud ställt krav på åtgärder och där åtgärder vidtagits, samt undersöka utvecklingen över tid.	7
4	Analysera i vilken mån de regionala skyddsombudens verksamhet uppnår syftet på ett ändamålsenligt sätt.	10
<b>Uppdrag att undersöka om de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag</b>		
5	Undersöka vilka faktorer som påverkar regionala skyddsombuds möjligheter att utföra sitt uppdrag.	5, 6, 7, 8, 9
6	Undersöka kunskapsnivån hos små och medelstora företag med färre än 50 anställda när det gäller rättigheter och skyldigheter på arbetsmiljöområdet.	5
7	Undersöka om regionala skyddsombud har möjlighet att få den utbildning som krävs för att kunna genomföra uppdraget på bästa sätt och vid behov lämna förslag på hur detta kan säkerställas.	7
8	Analysera olika anställningsformers och den ökade utstationeringens betydelse för dels organiseringen av arbetsmiljöarbetet, dels regionala skyddsombuds möjlighet att stödja arbetsmiljöarbetet.	5
9	Undersöka vilken roll regionala skyddsombud kan ha för att bidra till att motverka arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering och vid behov föreslå hur detta arbete kan underlättas.	9, 10
10	Undersöka förekomsten av felaktigt utsedda skyddsombud och skyddskommittéer, inklusive skyddsombud och skyddskommittéer där representanterna är utsedda av arbetsgivaren.	6
11	Analysera hur kontakterna mellan regionala skyddsombud och Arbetsmiljöverket fungerar och vid behov föreslå hur de kan utvecklas.	8, 10
12	Lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag på ett ändamålsenligt sätt.	10



## 3 Vikten av en god arbetsmiljö

### 3.1 Inledning

I det här kapitlet ger vi en introduktion till arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete. Vår utgångspunkt är att en god arbetsmiljö är bra inte bara för den enskilda arbetstagaren. En god arbetsmiljö kan också bidra till effektivare verksamhet i organisationer och till ett välfungerande samhälle.

Kapitlet beskriver hur faktorer i arbetsmiljön relaterar till olika typer av arbets- och hälsorelaterade utfall. Det tar även upp hur utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden leder till att arbetsmiljön ser olika ut för olika grupper av anställda. Kapitlet avslutas med att introducera arbetsmiljölagens roll för arbetsmiljöarbetet och beskriver även syftet med ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

### 3.2 Utgångspunkten är att alla kan gynnas av en god arbetsmiljö

En god arbetsmiljö kan gagna den enskilda arbetstagaren såväl som bidra till effektivare verksamhet i företag och offentliga organisationer och, inte minst, bidra till ett välfungerande samhälle.<sup>1</sup> Det finns en mängd olika beskrivningar av vad som utgör en god arbetsmiljö.

I Sverige används ofta termer som ”det goda arbetet” och ”ett hållbart arbetsliv” för att beskriva hur arbetet bör organiseras för att främja utveckling hos såväl individen som verksamheten.<sup>2</sup> I den internationella litteraturen talar man ofta om hälsosamma arbetsplatser.

---

<sup>1</sup> För forskningsöversikter på svenska, se exempelvis Arbetsmiljöverket (2016), Kunskaps- sammanställning 2016:2; Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021), Rapport 2021:2; Forte (2020); Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020a), Kunskaps- sammanställning 2020:7.

<sup>2</sup> Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020b), Kunskaps- sammanställning 2020:2.

Här betonas att hälsosamma arbetsplatser är en förutsättning för god verksamhetsutveckling och något som även kan få gynnsamma konsekvenser för samhället i stort.<sup>3</sup> I nationell och internationell litteratur uppmärksammas olika aspekter som kan bidra till att en arbetsplats kan kännetecknas som hälsosam. Det handlar till exempel om ett gott arbetsinnehåll, främjande arbetsmiljöfaktorer, goda sociala relationer på arbetsplatsen och möjligheter till utveckling. Det kan också handla om sådant som möjligheter till balans mellan arbete och privatliv, en stödjande och respektfull organisationskultur och säkerhetsaspekter i arbetet.

### 3.2.1 En god arbetsmiljö är viktig för individens hälsa och välbefinnande

I sin konstitution från 1946 definierar Världshälsoorganisationen (WHO) hälsa inte bara som avsaknad av sjukdom utan betonar att det handlar om ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande.<sup>4</sup> Hälsa är ett positivt fenomen som inbegriper både fysisk förmåga och de personliga och sociala resurser som behövs för att en människa ska fungera i sin vardag – där arbetslivet är en del.

Att arbeta anses i grunden som något positivt för individen. För det första ger arbete en inkomst och utgör därmed en viktig möjlighet till försörjning för flertalet människor. I länder som Sverige där deltagandet i arbetskraften är relativt jämställt innebär det att detta gäller för såväl kvinnor som män. Det finns dock uppenbara skillnader mellan olika yrken och olika anställningsförhållanden.

För det andra kan lönearbete ha förutsättningar att föra med sig andra fördelar, som till exempel möjligheten att bidra till samhället, att få tillhöra ett större socialt sammanhang, att skapa en tidsstruktur på tillvaron och få möjlighet att vara aktiv. Dessutom kan arbete vara en källa till status och identitet, visserligen i varierande utsträckning beroende på yrke och arbetsvillkor.<sup>5</sup>

En god arbetsmiljö kan bidra till hälsa och välbefinnande i en vid bemärkelse. Hit hör aspekter som arbetsförmåga, känsla av sammanhang och meningsfullhet, god balans mellan arbete och privatliv, arbets-

---

<sup>3</sup> Bennett m.fl. (2003); Day & Randell (2014).

<sup>4</sup> WHO (1946).

<sup>5</sup> Jahoda (1982); Warr (1994).

glädje och engagemang i arbetet. En god arbetsmiljö kan även minska risken för psykisk och fysisk ohälsa, utbrändhet och sjukfrånvaro.<sup>6</sup>

### 3.2.2 En god arbetsmiljö bidrar till effektiv verksamhet

Även verksamheten gynnas av en god arbetsmiljö. En god arbetsmiljö kan bidra till mer positiva attityder till arbetet och organisationen, bättre prestationer i arbetet samt främja fysisk och psykisk hälsa hos de arbetande. Inom forskningslitteraturen är det välkänt att friska medarbetare är produktiva medarbetare.<sup>7</sup> Personer som mår bra och är engagerade i sitt arbete har bättre förutsättningar att bidra till organisationens effektivitet och åstadkomma god kvalitet i de tjänster eller produkter som står i fokus för verksamheten.<sup>8</sup>

En god arbetsmiljö kan också bidra till att minska personalomsättningen och göra det lättare för organisationer att behålla sina medarbetare. Dessutom kan en god arbetsmiljö bidra till organisationens legitimitet, eller goda rykte. Studier visar att hälsosamma organisationer har goda möjligheter att attrahera arbetskraft. När arbetsmiljön är god och personalen har god hälsa minskar även risken för sjukfrånvaro.<sup>9</sup> Det kan i sin tur innebära lägre kostnader för nyrekrytering av vikarier – och därmed även för att lära upp nya medarbetare.<sup>10</sup>

Ett antal kunskapssammanställningar har dock pekat på vikten av ytterligare forskning när det gäller arbetsmiljöns betydelse för organisationer. Det handlar exempelvis om tänkbara positiva effekter på sådant som produktivitet, lönsamhet, kvalitet, innovationer och lärande. Det behövs också mer kunskap om hur arbetets organisering relaterar till utfall som hälsa och välbefinnande samt produktivitet och effektivitet.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> SBU (2013), Rapport 216; SBU (2014a), Rapport 223; SBU (2014b), Rapport 227; SBU (2017), Rapport 261; Day m.fl. (2014); Stansfeldt & Candy (2006). För en kunskapssammanställning på svenska, se Arbetsmiljöverket (2016), Kunskapssammanställning 2016:2.

<sup>7</sup> Coats & Max (2005); Cooper & Bevan (2014).

<sup>8</sup> Cooper & Bevan (2014); Sjöström m.fl. (2019).

<sup>9</sup> Duijts m.fl. (2007).

<sup>10</sup> Day m.fl. (2014).

<sup>11</sup> Arbetsmiljöverket (2016), Kunskapssammanställning 2016:2; Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021), Rapport 2021:2; Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020a), Kunskapssammanställning 2020:7; Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022a), Kunskapssammanställning 2022:6; SBU (2014a), Rapport 223.

### 3.2.3 Samhället vinner på en god arbetsmiljö

Det finns många positiva konsekvenser av en god arbetsmiljö på samhällsnivå. Något som uppmärksammats i Sverige under senare år är sjukfrånvaron och dess kostnader. Goda arbetsmiljöförhållanden kan bidra till att minska samhällets kostnader för långvarig sjukfrånvaro.<sup>12</sup> Här har psykiatriska diagnoser som grund för sjukskrivning längre än 14 dagar ökat dramatiskt från 1986 till 2019. För kvinnor har ökningen gått från 13 procent (1986) till 45 procent (2019) medan motsvarande ökning för män varit från 16 procent (1986) till 33 procent (2019).<sup>13</sup> Kvinnor har en högre andel sjukfrånvaro till följd av sådana diagnoser jämfört med män.<sup>14</sup> Risken för sjukfall med psykiatrisk diagnos är 31 procent högre för kvinnor jämfört med män (och 41 procent högre för stressrelaterad psykisk ohälsa).<sup>15</sup> När det gäller sjukfall i psykiatrisk diagnos är risken cirka 10–15 procent högre i åldrarna 25–39 år jämfört med andra åldersgrupper. Det gäller för såväl kvinnor som män.<sup>16</sup> Lägre ohälsa och lägre sjukfrånvaro innebär också lägre kostnader för hälso- och sjukvården.

Det finns olika beräkningar av vad brister i arbetsmiljön kostar samhället. Exempelvis har en relativt ny systematisk litteraturöversikt, baserad på forskningsstudier från flera länder<sup>17</sup> beräknat de totala kostnaderna för arbetsrelaterad stress (omräknat till år 2014). Kostnaderna varierade mellan omkring 221 miljoner US dollar (Australien) och 187 miljarder US dollar (USA) i de undersökta länderna, där den beräknade kostnaden för Sverige uppgick till 703 miljoner US dollar. Studien fann att 10–30 procent av kostnaderna utgjordes av medicinska kostnader medan 70–90 procent av kostnaderna utgjordes av produktivitetsrelaterade förluster.<sup>18</sup>

Även i Sverige görs den här typen av samhällsekonomiska konsekvensanalyser. Ett exempel är försäkringsbolaget Skandias beräkningar av samhällskostnaden för längre sjukskrivningar. Dessa beräkningar – som inte tar hänsyn till kostnader för sjukpenning, rehabiliteringspenning eller vårdkostnader – uppskattar samhällsförlusterna i värdeskapande (i form av sådant som utebliven produktion och skatteintäk-

---

<sup>12</sup> Försäkringskassan (2017), Socialförsäkringsrapport 2017:13.

<sup>13</sup> Försäkringskassan (2020), Socialförsäkringsrapport 2020:8.

<sup>14</sup> Försäkringskassan (2017), Socialförsäkringsrapport 2017:13.

<sup>15</sup> Försäkringskassan (2020), Socialförsäkringsrapport 2020:8.

<sup>16</sup> Försäkringskassan (2020), Socialförsäkringsrapport 2020:8.

<sup>17</sup> Australien, Danmark, Frankrike, Kanada, Schweiz, Storbritannien, Sverige och EU-15.

<sup>18</sup> Hassard m.fl. (2018).

ter) till 66 miljarder kronor för 2020, jämfört med 59 miljarder kronor 2015. Värdet av att minska sjukskrivningarna med en tredjedel beräknas till drygt 21 miljarder kronor.<sup>19</sup>

Även om orsakerna till sjukskrivning kan bero på annat än förhållanden på arbetet kan en god arbetsmiljö leda till avsevärt lägre förluster för sjukfrånvaro och produktionsbortfall. Liknande beräkningar har tidigare gjorts när det gäller samhällsekonomiska kostnader till följd av arbetsmiljöproblem.<sup>20</sup>

Arbetsmiljön har också en rad mer indirekta konsekvenser för samhället, som exempelvis att individer med god arbetsmiljö är mer benägna att delta i samhälleliga aktiviteter och föreningsliv.<sup>21</sup> En god arbetsmiljö antas också minska risken för osund konkurrens, exploatering av arbetskraft, fusk och regelöverträdelser, arbetsmiljöbrott samt annan arbetslivskriminalitet.<sup>22</sup> Detta är något som bland annat uppmärksammas i Arbetsmiljöverkets årliga rapporteringar av regeringsuppdraget om myndighetssamverkan för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet.<sup>23</sup> Liknande slutsatser avseende byggbranschen har dragits av Byggmärknadskommissionen (se även kapitel 9).<sup>24</sup>

### 3.3 Både riskfaktorer och friskfaktorer i arbetsmiljön påverkar hälsan

Arbetsmiljö har förutsättningar att leda till gynnsamma konsekvenser för individ, organisation och samhälle. Det är samtidigt viktigt med en mer nyanserad bild av vad arbetsmiljö egentligen innebär och vad som ingår i arbetsmiljön.

Forskningen har sedan länge uppmärksammat att det finns en mängd olika riskfaktorer i arbetet, som kan leda till negativa konsekvenser för individens hälsa, attityder och engagemang samt arbetsutförande. Hit hör sådant som fysisk belastning, kemiska ämnen som kan vara skadliga, arbete i värme eller kyla, olika säkerhetsrisker i arbetet samt olika aspekter av den psykosociala arbetsmiljön.

---

<sup>19</sup> Skandia (2021).

<sup>20</sup> Arbetsmiljöverket (2010), Kunskapsöversikt 2010:2.

<sup>21</sup> Day & Randell (2014).

<sup>22</sup> SOU 2022:36, s. 55.

<sup>23</sup> Arbetsmiljöverket (2021a); Arbetsmiljöverket (2022a).

<sup>24</sup> Byggmärknadskommissionen (2022).

Inom forskningen har stort fokus också lagts på att identifiera specifika faktorer i arbetsmiljön som kan hänga samman med bättre hälsa och välbefinnande, mer positiva attityder till arbetet och den organisation där man arbetar samt goda prestationer i arbetet och en hög benägenhet att stanna kvar i organisationen. Dessa faktorer kallas ibland för friskfaktorer eller främjandefaktorer.

Indelningen i risk- och friskfaktorer speglar ett synsätt som präglat svenskt arbetsmiljötänkande under lång tid och där två huvudspår finns: eliminering och utveckling.<sup>25</sup> Eliminering handlar om att minimera förekomsten av negativa faktorer i arbetsmiljön i syfte att skydda arbetstagaren från sådana risker. Här ligger fokus på ett generellt skydd mot sjukdom, olycksfall och risker i arbetet. Utveckling handlar om anpassningar av arbetsinnehåll för att ge ökade möjligheter till utveckling, mening och lärande i arbetslivet.

En indelning i risk- och friskfaktorer speglar även arbetslivsforskningens indelning i faktorer som belastar arbetstagare respektive bidrar till utveckling, motivation och engagemang. Den i dag kanske mest citerade modellen för att beskriva arbetsmiljö är krav-resurs-modellen (*the Job Demands-Resources model*).<sup>26</sup> Här kallas riskfaktorerna för *krav i arbetet* och avser exempelvis olika fysiska och psykosociala faktorer som belastar arbetstagaren. I krav-resurs-modellen används termen *resurser i arbetet* för att benämna sådana faktorer som kan främja arbetsmiljön.

Ibland klassificeras krav och resurser i arbetet som delar av den organisatoriska arbetsmiljön. Detta görs exempelvis i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö för att betona att krav och resurser i arbetet beror på hur arbetet organiseras. Inom forskningen används ofta termen organisatorisk arbetsmiljö för att beskriva ”de organisatoriska villkor och förutsättningar som på ett övergripande plan styr och reglerar anställdas möjligheter att utföra sitt arbete”.<sup>27</sup> Hit hör aspekter som styr- och ledningssystem, hur organisationen bemannas, lönesättning, arbetstidens förläggning, förekomst av organisationsförändringar och organisationens HR-strategier.

---

<sup>25</sup> Aronsson & Hagström (1993).

<sup>26</sup> Bakker & Demerouti (2007); Demerouti m.fl. (2001).

<sup>27</sup> Arbetsmiljöverket (2016), Kunskapsammansättning 2016:2, s. 23.

### 3.3.1 Krav i arbetet belastar de anställda

Med krav i arbetet avses sådana fysiska, psykologiska, sociala och organisatoriska faktorer som kräver betydande ansträngning eller färdigheter för att hanteras. Det innebär att den här typen av riskfaktorer också för med sig fysiologiska och psykologiska påfrestningar för individen, där ett grundantagande är att alltför höga krav är belastande.<sup>28</sup>

När det gäller fysiska krav i arbetet kan det handla om sådant som tunga lyft och att arbeta i onaturlig ställning, exempelvis med böjd rygg eller armarna högt över huvudet. Det finns gott om belägg för att den här typen av fysiska krav kan leda till besvär och sjukdom i rygg<sup>29</sup> samt nacke, axlar, armar och händer<sup>30</sup>. Det är också väldokumenterat att exponering för kemiska ämnen hänger samman med ökad risk för exempelvis hjärt-kärlsjukdom.<sup>31</sup>

Det finns även en mängd olika typer av psykosociala krav i arbetet. Hit hör sådant som kvantitativa krav (att ha alltför mycket att göra och att arbeta under tidspress), kvalitativa krav (för svåra eller komplicerade arbetsuppgifter), kognitiva krav (arbetsuppgifter som kräver kognitiv uppmärksamhet och ansträngning) och emotionella krav (att behöva ge uttryck för, eller hålla tillbaka, känslor i kontakter med kunder, brukare, patienter osv.).

Andra typer av krav utgörs av rollkonflikt (att arbetet innehåller motstridiga krav eller krav som är i konflikt med professionsetiken), hinder och störningar i arbetet (exempelvis att bli avbruten eller behöva hantera krånglande system) och upplevd otrygghet i anställningen (en subjektivt upplevd risk eller oro att förlora sitt nuvarande arbete).<sup>32</sup>

Det är väldokumenterat att den här typen av krav i arbetet hänger samman med sådant som psykisk ohälsa<sup>33</sup>, sömnbesvär<sup>34</sup>, lägre säker-

---

<sup>28</sup> Bakker & Demerouti (2007); Demerouti m.fl. (2001).

<sup>29</sup> SBU (2014b), Rapport 227.

<sup>30</sup> SBU (2022), Rapport 349.

<sup>31</sup> SBU (2017), Rapport 261.

<sup>32</sup> För en översikt, se Arbetsmiljöverket (2016), Kunskapssammanställning 2016:2.

<sup>33</sup> SBU (2014a), Rapport 223; Stansfeldt & Candy (2015).

<sup>34</sup> SBU (2013), Rapport 216.

hetsmedvetande och sämre säkerhet i arbetet<sup>35</sup>, ökad risk för sjukfrånvaro<sup>36</sup> och sämre arbetsprestation<sup>37, 38</sup>.

### 3.3.2 Resurser i arbetet hjälper anställda att hantera kraven i arbetet

Resurser i arbetet syftar på fysiska, psykologiska, sociala och organisatoriska aspekter som antas:

- hjälpa anställda att nå sina mål i arbetet,
- minska kraven i arbetet samt
- stimulera till lärande, personlig utveckling och mening i arbetet.<sup>39</sup>

Några av de mest studerade resurserna – eller friskfaktorerna – i arbetet handlar om kontroll i arbetet (att ha möjligheter att påverka sin arbetssituation och hur arbetet läggs upp) och socialt stöd (som kan komma från kollegor och/eller chefer). Andra aspekter handlar om tydliga mål i arbetet, att få feedback på sitt arbetsutförande, upplevd rättvisa (att bli behandlad på ett schysst och respektfullt sätt av företrädare för organisationen) och möjligheter till utveckling i arbetet.<sup>40</sup> Det är väldokumenterat att den här typen av resurser i arbetet hänger samman med utfall som god psykisk hälsa, lägre förekomst av sömnbesvär, högre säkerhetsmedvetande och bättre säkerhet i arbetet samt lägre risk för sjukfrånvaro.<sup>41</sup>

En nyligen utgiven kunskapssammanställning från Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap understryker vikten av friskfaktorer i arbetet.<sup>42</sup> Rapporten identifierar flera områden som beskriver olika friskfaktorer i arbetet.

Ett sådant område handlar om goda förutsättningar för ledarskap. Ett annat tema berör goda förutsättningar för lärande och utveckling

---

<sup>35</sup> Nahrgang m.fl. (2010).

<sup>36</sup> Duijts m.fl. (2007).

<sup>37</sup> Sverke m.fl. (2019).

<sup>38</sup> För en svensk översikt, se Arbetsmiljöverket (2016), Kunskapssammanställning 2016:2.

<sup>39</sup> Bakker & Demerouti (2007); Demerouti m.fl. (2001).

<sup>40</sup> För en svensk översikt, se Arbetsmiljöverket (2016), Kunskapssammanställning 2016:2.

<sup>41</sup> Duijts m.fl. (2007); Nahrgang m.fl. (2010); SBU (2013), Rapport 216; SBU (2014a), Rapport 223; Stansfield & Candy (2015). För svenska översikter, se Arbetsmiljöverket (2016), Kunskapssammanställning 2016:2; Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020b), Kunskapssammanställning 2020:2; Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022a), Kunskapssammanställning 2022:6.

<sup>42</sup> Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021), Rapport 2021:2.



i arbetet, medan ett tredje tema belyser vikten av att arbetstagare ska ha goda möjligheter till delaktighet. Där betonas det att väl fungerande kommunikationskanaler måste finnas för informationsspridning, för att ställa frågor och för att kunna framföra kritik.

Det fjärde området handlar om att det måste finnas goda förutsättningar för att arbeta med organisationens mål och värdegrund, där faktorer som tydliga mål, tydlig ansvarsfördelning och organisatorisk rättvisa lyfts fram som några av de viktiga beståndsdelarna. Det femte temat belyser att det i organisationer behöver finnas goda förutsättningar för systematiskt arbetsmiljöarbete samt arbete som riktas mot anställdas hälsa och sjukfrånvaro. Rapporten betonar vikten av att det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett tydligt sätt ingår i verksamheten och att det behöver finnas tydliga stödfunktioner (exempelvis företagshälsovård och HR) i organisationen.

### **3.4 Arbetsmiljön skiljer sig mellan olika grupper, branscher och sektorer**

Som vi har beskrivit ovan kan arbete och arbetsmiljö ha en mängd positiva konsekvenser för individens hälsa och välbefinnande i vid bemärkelse. Samtidigt finns det även en mängd riskfaktorer i arbetet som snarare kan bidra till negativa hälsoeffekter. Det kan röra sig om risker i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, men även om otrygga anställningar och osäkra (prekära) arbetsvillkor som innebär låg lön, bristande anställningstrygghet och säkerhetsbrister.

Det innebär att det finns behov av att värna arbetstagare för att minska risken att de utsätts för arbetsvillkor och arbetsmiljöbetingelser som är förenade med negativa konsekvenser – och som därmed urholkar de främjande och positiva effekterna av en god arbetsmiljö. Arbetsmiljön skiljer sig mellan olika grupper, branscher och sektorer genom att förekomsten av olika typer av risk- och friskfaktorer varierar.

### 3.4.1 En könssegregerad arbetsmarknad leder till att kvinnor och män har olika arbetsmiljöproblem

Svensk arbetsmarknad kännetecknas av horisontell och vertikal könssegregering. Statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) visar att även om andelen sysselsatta är hög för både kvinnor (78 procent under 2021) och män (83 procent), finns det skillnader.<sup>43</sup> Exempelvis är det relativt ovanligt med deltidsarbete bland män (knappt 10 procent av sysselsatta i åldern 20–64 år) medan det är vanligare bland kvinnor (omkring 20 procent). Statistiken visar att andelen män som arbetar deltid är relativt oförändrad om de har barn, medan andelen kvinnor som arbetar deltid är avsevärt högre när de har ett eller flera barn (omkring 22–42 procent beroende på antalet barn och barnens ålder). När det gäller andelen sysselsatta med tidsbegränsade anställningar 2021 hade 26 procent av kvinnorna och 31 procent av männen i offentlig sektor en sådan anställning; i privat sektor var motsvarande siffror 22 procent bland kvinnorna och 17 procent bland männen.<sup>44</sup>

Majoriteten av männen arbetar i privat sektor. Antalet kvinnor sysselsatta i privat sektor har ökat avsevärt under de senaste decennierna, bland annat till följd av privatiseringar, bolagiseringar och personalminskningar, och i dag återfinns kvinnor i högre utsträckning inom privat sektor jämfört med offentlig sektor. Däremot är kvinnor överrepresenterade inom offentlig sektor, där 2021 omkring 70 procent var kvinnor och omkring 30 procent var män. På samma sätt är män överrepresenterade i privat sektor, där samma år drygt 60 procent var män och knappt 40 procent var kvinnor.<sup>45</sup>

När det gäller den horisontella könssegregeringen är det vanligt att kvinnor arbetar i yrken inom skola, vård och omsorg samt i butik och inom kontorsservice (ekonomiassistenter samt övriga kontorsassistenter och sekreterare). Män återfinns oftare i yrken som företagssäljare, mjukvaru- och systemutvecklare, snickare och lastbilschaufförer m.fl. Bland de 30 största yrkena 2021 var det endast fyra som hade en jämn könsfördelning (dvs. 40–60 procent av vardera kön), nämligen lednings- och organisationsutvecklare, kockar och kallskänkor, restaurang- och köksbiträden samt kundtjänstpersonal.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> SCB (2022).

<sup>44</sup> SCB (2022).

<sup>45</sup> SCB (2022).

<sup>46</sup> SCB (2022).

Den vertikala könssegregeringen handlar om representationen av kvinnor och män på olika hierarkiska nivåer i arbetslivet. År 2020 utgjorde män drygt 60 procent av alla anställda inom privat sektor samtidigt som de utgjorde 67 procent av cheferna inom sektorn. I offentlig sektor utgjorde kvinnor under samma år omkring 70 procent av alla anställda, medan andelen kvinnliga chefer inom sektorn var 67 procent. På motsvarande sätt finns en skillnad när det gäller lednings- och styrelseuppdrag. Under 2020 hade män 90 procent av alla positioner som styrelseordförande, kvinnor 10 procent. Under samma år hade män 87 procent av alla positioner som verkställande direktör i börsnoterade företag, kvinnor 13 procent. När det gäller styrelseuppdrag i den typen av bolag innehades 64 procent av uppdragen av män och 36 procent av kvinnor.<sup>47</sup>

Många undersökningar visar att kvinnor generellt sett har en sämre arbetsmiljö samt högre ohälsa och sjukfrånvaro jämfört med män.<sup>48</sup> Skillnaden mellan könen handlar dock huvudsakligen om i vilka yrken och branscher kvinnor och män är verksamma.<sup>49</sup> Kvinnor återfinns ofta inom kontaktyrken, där omsorg om människor står i fokus. Sådana yrken kännetecknas av höga emotionella och fysiska krav i arbetet. Denna typ av yrken har vanligen lägre lön jämfört med yrken där teknik och maskiner står i fokus.<sup>50</sup> När det gäller löneskillnaden mellan kvinnor och män har den minskat varje år mellan 2007 och 2019. Löneskillnaden har dock ökat med 0,2 procentenheter mellan 2020 och 2021. År 2021 var kvinnors genomsnittliga lön 35 100 kronor medan männens var 39 000 kronor, vilket ger en skillnad på 9,9 procent. Efter att hänsyn tagits till förklarande faktorer var den oförklarade löneskillnaden 4,5 procent.<sup>51</sup>

Kvinnodominerade yrken och branscher kännetecknas generellt av sämre arbetsmiljö och arbetsvillkor jämfört med manligt dominerade yrken.<sup>52</sup> Försäkringskassans statistik visar att sjukfrånvaron är högre inom yrken som också karakteriseras av större brister i arbetsmiljön, som exempelvis yrken inom skola, vård och omsorg. Risken för sjukfall med psykiatriska diagnoser är hög inom kvinnodomi-

---

<sup>47</sup> SCB (2022).

<sup>48</sup> Arbetsmiljöverket (2020a), Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:2; Forte (2020).

<sup>49</sup> Arbetsmiljöverket (2013), Kunskaps sammanställning 2013:9; Arbetsmiljöverket (2016), Kunskaps sammanställning 2016:2; Forte (2016).

<sup>50</sup> Arbetsmiljöverket (2017), Rapport 2017:6.

<sup>51</sup> Medlingsinstitutet (2022a).

<sup>52</sup> Arbetsmiljöverket (2020a), Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:2; Arbetsmiljöverket (2016), Kunskaps sammanställning 2016:2; Forte (2016).

nerade områden som exempelvis vård, omsorg och sociala tjänster, utbildning samt offentlig förvaltning. Risken för sjukfall beroende på fysisk arbetsmiljö är särskilt hög inom manligt dominerade områden som transport- och byggsektorerna.<sup>53</sup>

### 3.4.2 Ett arbetsliv i förändring

Arbetslivet präglas av teknikutveckling, där tekniska innovationer spelar en avgörande roll för utvecklingen i företag och andra organisationer, liksom för utvecklingen i samhället i stort.<sup>54</sup> Den här utvecklingen har förändrat och rationaliserat sättet att arbeta och reaktionerna på utvecklingen är varierande och motsägelsefulla. Exempelvis har den teknologiska utvecklingen inneburit att vissa branscher marginaliserats eller helt slagits ut, medan andra branscher har vuxit fram. De teknologiska framstegen har gjort många verksamheter mindre arbetsintensiva, vilket innebär att många anställda har blivit övertaliga.<sup>55</sup>

Ett annat exempel är att tunga manuella arbeten underlättas med hjälp av ny teknik, vilket innebär att det skett en gradvis förskjutning från tillverknings- till servicejobb. Det innebär att en större andel av arbetstagarna åtnjuter mindre fysiskt ansträngande jobb och att fysiska hälsorisker reduceras eller förändras.<sup>56</sup>

Utvecklingen innebär även att kvalifikationsnivåerna inom många yrken har höjts, vilket ställer krav på högre utbildning. En generell kompetens- och kunskapsutveckling, som återspeglas i en generellt högre utbildningsnivå i arbetskraften, kan bidra till en mer konkurrenskraftig arbetsmarknad. Ofta erbjuder arbeten med höga kvalifikationsnivåer även ökade möjligheter till självständighet och inflytande i arbetet. Samtidigt finns det trender som går i motsatt riktning, där det växer fram arbeten som inte ställer höga krav på utbildnings- eller kompetensnivå och där arbetsuppgifterna är av mer rutinartad karaktär. Det bidrar till att arbetsmarknaden kan sägas bli mer pola-

---

<sup>53</sup> Försäkringskassan (2020), Socialförsäkringsrapport 2020:8.

<sup>54</sup> Korunka & Vartiainen (2017); Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020c), Kunskaps-sammanställning 2020:3.

<sup>55</sup> Korunka & Vartiainen (2017); Näswall m.fl. (2003); Sverke m.fl. (2002, 2004, 2019).

<sup>56</sup> Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020c), Kunskaps-sammanställning 2020:3.

riserad, där en ökande andel arbetstagare har kvalificerade yrken medan andra arbetstagare återfinns i yrken med låg kvalifikationsnivå.<sup>57</sup>

En annan aspekt av det föränderliga arbetslivet handlar om globaliseringen och den ökande konkurrens som följer i dess kölvatten. Många företag och verksamheter har blivit alltmer konkurrensutsatta och varit tvungna att åstadkomma effektiviseringar genom att exempelvis genomföra rationaliseringar och organisationsförändringar, bedriva utvecklingsprojekt, skära ned på sina kostnader och öka sin flexibilitet. Ett sätt för organisationer att uppnå numerisk flexibilitet är att minska antalet arbetstagare med tillsvidareanställningar och i stället ha en större andel arbetstagare på olika typer av tidsbegränsade eller alternativa anställningar (se kapitel 5).<sup>58</sup>

Andelen arbetstagare med olika typer av tidsbegränsade eller alternativa anställningar, som exempelvis timanställningar och projektanställningar, har ökat under senare decennier; det har även antalet egenföretagare, egenanställda och anställda genom bemanningsföretag gjort.<sup>59</sup> Även om det finns en mängd olika typer av sådana anställningar är den generella bilden att tidsbegränsade anställningar i allmänhet kännetecknas av sämre arbetsvillkor, sämre arbetsmiljö och en lägre facklig anslutningsgrad jämfört med tillsvidareanställningar. Självklart finns stora variationer, där arbetsvillkoren och arbetsförhållandena skiljer sig åt mellan exempelvis frilansande it-konsulter, säsongarbetande bärplockare och personer som utför arbete genom så kallade digitala plattformar för att leverera tjänster till konsumenter.<sup>60</sup>

### 3.4.3 Många grupper har en bristfällig arbetsmiljö

Tidigare undersökningar pekar på att förekomsten av psykisk ohälsa bland personer i yrkesverksamma åldrar ligger på ungefär samma nivå i Sverige som i övriga OECD-länder.<sup>61</sup> Under perioden 2006–2018

---

<sup>57</sup> Allvin & Movitz (2017); Korunka & Vartiainen (2017); Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020c), Kunskapssammanställning 2020:3.

<sup>58</sup> Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020b), Kunskapssammanställning 2020:2; Sverke m.fl. (2002); Tanimoto m.fl. (2021).

<sup>59</sup> ILO (2016); Nordic Council of Ministers (2021); OECD (2013a); SOU 2017:24.

<sup>60</sup> Adolfsson m.fl. (2022); Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020c), Kunskapssammanställning 2020:3; Tanimoto m.fl. (2021).

<sup>61</sup> OECD (2013b).

minskade dock det självrapporterade psykiska välbefinnandet bland både män och kvinnor i Sverige.<sup>62</sup>

Förändringarna på arbetsmarknaden har bidragit till en polarisering av arbetskraften, där vissa yrken och branscher kännetecknas av en god arbetsmiljö medan många arbetstagare befinner sig i situationer som präglas av sämre arbetsvillkor och brister i arbetsmiljön. Här finns vissa skillnader i arbetsmiljö mellan arbetstagare med olika anställningsformer, liksom mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken.

De mest påtagliga arbetsmiljöbristerna finns troligtvis inom jobb som beskrivs som prekära (*precarious work* eller *precarious employment*). Prekärt arbete består av flera olika dimensioner. Vanligen lyfter man fram att den här typen av arbete kännetecknas av osäkra anställningsvillkor, en hög grad av upplevd otrygghet i anställningen, låg lön och riskfyllda arbetsmiljöer i såväl fysiskt, kemiskt och ergonomiskt avseende som när det gäller den psykosociala arbetsmiljön. Prekärt arbete innebär vanligen också ett sämre skydd, dels genom att arbetstagare med prekärl anställning är mindre benägna att vara fackligt organiserade, dels för att de ofta är verksamma på arbetsställen där det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar som det är tänkt – eller ens existerar. Det innebär att personer med prekära anställningar i många fall saknar stöd i arbetsmiljöarbetet och exempelvis inte har något skyddsombud att vända sig till.<sup>63</sup>

I forskningen talar man ibland om att arbetstagare med prekärl anställning står inför ett dilemma mellan att ha en anställning och att ha en god hälsa (*employment-health dilemma*). Genom att de befinner sig i en utsatt situation kan de bli tvungna att acceptera, eller behålla, ett arbete som är riskfyllt för att försäkra sig om en inkomst. Eller så kan de bli tvungna att tacka nej till, eller avsluta, ett riskfyllt arbete för att undvika hot mot den egna hälsan, och därmed förlora sin inkomst.<sup>64</sup> Den här gruppen av arbetstagare ökar i takt med att traditionella anställningsförhållanden blir mindre vanliga.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> Folkhälsomyndigheten (2020).

<sup>63</sup> Benach m.fl. (2015); Jonsson (2021); Vosko (2010).

<sup>64</sup> Kößler m.fl. (2022).

<sup>65</sup> Kößler m.fl. (2022); Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020c), Kunskapsammanställning 2020:3; Vosko (2010).

### 3.4.4 Riskfyllda miljöer avspeglar sig i statistiken

Resultat från Arbetsmiljöundersökningen från 2019 visar att drygt 60 procent av alla sysselsatta rapporterade för hög arbetsbelastning. Närmare en fjärdedel av alla sysselsatta hade i hög grad ett psykiskt ansträngande arbete. En knapp tredjedel av alla sysselsatta kvinnor hade arbeten med hög anspänning. Omkring 20 procent av alla sysselsatta hade varit utsatta för luftföroreningar i sitt arbete, en siffra som var högre (omkring 30 procent) för män i åldern 50–64 år. Utsatthet för våld eller hot om våld i arbetet rapporterades av omkring 10 procent av männen och 20 procent av kvinnorna. Utsatthet för sexuella trakasserier rapporterades av drygt en av tio kvinnor (där siffran var närmare 25 procent bland kvinnor i 16–29-årsåldern) och av 2 procent av männen.<sup>66</sup>

De negativa konsekvenserna av brister i arbetsmiljön återspeglas exempelvis i ökningen av antalet arbetsolyckor med sjukfrånvaro som följd och antalet anmälda arbetssjukdomar.<sup>67</sup> Arbetsmiljöverkets statistik för 2019 visar att kvinnor anmälde fler arbetssjukdomar än män. Statistiken visar även att antalet dödsolyckor minskade något under 2019, till totalt 36 (varav 31 drabbade var män). Antalet sjönk till 24 under 2020.<sup>68</sup> Antalet arbetsolyckor med dödlig utgång är dock långt över den nollvision om inga dödsfall i arbetet som anges i regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025<sup>69</sup> (se även kapitel 8).

En annan indikation på brister i arbetsmiljön är att sjukfrånvaron ligger på en relativt hög nivå även om den minskat något under senare år.<sup>70</sup> Sjukfrånvaron till följd av psykiatriska diagnoser är dock fortsatt hög.<sup>71</sup> Sjukfrånvaron är generellt högre bland kvinnor jämfört med män.<sup>72</sup>

Arbetsmiljöverkets undersökning Arbetsorsakade besvär från 2020 visar att närmare en tredjedel av de sysselsatta (32 procent) hade haft besvär till följd av arbetet under den senaste 12-månadersperioden. Undersökningen visar att besvär till följd av olyckshändelse i arbetet stod för en relativt liten del (omkring 5 procent) av besvär till följd av arbetet. Andelen sysselsatta med besvär till följd av andra för-

---

<sup>66</sup> Arbetsmiljöverket (2020a), Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:2.

<sup>67</sup> Arbetsmiljöverket (2020b), Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:01.

<sup>68</sup> Arbetsmiljöverket (2021b), Arbetsmiljöstatistik Rapport 2021:3.

<sup>69</sup> Skr. 2020/21:92.

<sup>70</sup> Försäkringskassan (2017), Socialförsäkringsrapport 2017:13.

<sup>71</sup> Försäkringskassan (2020), Socialförsäkringsrapport 2020:8.

<sup>72</sup> Försäkringskassan (2020), Socialförsäkringsrapport 2020:8; SCB (2022).

hållanden än olyckshändelse var 29 procent (36 procent bland kvinnor och 24 procent bland män). Hög arbetsbelastning var den vanligaste orsaken till arbetsorsakade besvär och var orsak till besvär hos 64 procent av de sysselsatta med besvär till följd av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelse. Hög arbetsbelastning som orsak till besvär rapporterades i hög utsträckning av kvinnor som arbetar inom kommuner (72 procent) och regioner (79 procent).<sup>73</sup>

Undersökningen visar vidare att de vanligaste typerna av besvär till följd av arbetet var trötthet, fysisk smärta eller värk samt problem med nacke, axel och arm. Närmare tre fjärdedelar (74 procent) av sysselsatta som har besvär till följd av arbetet besvärades av trötthet. Motsvarande siffra för fysisk smärta eller värk var 64 procent. För problem med nacke, axel och arm var andelen 58 procent.<sup>74</sup>

Andelen sysselsatta med besvär till följd av arbetet var särskilt hög inom vård, omsorg och sociala tjänster samt utbildning (där omkring 40 procent rapporterade besvär). Yrken som hade en hög andel med besvär till följd av arbetet var undersköterskor (48 procent), sjuksköterskor (46 procent), grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare (46 procent) samt snickare, murare och anläggningsarbetare (45 procent).<sup>75</sup>

### 3.5 Arbetsmiljöarbete handlar både om att främja och om att skydda

Arbetsmiljön kan ha både positiva och negativa inslag. Det krävs ett förebyggande och främjande arbete för att upprätthålla goda inslag i arbetsmiljön, men också för att utveckla den. Det krävs också ett skyddande arbete för att minska risker i arbetsmiljön och för att skydda arbetstagaren.<sup>76</sup> Förbättringar i arbetsmiljön förs ofta fram som något som både kan minska exkludering, marginalisering och utslagning från arbetsmarknaden samt öka möjligheterna till effektivitet och stärkt konkurrenskraft i företag och organisationer.<sup>77</sup>

---

<sup>73</sup> Arbetsmiljöverket (2021b), Arbetsmiljöstatistik Rapport 2021:3.

<sup>74</sup> Arbetsmiljöverket (2021b), Arbetsmiljöstatistik Rapport 2021:3.

<sup>75</sup> Arbetsmiljöverket (2021b), Arbetsmiljöstatistik Rapport 2021:3.

<sup>76</sup> Arbetsmiljöverket (2016), Kunskapssammanställning 2016:2; Aronsson m.fl. (2012); Day m.fl. (2014); Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020a), Kunskapssammanställning 2020:7.

<sup>77</sup> Day & Randell (2014); Sjöström m.fl. (2019).



Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) har i sitt omfattande ESENER-projekt<sup>78</sup> studerat vikten av ett välfungerande arbetsmiljöarbete för att åstadkomma säkerhet och hälsa i arbetslivet. Projektet baseras på omfattande enkätundersökningar och fältstudier vid tre undersökningstillfällen (2009, 2014 och 2019) och täcker omkring 45 000 arbetsställen i 33 europeiska länder, utöver en omfattande litteraturstudie.

ESENER-projektet visar att förutsättningarna för en god arbetsmiljö är bättre i verksamheter där det finns arbetstagarrepresentation i hälso- och säkerhetsarbetet. Här fyller enligt ESENER skyddsombuden en viktig roll i att företräda arbetstagarna.<sup>79</sup> En studie baserad på 2015 års europeiska undersökning om arbetsvillkor<sup>80</sup> visar att arbetstagarrepresentation på motsvarande sätt är en avgörande faktor för att arbetstagare ska få ta del av fortbildning i arbetet.<sup>81</sup> En viktig slutsats av ESENER-projektet är att arbetsgivares syn på, och sätt att leda, hälso- och säkerhetsarbetet är avgörande för arbetstagarnas delaktighet och för arbetstagarrepresentation i arbetsmiljöarbetet.<sup>82</sup>

Trots de positiva resultaten från litteraturstudier, intervjustudier och omfattande enkätundersökningar, visar ESENER-projektet att 2019 var det bara 57 procent av de undersökta arbetsplatserna som hade skyddsombud, en siffra som visserligen var någon procentenhet högre än 2014. Det fanns också ett samband mellan skyddsombud och arbetsplatsens storlek på så sätt att skyddsombud är vanligare på större arbetsplatser. Undersökningen visar även att andelen arbetsplatser som helt saknade arbetstagarrepresentation 2019 varierade från 11 procent (Bulgarien, Litauen och Rumänien) till 68 procent (Portugal), där andelen för Sverige låg på 23 procent.

Även där skyddsombud finns varierar det hur de utses, enligt ESENER-projektet. Drygt hälften (52 procent) av arbetsplatserna i undersökningen rapporterade att skyddsombudet utses av arbetsgivaren, där andelen var högst i Tyskland och Tjeckien (83 procent). Drygt en tredjedel (38 procent) av arbetsplatserna uppgav att skydds-

---

<sup>78</sup> ESENER står för European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks.

<sup>79</sup> EU-Osha (2017, 2019a, 2019b).

<sup>80</sup> European Working Conditions Surveys (EWCS) genomförs av Eurofound. Den sjätte undersökningen (2015) omfattade de 28 EU-medlemsstaterna, de fem EU-kandidatländerna (Albanien, f.d. jugoslaviska republiken Makedonien, Montenegro, Serbien och Turkiet) samt Schweiz och Norge.

<sup>81</sup> Adolfsson m.fl. (2022).

<sup>82</sup> EU-Osha (2017, 2019a, 2019b).

ombudet väljs av de anställda, där andelen var högst i Finland och Italien (80 procent) samt Sverige (75 procent).<sup>83</sup>

ESENER-projektet pekar ut några trender som kan ha betydelse för arbetstagarrepresentationens betydelse för det framtida arbetsmiljöarbetet. För det första minskar arbetstagarrepresentationen i hälso- och säkerhetsarbetet generellt i olika länder. För det andra finns det en parallell utveckling där många verksamheter i stället för att vända sig till arbetstagarombud snarare menar att de har konsulterat arbetstagarerna direkt i frågor om säkerhet och hälsa, utan att gå via de valda ombuden. Här lyfter projektet fram att det senare fenomenet riskerar att urholka det traditionella hälso- och säkerhetsarbetet och ersätta det med mer informella kontakter.<sup>84</sup>

Det finns, enligt ESENER-projektet, många faktorer som kan ha betydelse för denna utveckling liksom för den minskning i arbetstagarrepresentation som präglar flera av de undersökta länderna. Det kan delvis hänga samman med att den fackliga anslutningsgraden minskar i de flesta europeiska länder. Det kan även bero på sådant som organisationens storlek och arbetsgivarens kunskapsnivå när det gäller arbetsmiljöarbete och skyddsverksamhet. Andra förklaringsfaktorer handlar om arbetstagarernas medvetenhet om hälso- och säkerhetsarbete och i vilken utsträckning arbetstagarerna på arbetsstället lägger vikt vid sådana frågor. Dessutom kan det handla om ifall det finns formaliserade former för hälso- och säkerhetsarbete i organisationen, relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna samt i vilken utsträckning riskbedömningar av arbetsmiljön regelmässigt genomförs. Projektet lyfter vidare fram att utvecklingen även beror på förändringar i arbetskraftens sammansättning (där en högre andel tidsbegränsade anställningar innebär sämre förutsättningar för arbetsmiljöarbete) och hur arbetet organiseras (där exempelvis skiftarbete och en hög intensitet i arbetet kan bidra till lägre arbetstagarrepresentation och sämre hälso- och säkerhetsarbete).<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> EU-Osha (2017, 2019a, 2019b).

<sup>84</sup> EU-Osha (2017, 2019, 2019b).

<sup>85</sup> EU-Osha (2017, 2019a, 2019b).

## 3.6 Vikten av en god arbetsmiljö betonas i svensk lagstiftning

### 3.6.1 Arbetsmiljölagen ger ramarna för arbetet

Vikten av en god arbetsmiljö betonas i svensk lagstiftning. Även EU-rätten innehåller bestämmelser som understryker arbetsmiljöns betydelse. I 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen regleras arbetsmiljöns beskaffenhet. I paragrafens första stycke anges:

Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.

Bestämmelsen speglar en helhetssyn på arbetsmiljön men innebär också att hänsyn behöver tas till arbetets karaktär i den mängd av olika verksamheter som förekommer på den svenska arbetsmarknaden, inklusive de risker som kan känneteckna specifika yrken och deras organisatoriska kontext.<sup>86</sup> Enligt lagens förarbeten innebär bestämmelsen också att arbetsmiljön ska förbättras i takt med de möjligheter som framkommer av nya forskningsrön, den tekniska utvecklingen och nya värderingar i samhället.<sup>87</sup> Uttalandena i förarbetena pekar således mot att det yttersta målet med arbetsmiljöpolitiken är att arbetsmiljön för samtliga verksamheter ska vara just tillfredsställande utifrån deras respektive förutsättningar.<sup>88</sup>

I 2 kap. 1 § andra stycket arbetsmiljölagen anges att "[a]rbeitsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende". Det innebär att hänsyn behöver tas till även sådant som kön, ålder, utbildnings- och kvalifikationsnivå, erfarenhet och andra individuella förutsättningar.<sup>89</sup> Bestämmelsen innebär vidare att anpassningen inte bara ska göras av sådant som utrustning, teknik och arbetsmetoder, utan även när det gäller exempelvis sociala och psykiska förhållanden.<sup>90</sup> Närmare preciseringar av hur arbetsförhållandena ska anpassas finns i arbetsmiljöverkets föreskrifter, bland annat föreskrifterna AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete och AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö.

2 kap. 1 § tredje stycket arbetsmiljölagen betonar att "arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbets-

<sup>86</sup> Ericsson (2019), s. 39.

<sup>87</sup> Prop. 1976/77:149, s. 220.

<sup>88</sup> Ericsson (2019), s. 40; prop. 1976/77:149, s. 220.

<sup>89</sup> Ericsson (2019), s. 40; prop. 1990/91:140, s. 44.

<sup>90</sup> Ericsson (2019), s. 40 f; prop. 1976/77:149, s. 224.

situation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete”. Arbetstagaren ska således ha möjlighet att påverka de egna arbetsförhållandena och rätt att delta i sådant utvecklingsarbete som påverkar det egna arbetet.<sup>91</sup>

Av 2 kap. 1 § fjärde stycket arbetsmiljölagen framgår att:

Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid ska även löneformer och förläggning av arbetstid beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete ska undvikas eller begränsas.

Detta innebär att arbetsgivaren genom teknik, inklusive kemiska produkter, ska undvika risk för olycksfall och inte önskvärd belastning, genom att arbetsmetoder, redskap och utrustning ges en riktig utformning.<sup>92</sup>

Vidare ska det, enligt 2 kap. 1 § femte stycket arbetsmiljölagen, ”eftersträvas att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter”. Dessutom ska, enligt samma paragraf sjätte stycket, ”eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar”. Dessa formuleringar betonar dels att arbetstagaren behöver skyddas från uppenbara fysiska, psykosociala och organisatoriska riskfaktorer, dels att arbetet behöver innehålla flera olika främjande faktorer (eller friskfaktorer) som bidrar till individuell utveckling. Det handlar, med andra ord, om att värna och tillvarata arbetstagarnas intressen. Formuleringarna innebär att det inte bara handlar om avsaknad av risker i arbetet utan om att en tillfredsställande arbetsmiljö även innebär möjligheter till trivsel, välbefinnande, utveckling och engagemang i arbetet.<sup>93</sup>

Dessutom betonar bestämmelsen att arbetstagare bör ha möjlighet att planera sitt arbete, ha inflytande över arbetstakten och arbetsmetoderna, påverka såväl arbetstakt som när olika moment ska utföras och ha inflytande över kvaliteten i det egna arbetet. Utöver detta behöver arbetstagare kunna förstå hur den egna arbetsinsatsen rela-

---

<sup>91</sup> Ericson (2019), s. 41 f.; prop. 1976/77:149, s. 227.

<sup>92</sup> Ericson (2019), s. 42 f.; prop. 1990/91:140, s. 33 f.

<sup>93</sup> Ericson (2019), s. 46 f.; prop. 1990/91:140, s. 37; AFS 1998:5; AFS 2015:4.

terar till resultatet av den verksamhet som bedrivs i den organisation där de verkar.<sup>94</sup>

### 3.6.2 Arbetsmiljölagen reglerar även det systematiska arbetsmiljöarbetet

Enligt 3 kap. 1 a § arbetsmiljölagen ska arbetsmiljöarbetet bedrivas i samverkan:

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

I 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen slås fast att arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. Enligt 3 kap. 2 a § fastslås vidare arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.

6 kap. arbetsmiljölagen innehåller regler för hur arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarnas valda ombud, skyddsombuden. Även om lagen ger huvudansvaret för arbetsmiljön till arbetsgivaren innebär detta att arbetsgivare och arbetstagare tillsammans ska bedriva det arbetsmiljöarbete som behövs på arbetsstället. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bygger på dialog mellan ledning och arbetstagare för att tillsammans identifiera risker i arbetsmiljön och möjligheter att utveckla den.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete definierar systematiskt arbetsmiljöarbete som:

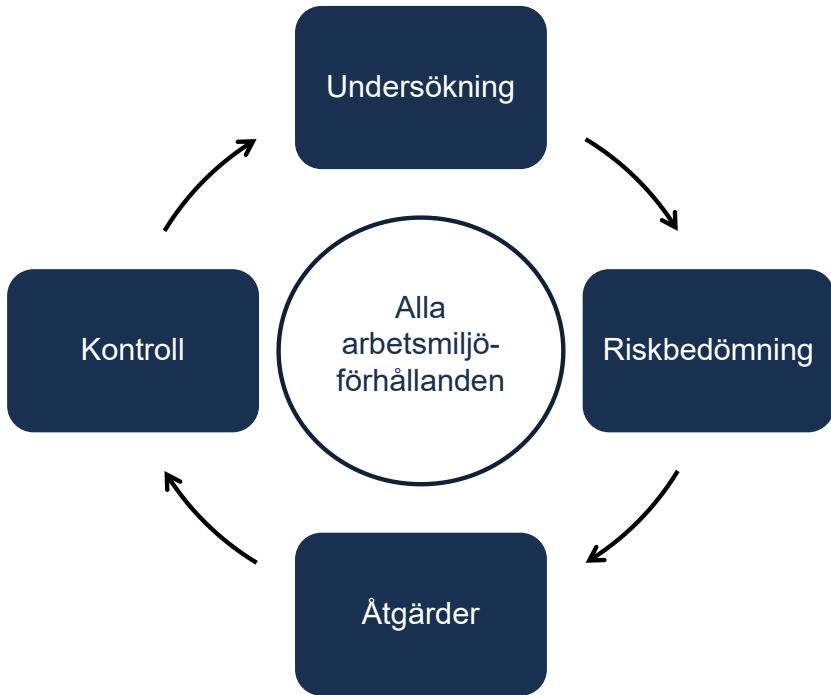
[a]rbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet handlar därmed om att undersöka arbetsförhållandena, göra riskbedömningar, vidta åtgärder för att komma till rätta med risker och kontrollera om riskerna har minimerats (se figur 3.1).

---

<sup>94</sup> Ericson (2019), s. 39 ff.

Figur 3.1 Illustration av systematiskt arbetsmiljöarbete



Källa: Utredningens illustration.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet kan därmed sägas ha till syfte att utveckla en god (eller tillfredsställande) arbetsmiljö. Det syftar till att genom samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare åstadkomma en arbetsmiljö där fysisk och psykisk belastning minimeras och där det finns goda möjligheter till utveckling och bibehållen hälsa. I detta arbete krävs medverkan från såväl arbetsgivaren (den högsta ledningen, linjechefer och HR) som arbetstagarna och deras ombud.<sup>95</sup>

Intentionerna bakom det systematiska arbetsmiljöarbetet är goda, men innehåller också en del utmaningar. Det finns indikationer på att långt ifrån alla verksamheter har realiserat ett systematiskt arbetsmiljöarbete, trots att det är reglerat i lag och föreskrifter. Även om arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön är tydligt reglerat i arbetsmiljölagen finns det indikationer på att endast drygt hälften av Sveriges

<sup>95</sup> Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021), Rapport 2021:2; Sjöström m.fl. (2019).

arbetsplatser har implementerat ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta trots att såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationer på central nivå ger sitt uttryckliga stöd till vikten av ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att utveckla såväl verksamheter som arbetstagare.<sup>96</sup> En utmaning är att många organisationer har avyttrat HR och andra stödfunktioner. En annan är att den fackliga anslutningsgraden har minskat, vilket innebär att viljan att ta på sig rollen som fackligt skyddsombud också har minskat. Ytterligare utmaningar ligger i att en ökande andel av arbetskraften kan ha en lösare koppling till organisationen, exempelvis genom olika typer av tidsbegränsade anställningar.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Sjöström m.fl. (2019).

<sup>97</sup> Sjöström m.fl. (2019).





## 4 Arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden

### 4.1 Inledning

I det här kapitlet redogör vi inledningsvis för den modell som finns på den svenska arbetsmarknaden för att reglera arbetsförhållanden och anställningsförhållanden. Därefter beskriver vi det partsgemensamma arbetet inom arbetsmiljöområdet för att sedan redogöra för regleringen av arbetsmiljöarbetet på svensk arbetsmarknad. I fokus för redogörelsen står skyddsombudens roll och funktion.

### 4.2 Den svenska modellen bygger på hög organisationsgrad

Sverige har en etablerad modell för att reglera arbetsförhållanden och anställningsförhållanden, där arbetsmiljön ingår. Modellen bygger på samverkan mellan staten, arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer. I ett internationellt perspektiv har Sverige en relativt låg grad av statlig inblandning genom viss lagstiftning, medan förhållandena på arbetsmarknaden i stor utsträckning regleras i kollektivavtal mellan parterna.

Den svenska modellen bygger på att organisationsgraden är hög bland såväl arbetstagare som arbetsgivare. Med det menas att en stor andel av arbetskraften är fackligt organiserad och att arbetsgivare i hög utsträckning ingår som medlemmar i arbetsgivarorganisationer. Det är en förutsättning för att jämbördiga parter ska ha förhandlingsstyrka i samband med tecknande av kollektivavtal.

### 4.2.1 Arbetsmarknadens parter sluter kollektivavtal inom arbetsmiljöområdet

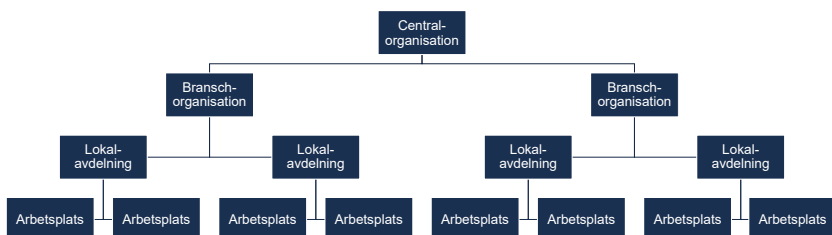
Den arbetsrättsliga lagstiftningen är i stor utsträckning semidispositiv. Det innebär att arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer i många frågor kan komma överens i kollektivavtal om avvikelser från lagstiftningen. Arbetsmiljölagen är emellertid inte semidispositiv utan tvingande och utgör således ett golv för eventuella arbetsmiljöavtal. Detta innebär att kollektivavtalen på arbetsmiljöområdet endast kan komplettera arbetsmiljölagen till exempel genom bestämmelser som närmare preciserar skyddsverksamheten. Vi återkommer i avsnitt 4.5.2 till ett utrymme som i arbetsmiljölagen har lämnats för parterna att reglera arbetsmiljöfrågor genom kollektivavtal. Detta utrymme ger parterna möjlighet att till skyddskommitté utse ett organ som behandlar också andra frågor än sådana som anges i arbetsmiljölagen.

Tillämpningen av kollektivavtalen övervakas av de avtalslutande organisationerna – parterna. När parterna är oense har Medlingsinstitutet ett uppdrag att medla i arbetstvister. För arbetsrättsliga tvister som behöver lösas i domstol finns Arbetsdomstolen.

### Parterna är organiserade sektorsvis

Parterna på arbetsmarknaden är i dag organiserade sektorsvis på central, regional och lokal nivå (se figur 4.1).

Figur 4.1 Illustration av parternas organisering



Källa: Utredningens illustration.

Inom offentlig sektor finns i huvudsak två arbetsgivarorganisationer. Arbetsgivarverket företräder cirka 250 arbetsgivare (myndigheter, affärsverk och andra arbetsgivare) inom den statliga sektorn. Till detta

område hör cirka 250 000 statligt anställda. Den andra huvudorganisationen inom offentlig sektor är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) som representerar 290 kommuner och 21 regioner. Till detta område hör drygt 1,2 miljoner anställda, varav omkring tre fjärdedelar arbetar i kommuner.

I privat sektor finns det en mängd arbetsgivarorganisationer. Flerparten är anslutna till Svenskt Näringsliv som är den centrala arbetsgivarorganisationen inom privat sektor. Medlemmarna i Svenskt Näringsliv är arbetsgivareförbund och branschföreningar. Några medlemsorganisationer har förenat arbetsgivar- och branschrollen. De enskilda företagen är medlemmar i medlemsorganisationerna och samtidigt medlemmar i Svenskt Näringsliv.<sup>1</sup> I tabell 4.1 framgår samtliga medlemsorganisationer i Svenskt Näringsliv, uppdelat på bransch.

**Tabell 4.1 Medlemsorganisationer i föreningen Svenskt Näringsliv 2022**

Uppdelat på bransch

Bransch	Medlemsorganisation	Bransch	Medlemsorganisation	
Industri	Bruksindustriföreningen/Jernkontoret	Tjänster	TechSverige	
	Byggmaterialindustrierna		Kompetensföretagen	
	EFA – Energiföretagens Arbetsgivarförening		Medieföretagen	
	Grafiska Företagen		Sveriges Managementkonsulter, SMK	
	Gröna Arbetsgivare		Tågföretagen	
	IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna		Värdföretagarna	
	IKEM – innovations- och kemiindustrierna		Säkerhetsföretagen, Almega	
	Industriarbetsgivarna		Handel och besöksnäring	Svensk handel
	KTF – Kemisk Tekniska Företagen			Teknikgrossisternas Arbetsgivarförening, TGA
	Livsmedelsföretagen			Visita
Läkemedelsindustriföretagen, LIF	Transporter	Biltrafikens Arbetsgivarförbund, Transportföretagen		
				Föreningen Svensk Sjöfart
				Motorbranschens Arbetsgivarförbund

<sup>1</sup> [www.svensktnaringsliv.se/medlemsorganisationer](http://www.svensktnaringsliv.se/medlemsorganisationer).

Bransch	Medlemsorganisation	Bransch	Medlemsorganisation
Industri	SveMin	Transporter	Sjöfartens Arbetsgivareförbund
	Svensk Betong		Svenska Flygbranschen, Transportföretagen
	Sveriges Bergmaterialindustri		Sveriges bussföretag, Transportföretagen
	Teknikföretagen		Sveriges Hamnar, Transportföretagen
	TEKO, Sveriges Textil- och Modéföretag		Transportindustriförbundet
	Trä- och Möbelföretagen	Byggindustri, installation	Byggföretagen
	Återvinningsindustrierna		Glasbranschföreningen
Tjänster	Almega Tjänsteföretagen		Installatörsföretagen
	Almega Tjänsteförbunden		Maskinentreprenörerna
	Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation		Måleriföretagen i Sverige
	Innovationsföretagen		Plåt & Ventföretagen

Källa: [www.svensktnaringsliv.se/medlemsorganisationer](http://www.svensktnaringsliv.se/medlemsorganisationer) (juni 2022).

Det finns också flera arbetsgivarorganisationer som inte ingår i någon av de tre stora centralorganisationerna, exempelvis Arbetsgivaralliansen, Bankinstitutens arbetsgivarorganisation, Fastigo, Fremia, Frisörföretagarna, Sinf, Sobona, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Svensk Scenkonst.

På arbetstagar sidan är de flesta fackförbund anslutna till centralorganisationer. Landsorganisationen i Sverige (LO) organiserar arbetare. År 2022 har LO 14 medlemsförbund som täcker omkring 1,2 miljoner medlemmar (se tabell 4.2). Av dessa är 48 procent kvinnor och 52 procent män. Tjänstemännens centralorganisation (TCO) har 12 medlemsförbund med totalt drygt 975 000 medlemmar. 54 procent av medlemmarna är kvinnor och 46 procent är män. Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) representerar huvudsakligen akademiker i mindre yrkesförbund. Saco har 22 medlemsförbund med omkring 730 000 medlemmar. 62 procent av medlemmarna är kvinnor och 38 procent är män. Det finns också arbetstagarorganisationer som står utanför de tre fackliga centralorganisationerna. Det är exempelvis Ledarna, Svensk Pilotförening, Säljarnas Riksförbund, Svenska

Hamnarbetarförbundet och Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC).

**Tabell 4.2 Centralorganisationerna, deras medlemsförbund samt antal medlemmar**

Uppgifterna avser medlemsförbund 2022 och yrkesaktiva medlemmar 31 december 2021. Med yrkesaktiva medlemmar menas alla medlemmar utom studerandemedlemmar och pensionärer

Central- organisation	Medlemsförbund 2022	Antal medlemmar 31/12 2021			
		Totalt	Kvinnor	Män	
<b>LO</b>	Byggnadsarbetareförbundet	74 807	1 568	73 239	
	Elektrikerförbundet	18 115	563	17 552	
	Fastighetsanställdas Förbund	24 256	11 604	12 652	
	GS, Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch	36 146	6 469	29 677	
	Handelsanställdas förbund	126 401	77 529	48 872	
	Hotell- och restaurangfacket	24 065	13 728	10 337	
	Industrifacket Metall	241 447	46 168	195 279	
	Kommunalarbetareförbundet	514 480	397 579	116 901	
	Livsmedelsarbetareförbundet	22 138	7 441	14 697	
	Musikerförbundet	2 325	560	1 765	
	Mälarna	10 346	1348	8 998	
	Pappersindustriarbetareförbundet	12 884	2 077	10 807	
	Seko, Service- och kommunikationsfacket	69 243	17 611	51 632	
	Transportarbetareförbundet	47 780	8 517	39 263	
	<b>TCO</b>	Fackförbundet ST	66 608	41 032	25 576
		Finansförbundet	25 295	14 995	10 300
Forena		13 261	7 635	5 626	
Försvarsförbundet		3 119	1 305	1 814	
Journalistförbundet		10 203	5 390	4 813	
Polisförbundet		20 065	6 758	13 307	
Scen & Film		6 485	3 752	2 733	
SYMF		1 421	655	766	
TULL-KUST		1 829	766	1 063	
Unionen		592 425	258 446	333 979	
Vision		143 337	103 206	40 131	
Vårdförbundet		92 086	82 309	9 777	
<b>Saco</b>	Akademikerförbundet SSR	60 977	49 435	11 542	
	Akavia	100 586	58 768	41 818	
	DIK	18 223	13 832	4 391	
	Fysioterapeuterna	11 034	8 565	2 469	

Central- organisation	Medlemsförbund 2022	Antal medlemmar 31/12 2021		
		Totalt	Kvinnor	Män
	Kyrkans Akademikerförbund	2 453	1 497	956
	Läraryrket	165 384	138 432	26 952
	Lärarnas Riksförbund	64 360	45 163	19 197
	Naturvetarna	31 669	20 186	11 483
	Officersförbundet	14 259	1 938	12 321
	Reservofficerarna	1 414	56	1 358
	Sjöbefälsföreningen	2 967	282	2 685
	SRAT	18 209	12 541	5 668
	Sveriges Arbetsterapeuter	8 456	7 930	526
	Sveriges Arkitekter	10 056	6 118	3 938
	Sveriges Farmaceuter	5 682	4 854	828
	Sveriges Ingenjörer	133 723	37 812	95 911
	Sveriges läkarförbund	39 717	21 418	18 299
	Sveriges Psykologförbund	9 835	7 234	2 601
	Sveriges Skolledarförbund	5 490	3 713	1 777
	Sveriges Tandläkarförbund	5 181	3 325	1 856
	Sveriges universitetslärare och forskare	19 707	10 029	9 678
	Sveriges Veterinärförbund	2 500	2 064	436

*Källa:* Medlingsinstitutet (2022b).

Anm.: TCO hade den 31 december 2021 drygt 1,1 miljoner yrkesaktiva medlemmar och Saco hade knappt 600 000 yrkesaktiva medlemmar. Läraryrket ingår i Saco från och med 1 januari 2022.

Kollektivavtal sluts av enskilda fackförbund eller av grupperingar av förbund i relation till arbetsgivarorganisationer. Exempel på sådana grupperingar, eller förhandlingskarteller, är facken inom industrin som är ett samarbete mellan de fackförbund som tecknat Industriavtalet: GS, Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Industrifacket Metall och Livsmedelsarbetareförbundet (LO), Unionen (TCO) och Sveriges Ingenjörer (Saco). Ett annat exempel är Förhandlings- och samverkansrådet PTK. Det är ett förhandlings- och samverkansråd bestående av 27 fackförbund från TCO och Saco samt Ledarna. Ytterligare ett exempel är Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR). OFR är ett samverkansorgan för fackförbund inom den offentliga sektorn (från TCO, Saco och Ledarna), där OFR är indelat i det statliga området (t.ex. stats tjänstemän, poliser och officerare) och det kommunala området (t.ex. allmän kommunal verksamhet, hälso- och sjukvård, läkare och lärare). Dessutom finns exempelvis Saco-S som företräder

omkring 85 000 statligt anställda akademiker. Saco-S har ett uppdrag inom den statliga sektorn som motsvarar PTK:s i den privata.

Totalt täcks omkring 90 procent av alla arbetstagare av kollektivavtal, inklusive så kallade hängavtal.<sup>2</sup> Denna andel har ökat sedan 1995. I offentlig sektor täcks alla anställda av kollektivavtal. Kollektivavtalsäckningen inom privat sektor ligger på cirka 85 procent.

Kollektivavtalen bygger på att både arbetstagare och arbetsgivare är organiserade.

#### **4.2.2 Trenden är att facklig anslutningsgrad minskar inom vissa delar av arbetsmarknaden**

Under senare år har den fackliga anslutningsgraden på svensk arbetsmarknad minskat. Under 1990-talet var över 80 procent av alla sysselsatta fackligt anslutna. I dag ser det annorlunda ut.

Mellan 2010 och 2020 har den fackliga anslutningsgraden totalt sett gått ned med 1,6 procentenheter. Figur 4.2 visar andelen fackligt anslutna uppdelat på centralorganisationer och är baserad på Statistiska centralbyråns (SCB) Arbetskraftsundersökningar (AKU). Cirka 68 procent av alla med en anställning var fackligt anslutna 2010. Motsvarande siffra 2020 var cirka 66 procent.

Den främsta nedgången i facklig anslutning skedde mellan 1993 och 2008. Sedan 2008 har det bara skett en mindre nedgång i den fackliga anslutningsgraden.<sup>3</sup>

I samband med covid-19-pandemin och det osäkra ekonomiska läget med en ökad arbetslöshet fick de fackliga organisationerna en stor medlemsökning. Under mars och april 2020 ökade medlemsantalet totalt med 58 000 personer, vilket är en ökning som saknar tidigare motsvarighet.

Internationellt sett har Sverige tillsammans med Finland och Danmark en hög facklig anslutningsgrad.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Som arbetsgivare blir man bunden av ett kollektivavtal genom att bli medlem i en arbetsgivarorganisation eller genom att teckna ett så kallat hängavtal. Ett hängavtal är ett kollektivavtal mellan en arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation. Källa: SOU 2017:24, s. 259.

<sup>3</sup> Calmfors m.fl. (2018).

<sup>4</sup> Kjellberg (2022).

## LO tappar medlemmar samtidigt som TCO och Saco ökar

Den fackliga anslutningsgraden är generellt sett högre i tjänstemannayrken jämfört med arbetaryrken. År 2021 var den 77 procent för kvinnor i tjänstemannayrken och 71 procent för män. Motsvarande siffra för arbetaryrken var 61 procent för kvinnor och 59 procent för män.<sup>5</sup>

AKU visar att LO är den centralorganisation som tappat flest medlemmar (se figur 4.2). År 2010 uppgav omkring 29 procent av alla med en anställning att de var anslutna till ett LO-förbund, 2020 var motsvarande siffra cirka 21 procent. Minskningen gäller för både kvinnor och män. Antalet medlemmar i TCO-anslutna respektive Saco-anslutna förbund har ökat under perioden 2010–2020. År 2010 uppgav närmare 24 procent av alla med en anställning att de var anslutna till ett TCO-förbund. År 2020 var motsvarande siffra 27 procent. Ökningen har skett bland både kvinnor och män. År 2010 uppgav runt 12 procent av alla med en anställning att de var anslutna till ett Saco-förbund, 2020 var motsvarande siffra närmare 16 procent. Ökningen har skett bland både kvinnor och män.

Sedan 2015 är TCO den största centralorganisationen bland personer med en *anställning* enligt SCB:s AKU.<sup>6</sup> Den största centralorganisationen bland kvinnliga anställda är TCO, vilket har varit fallet sedan 2010. Den största centralorganisationen bland manliga anställda är LO. Så har varit fallet sedan 2010, även om andelen anslutna till ett LO-förbund jämfört med andelen anslutna till ett TCO-förbund har minskat sedan dess.

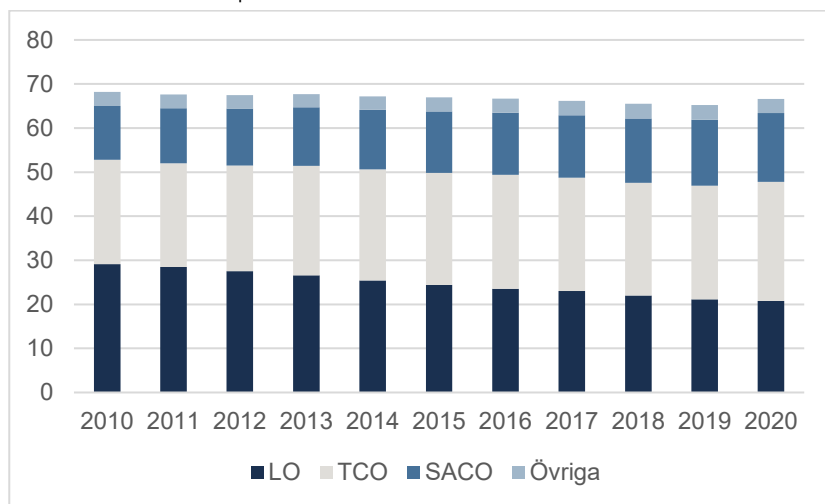
<sup>5</sup> [www.scb.se/hitta-statistik/redaktionellt/fler-kvinnor-an-man-fackligt-anslutna](http://www.scb.se/hitta-statistik/redaktionellt/fler-kvinnor-an-man-fackligt-anslutna). April 2022.

<sup>6</sup> LO är den centralorganisation som har flest yrkesaktiva medlemmar (alla medlemmar utom studerandemedlemmar och pensionärer). TCO är den största centralorganisationen bland personer med en anställning enligt AKU. I AKU ingår endast personer med en anställning, arbetslösa är exkluderade och avser ett årsmedeltal.



**Figur 4.2 Facklig anslutningsgrad 2010–2020 uppdelat på centralorganisationer**

Andel i procent



Källa: SCB, AKU.

Anm.: I figuren har vi valt att inte redovisa den fackliga anslutningsgraden 2021 på grund av att det finns ett tidserieavbrott mellan 2020 och 2021. År 2021 var den fackliga anslutningsgraden 66,9 procent. 20 procent av alla med en anställning var anslutna till ett LO-förbund, 27,4 procent till ett TCO-förbund och 16,2 procent till ett Saco-förbund.

## Anslutningen är lägre hos personer med tidsbegränsad anställning

Den fackliga anslutningsgraden är låg för personer med tidsbegränsad anställning. År 2021 var den fackliga anslutningsgraden knappt 41 procent för tidsbegränsat anställda. Motsvarande siffra för tillsvidareanställda var cirka 72 procent.<sup>7</sup>

## Fler kvinnor än män är fackligt anslutna

Den fackliga anslutningsgraden är något lägre för män jämfört med kvinnor. År 2010 var andelen fackligt anslutna kvinnor cirka 71 procent och andelen fackligt anslutna män cirka 66 procent. Det var också det år som den fackliga anslutningsgraden var som högst för både kvinnor och män sedan mitten på mitten av 1990-talet. År 2020 var motsvarande siffror 70 procent för kvinnor och 63 procent för

<sup>7</sup> SCB, AKU.

män. Den fackliga anslutningsgraden var som lägst 2019, bland både kvinnor (68 procent) och män (62 procent).<sup>8</sup>

### Minskande anslutning har många orsaker

Det finns många förklaringar till varför anslutningsgraden sjunker i fackliga organisationer.<sup>9</sup> En viktig faktor handlar om teknologiska förändringar och hur dessa påverkar arbetskraftens sammansättning. Exempelvis är anslutningsgraden lägre bland personer med olika former av tidsbegränsade anställningar, bemanningsanställningar och vid plattformarbete. Det kan också vara svårt för personer med en lösare koppling till arbetsmarknaden att veta vilket förbund man ska vara medlem i, särskilt om det är sannolikt att man inom kort kommer att byta jobb eller bransch. Även konjunktursvängningar kan påverka, där benägenheten att gå med i facket ökar under lågkonjunktur. Samtidigt kan det bli kännbart att betala medlemsavgiften vid lågkonjunktur.

Andra förklaringsfaktorer handlar om politiska beslut, exempelvis skattereduktion för facklig medlemsavgift. Det handlar också om den bild av fackliga organisationer som presenteras i media och hur arbetsgivare och representanter för staten ser på fackliga organisationer och fackligt medlemskap.

Det handlar även om individens syn på fackligt medlemskap och upplevda behov av skydd från facket. Forskning visar exempelvis att en instrumentell bindning till facket (att uppleva att fördelarna med ett fackligt medlemskap uppväger kostnaderna, dvs. medlemsavgiften) kan bidra till att arbetstagare blir medlemmar eller bibehåller sitt fackliga medlemskap. Samtidigt är en ideologiskt grundad bindning till facket ofta ett starkare skäl för medlemskap.<sup>10</sup> En ideologisk bindning till facket är också ett starkare skäl till att engagera sig aktivt i facket.<sup>11</sup>

Dessutom spelar förstås de fackliga organisationerna en stor roll. Det handlar exempelvis om hur man synliggör organisationen och ”marknadsför” vad facket kan göra. Här betonas att facklig arbets-

---

<sup>8</sup> SCB, AKU.

<sup>9</sup> Chaison & Rose (1991); Kjellberg (2022).

<sup>10</sup> Kjellberg (2017); Palm (2017); Sverke (1997).

<sup>11</sup> Newton & Shore (1995); Sverke & Kuruville (1995).

platsrepresentation på arbetsplatsen är en viktig faktor för att arbetstagare ska vara mer benägna att bli medlemmar.<sup>12</sup>

### 4.3 Arbetsmiljölagen är en ramlag

I Sverige har lagstiftning funnits inom arbetsmiljöområdet sedan mitten av 1800-talet och i en bredare bemärkelse sedan 1890. I takt med utvecklingen på arbetsmarknaden har regelverket också successivt utvecklats och förnyats.

Den nuvarande arbetsmiljölagen trädde i kraft 1978. Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö (se 1 kap. 1 § arbetsmiljölagen). Arbetsmiljölagen är en ramlag, det vill säga att lagen anger hur arbetsmiljön ska vara ur ett övergripande hänseende. Vissa frågor som regleras i lagen behöver därför utvecklas och preciseras. Detta görs bland annat i arbetsmiljöförordningen (1977:1166), i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och i vissa fall i de särskilda kollektivavtal som parterna sluter.

Som vi skriver i kapitel 3 anger arbetsmiljölagen att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Detta innebär att kraven kan anpassas i takt med att utvecklingen fortskrider. I lagen står också att teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Bestämmelserna pekar också på att löneformer och förläggning av arbetstider ska beaktas. Det finns också bestämmelser som beskriver hur arbetsmiljön ska vara beskaffad i fysiskt hänseende.

Lagen reglerar olika aktörers arbetsmiljöansvar. Arbetsgivaren ska göra allt som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. I det ingår att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, att uppmärksamma de särskilda risker som finns om en arbetstagare arbetar ensam samt att se till att maskiner, redskap skyddsutrustning och andra tekniska anordningar underhålls. Om en arbetsgivare inte har kompetensen för att genomföra en tillförlitlig undersökning och riskbedömning, eller vidta nödvändiga åtgärder, måste extern kompetens anlitas. Arbetsgivaren ska ha en

---

<sup>12</sup> Chaison & Rose (1991); Kjellberg (2002, 2022).

organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Arbetsgivaren är också skyldig att anmäla allvarliga olyckor och tillbud till Arbetsmiljöverket.

Även den som anlitar inhyrd arbetskraft har ett omfattande arbetsmiljöansvar, dock delvis delat med den inhyrdes arbetsgivare.

Arbetstagaren är bland annat skyldig att följa givna instruktioner och att använda skyddsanordningar. Arbetstagaren ska också iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

### Den svenska arbetsmarknaden är en del av EU:s arbetsmarknad

Den svenska arbetsmarknaden är en del av den europeiska arbetsmarknaden. EU-rätten innehåller bestämmelser inriktade på arbetsmiljö och det svenska regelverket måste beakta regleringar på EU-nivå. Arbetsmiljöfrågorna kan inom EU ursprungligen sägas ha antagits på grundval av de generella bestämmelserna om harmonisering av marknaden. Sedan 1989 finns ett övergripande ramdirektiv om arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet<sup>13</sup>. Som huvudregel gäller enligt ramdirektivet att arbetsgivaren är skyldig att svara för att arbetstagares säkerhet och hälsa tryggas i alla avseenden som är förbundna med arbetet.<sup>14</sup>

Ramdirektivet är ett minimidirektiv vilket innebär att det är fritt för medlemsstaterna att behålla eller införa strängare bestämmelser än de som ingår i ramdirektivet. Ramdirektivet kompletteras med särdirektiv inriktade på särskilda områden, anordningar, utsatta grupper med mera. EU arbetar även med handlingsprogram inom arbetsmiljöområdet, i syfte att föra utvecklingen framåt. Arbetsmarknadens parter är också aktiva i arbetsmiljöarbetet på europeisk nivå, bland annat genom branschövergripande sammanslutningar. Parterna har slutit ramavtal som rör arbetsmiljöfrågor.<sup>15</sup> Ett sådant exempel är det europeiska ramavtalet om distansarbete.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

<sup>14</sup> SOU 2017:24, s. 77 f.

<sup>15</sup> SOU 2017:24, s. 77 f.

<sup>16</sup> Ramavtal om distansarbete (svensk översättning). ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP. 2002-07-16.

## Internationellt ramverk för arbetsmiljöfrågor

Det finns även en mängd internationella samarbeten och överenskommelser inom arbetsmiljöområdet. Bland annat kan nämnas att Sverige har åtagit sig förpliktelser på arbetsmiljöområdet genom att ratificera Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner.<sup>17</sup>

ILO har antagit mer än 40 konventioner och rekommendationer på arbetsmiljöområdet. Av särskild vikt är exempelvis ILO:s konvention nummer 187 om ett ramverk för att främja arbetsmiljö som lägger grunden för ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Likaså är konvention nummer 155 om arbetarskydd och arbetsmiljö central. Konventionen kräver bland annat en sammanhängande nationell arbetsmiljöpolitik samt åtgärder för att främja arbetsmiljö och förbättra arbetsförhållandena.

### 4.3.1 Lagstiftning ger ett grundskydd till arbetstagarna

När det gäller statens roll finns det som vi anger tidigare i kapitlet ett antal centrala lagar som reglerar förhållandena på arbetsmarknaden och ger ett grundskydd för arbetstagarna.

På arbetsmiljöområdet är arbetsmiljölagen den centrala lagen. Utöver arbetsmiljölagen finns fler lagar som rör arbetsmiljöområdet. Ett exempel är lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) som bland annat reglerar föreningsrätten (det vill säga arbetstagares och arbetsgivares rätt att organisera sig) och förhandlingsrätten (det vill säga parternas rätt att genomföra kollektiva förhandlingar med motparten). Medbestämmandelagen betonar också att arbetsgivare i samband med viktiga förändringar i verksamheten eller i arbets- och anställningsförhållanden har en skyldighet att förhandla med arbetstagarorganisationen. Ett annat exempel är lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) som bland annat reglerar facklig förtroendemans rätt att utföra sitt uppdrag.

---

<sup>17</sup> ILO är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor där regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer deltar i beslutande och verkställande organ. Alla tre parter har oberoende status med full rösträtt.

### 4.3.2 Arbetsmiljölagen ställer krav på systematiskt arbetsmiljöarbete

Som vi beskrev i kapitel 3, framgår det av 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen att arbetsgivaren ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön, se 3 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete. Skyddsombud ska enligt 4 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete ges möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det ska också finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Detta framgår av 5 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter är generella och ska följas av alla arbetsgivare oavsett storlek. Det finns dock några mindre undantag i föreskriften AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete. Mikroföretag (med färre än tio anställda) måste inte ha skriftlig dokumentation på samma sätt som krävs för större företag vad gäller skriftlig arbetsmiljöpolicy, skriftliga rutiner, skriftlig dokumentation om fördelning av arbetsmiljöuppgifter och dokumenterad årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Riskbedömningar, handlingsplaner och instruktioner för farligt arbete måste dock dokumenteras även i mikroföretag.<sup>18</sup>

### 4.3.3 Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet inom Arbetsmiljöområdet

Arbetsmiljöverket är ansvarig myndighet för arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor. Myndigheten bildades 2001 genom att de dåvarande tio yrkesinspektionerna slogs samman med Arbetarskyddsstyrelsen.

---

<sup>18</sup> 5, 6 och 11 §§ AFS 2001:1.

Arbetsmiljöverket ska bidra till att skapa en säker arbetsmiljö genom att bland annat utöva tillsyn, ge ut föreskrifter och förmedla information. Arbetsmiljöverket är också statistikansvarig myndighet när det gäller arbetsmiljö och arbetsskador. Inspektioner på arbetsplatser är myndighetens största verksamhet och utförs som obligatorisk tillsyn, nationella projekt och myndighetsgemensamma kontroller. Inspektioner utförs också efter tips och anmälningar.<sup>19</sup> Ett annat uppdrag som Arbetsmiljöverket har är att samråda med arbetsmarknadens parter och andra organisationer och myndigheter i den utsträckning som behövs för verksamheten.

Arbetsmiljöverkets verksamhet finansieras genom statliga anslag. För budgetåret 2022 är myndighetens förvaltningsanslag drygt 747 miljoner kronor. I kapitel 7 och 8 skriver vi mer om Arbetsmiljöverket.

## 4.4 En tillfredsställande arbetsmiljö skapas i samverkan

Tanken om samverkan mellan parterna är central i arbetsmiljölagen. Även om det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön har skyddsombud, skyddskommitté och anställda en viktig roll i det lokala arbetsmiljöarbetet. För detta krävs samverkan. Det framgår av 6 kap. arbetsmiljölagen men är också en central del i EU:s ramdirektiv om arbetsmiljö. I 6 kap. 1 § arbetsmiljölagen regleras formerna för parternas samverkan. Där står att:

Arbetsgivare och arbetstagare ska bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet.

Som vi tidigare nämnt påverkar också andra lagar förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet, till exempel förtroendemannalagen och medbestämmandelagen.

De flesta centrala rikstäckande kollektivavtal innehåller bestämmelser som tar sikte på samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och lokala fackliga företrädare i arbetsmiljöfrågor. Vanligtvis innehåller avtalen också bestämmelser om företagshälsovård. Utvecklingsavtalet från 1982 mellan dåvarande Svenska Arbetsgivareför-

---

<sup>19</sup> 2 § förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket och bilagan till förordning (2001:100) om den officiella statistiken.

eningen<sup>20</sup> (nuvarande Svenskt Näringsliv), LO och PTK berör arbetsmiljöfrågor i viss mån. På det privata området finns också förbundsvisa överenskommelser om samverkan i arbetsmiljöfrågor.

På det statliga området gäller från 2017 ett Ramavtal om samverkan för framtiden<sup>21</sup> som ersätter det tidigare och reglerar samverkan i kollektivavtalet. På den kommunala sidan finns Avtal om samverkan och arbetsmiljö<sup>22</sup> sedan 2017. Avtalet gäller även inom området för de kommunala arbetsgivarnas arbetsgivarorganisation, Sobona.<sup>23</sup>

Som vi tidigare nämnt finns det också möjlighet att sluta branschvisa kollektivavtal om arbetsmiljöfrågor.<sup>24</sup> Vi har inte gjort någon heltäckande kartläggning av dessa men kan ändå konstatera att det finns avtal som specifikt berör regionala skyddsombud och deras roll (läs mer i kapitel 9 om kollektivavtal inom byggbranschen).

Parterna har också bildat gemensamma organisationer vars uppdrag bland annat är att underlätta samverkan och ta fram kunskap och verktyg till stöd för arbetsmiljöarbete. Organisationerna arbetar på olika sätt med utbildning, information och främjandeinsatser men också med rehabilitering. Inom det privata näringslivet sker samverkan mellan parterna i organisationen Prevent. För anställda i kommuner och regioner arbetar Suntarbetsliv med att samla in och sprida kunskaper om förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande

---

<sup>20</sup> Utvecklingsavtalet slöts 1982-04-15 mellan SAF, LO och PTK. Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) var en arbetsgivarorganisation grundad 1902. Organisationen upphörde 2001 i och med bildandet av Svenskt Näringsliv som är en sammanslagning mellan SAF och Sveriges Industriförbund.

<sup>21</sup> Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S samt Seko, Service- och kommunikationsfacket: Ramavtal om samverkan för framtiden, 2016-04-27.

<sup>22</sup> Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård respektive Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra: Avtal om samverkan och arbetsmiljö, oktober 2017.

<sup>23</sup> Sobona har 1 100 medlemsföretag med sammanlagt cirka 100 000 anställda. Företagen finns inom 12 branscher, förutom vård- och omsorg även energi, transport, kultur och näringsliv med mera.

<sup>24</sup> Några exempel på avtal som utredningen har tagit del av är Svenska kyrkans Arbetsgivarorganisation, Svenska Kommunalarbetareförbundet, SKTF, Lärarnas Samverkansråd, Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR samt JUSEK: Personalpolitiskt utvecklingsavtal, rev. 2010-06-11. Tågföretagen, ST, SRAT, SEKO, Sveriges Ingenjörer: Branschavtal Spårtrafik, Giltighetstid: 2020-12-01–2023-04-30, bilaga 3. Gröna Arbetsgivare och Naturvetarna, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Unionen: Arbetsmiljöavtal Skogsbruk 2020–2023. Riksavtal 2020 mellan Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet 2020-11-26–2023-04-30.



insatser. För den statliga sektorn finns Partsrådet och sedan 2020 även Stödgrupp i vissa arbetsmiljöfrågor.

Utöver detta finns inom de flesta branscher branschspecifika samverkansorgan inom arbetsmiljöområdet. Några exempel är:<sup>25</sup>

- TYA (Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd).
- BCA (Byggingustrins centrala arbetsmiljöråd) med fokus på yrkesarbetarnas arbetsmiljö där Byggföretagen, Byggnadsarbetareförbundet, Seko, Service- och kommunikationsfacket samt Ledarna ingår.
- CAT (Centrala Arbetsmiljörådet Tjänstemän) med fokus på tjänstemännens arbetsmiljö där Byggföretagen, Sveriges Ingenjörer, Unionen och Ledarna ingår.
- Handelsrådets utskott för arbetsmiljö och säkerhet (HAS), där representanter från de centrala parterna inom handelsbranschen samverkar.
- Lantbrukets arbetsmiljökommitté (LAMK).
- Industrins partsgemensamma arbetsmiljögrupp (IPA-gruppen), som bildades 2016 och förutom löpande samverkan och utveckling inom arbetsmiljöområdet får olika uppdrag i samband med exempelvis avtalsförhandlingar.
- Skogsbrukets yrkesnämnd (SYN) med arbetsmiljö på agendan och som uppdrag.
- BAR (inom besöksnäringen).
- Trä- och möbelbranschens arbetsmiljöråd (TMA), bestående av Trä- och Möbelföretagen, GS, facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.
- Grafiska miljörådet (GMR), där Grafiska Företagen, GS, facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna ingår.
- Inom massa- och pappersindustrin finns Sirius – parternas gemensamma forum för samverkan inom massa- och pappersindustrin. På central nivå leds Sirius av en partsgemensam styrelse. Dess-

---

<sup>25</sup> Svenskt Näringsliv (2022), Partsgrupper m.m. arbetsmiljö. Dnr komm2021/00951/A 2021.

utom finns fasta arbetsgrupper inom arbetsmiljö och kompetens. Lokalt motsvaras Sirius ofta av brukets samverkansgrupp.

- GRAMKO (Gruv- och mineralbranschens arbetsmiljökommitté), där Industriarbetsgivarna, Industrifacket Metall och Unionen ingår.

Därutöver finns ett stort antal partsgemensamma samarbeten av mer tillfällig karaktär som tillsätts till exempel efter en avtalsrörelse och som ska fokusera en specifik aktuell arbetsmiljöfråga. Ett sådant exempel är ”Vågrätt” inom sjöfarten. Vågrätt är ett samverkansprojekt om kränkande särbehandling och sexuella trakasserier där myndigheter, arbetsgivarorganisationer (Almega Tjänsteföretagen, Transportföretagen), fackliga organisationer, branschorganisationer, andra organisationer samt högskolor och företag arbetar tillsammans.<sup>26</sup>

## 4.5 Skyddsombud har en viktig roll i arbetsmiljöarbetet

### 4.5.1 Skyddsombuden företräder arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet

I 6 kap. arbetsmiljölagen finns bestämmelserna om skyddsombud.<sup>27</sup> Enligt 6 kap. 4 § första stycket ska skyddsombud företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor. I 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen regleras bland annat när skyddsombud utses, var de ska utses samt vilka som utser skyddsombud:

På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud ska utses även på ett annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

Huvudregeln är att skyddsombud ska utses vid alla arbetsställen där minst fem arbetstagare sysselsätts regelbundet. Även på arbetsställen med ett mindre antal arbetstagare ska skyddsombud tillsättas om

<sup>26</sup> Svenskt Näringsliv (2022) Partsg grupper m.m. arbetsmiljö. Dnr komm2021/00951/A 2021.

<sup>27</sup> Sedan 2010 finns stöd i lagen att använda begreppet arbetsmiljöombud i stället för skyddsombud, se prop. 2008/09:138 och SFS 2009:870. Som vi anger i kapitel 2 använder vi begreppet skyddsombud som samlingsbegrepp för skyddsombud och arbetsmiljöombud.

arbetsförhållandena kräver det. Ett exempel kan vara om det finns särskilda hälsorisker vid arbetsstället.<sup>28</sup>

Skyddsombud utses nästan alltid av den lokala fackliga organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Om det inte finns någon kollektivavtalsbunden lokal facklig organisation kan arbetstagarna utse skyddsombudet direkt.

De skyddsombud som utses av en facklig organisation är en del av den fackliga verksamheten. Detta framgår av 6 kap. 16 § arbetsmiljölagen. Där står att för skyddsombud och medlem av skyddskommitté som utsetts av facklig organisation gäller även lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen om det finns ett kollektivavtal mellan arbetsgivaren och facket och om skyddsombudets rättigheter därmed inte inskränks. Förtroendemannalagen gäller dock inte för skyddsombud som utses direkt av arbetstagare vid ett arbetsställe.

Skyddsombud har samtidigt en självständig ställning i de uppgifter de har som skyddsombud. Om det uppstår konflikt mellan skyddsombudet och de som valt skyddsombudet, har den fackliga organisationen eller de arbetstagare som valt skyddsombudet möjlighet att skilja skyddsombudet från uppdraget. Detta framgår av 6 § fjärde stycket arbetsmiljöförordningen.

Av 6 § första stycket arbetsmiljöförordningen framgår att skyddsombud som regel ska utses för tre år. I andra stycket i samma paragraf preciseras kompetenskrav för den person som utses till skyddsombud:

Till skyddsombud ska utses person med insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor. Skyddsombud ska äga god förtroenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde.

Varje skyddsombud ska ha ett skyddsområde. Den organisation som utser skyddsombudet ska ange vilket skyddsområde som skyddsombudet ska ha. Skyddsområde är det område där skyddsombudet verkar, vilket framgår av 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen. Skyddsområdet kan vara avgränsat lokalt eller gälla en viss yrkesgrupp.<sup>29</sup> Ett skydds-

<sup>28</sup> Av förarbetena till lagen framgår att ”skyddsombud bör utses jämväl vid mindre arbetsställe (dvs. arbetsställe med under 5 anställda, utredningens anm.), då så är påkallat.” SOU 1946:60, s. 520. En redaktionell ändring av lagtexten har genomförts då påkallar ändrades till kräver. Se prop. 2008/09:138, s. 6 och SFS 2009:870.

<sup>29</sup> Steinberg (2018), s. 65–70.

ombud företräder de arbetstagare som finns inom dennes skyddsområde, även de som inte är fackligt anslutna. Skyddsombud kan också företräda arbetstagare som tillhör en annan organisation men de berörda fackliga organisationerna bör i så fall ha kommit överens om det.<sup>30</sup>

Hur många skyddsombud som ska utses regleras inte.<sup>31</sup> Av 6 § tredje stycket arbetsmiljöförordningen framgår att:

Antalet skyddsombud bestämmes efter arbetsställets storlek, arbetets natur och arbetsförhållandena. Råder bland arbetstagarna tvekan om vilket antal skyddsombud, som bör utses vid ett arbetsställe, eller om arbetsställets indelning i skyddsområden, bör före valet samråd ske med arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket. Vid arbetsställe med flera avdelningar bör skyddsombud utses för varje avdelning eller grupp av avdelningar med likartat arbete. Där arbete bedrivs på skift, bör för skiftlag med flera arbetstagare skyddsombud finnas bland arbetstagarna på varje skift.

Rekommendationerna är att det i första hand är de som väljer skyddsombud som avgör hur många skyddsombud som behövs. Vid tvekan är en lösning att samråda med arbetsgivaren. Detta framgår av 6 § arbetsmiljöförordningen. Samråd kan också göras med Arbetsmiljöverket.

För att skyddsombudet ska få status som skyddsombud i lagens mening finns formella krav på hur valet går till och hur beslutet meddelas arbetsgivaren. Detta regleras i 10 § arbetsmiljöförordningen:

Uppgift om skyddsombuds namn och adress, dennes skyddsområde och den tid för vilken ombudet har utsetts, ska snarast möjligt efter förrättat val skriftligen lämnas till arbetsgivaren av den organisation eller de arbetstagare som har förrättat valet. Om ett skyddsombud ersätts, ska anges vilken person det nya skyddsombudet ersätter.

Arbetsgivare ska på arbetsstället sätta upp anslag eller på annat lämpligt sätt tillkännage namn på skyddsombud och ledamöter av skyddskommitté.

Om det finns flera fackliga organisationer vid ett arbetsställe, kan varje organisation utse sina skyddsombud. Förbunden kan dock komma överens om ett gemensamt skyddsombud. En sådan överenskommelse bör vara skriftlig.<sup>32</sup>

<sup>30</sup> LO (2017), s. 8.

<sup>31</sup> Det finns en rekommendation om antalet skyddsombud i prop. 1973:130, s. 56: ”I de fall då enighet om antalet skyddsombud inte nås vid samråd skall minst 2 skyddsombud utses om antalet arbetstagare uppgår till 25. Uppgår antalet arbetstagare till 75 skall minst 3 skyddsombud utses. För varje hundratal arbetstagare över 75 skall minst ett skyddsombud utses.”

<sup>32</sup> Arbetsmiljöverkets beslut 2004/22 675, 2004-11-02. Hämtat ur Steinberg (2018), s. 67 f.

Om det finns mer än ett skyddsombud vid ett arbetsställe ska enligt 6 kap. 3 § arbetsmiljölagen ett av ombuden utses till huvudskyddsombud. Uppgiften för ett huvudskyddsombud är att samordna skyddsombudens verksamhet. Huvudskyddsombudet svarar också för kontakterna med högsta ledningen och mellan skyddsombuden inbördes. I kontakten gentemot arbetsgivaren är det huvudskyddsombudet som ytterst företräder arbetstagarna.<sup>33</sup> Det är också huvudskyddsombuden som i första hand har rätt att överklaga Arbetsmiljöverkets beslut till förvaltningsdomstol (se 9 kap. 3 § arbetsmiljölagen).

Skyddsombudet har enligt 6 kap. 5 § arbetsmiljölagen rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. Under ledigheten ska skyddsombudet bibehålla sina anställningsförmåner (till exempel lön). Skyddsombud får inte hindras från att fullgöra sina uppgifter. Detta framgår av 6 kap. 10–11 §§ arbetsmiljölagen. Det innebär bland annat att ett lokalt skyddsombud har tillträdesrätt till de arbetsplatser som skyddsombudet har behov av att besöka inom sitt skyddsområde. Ett huvudskyddsombud har tillträdesrätt till samtliga skyddsområden vid behov.

#### **4.5.2 Skyddskommitté för samverkan om arbetsmiljöarbetet vid större arbetsplatser**

Vid arbetsställen där minst 50 arbetstagare är sysselsatta regelbundet ska en skyddskommitté tillsättas. En skyddskommitté kan tillsättas även vid mindre arbetsställen om arbetstagarna begär det. Detta framgår av 6 kap. 8 § arbetsmiljölagen.

I skyddskommittén ska det finnas företrädare för arbetsgivaren och de anställda vid arbetsstället. Företrädarna för de anställda ska utses bland arbetstagarna av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns ingen sådan organisation utses företrädaren direkt av arbetstagarna. Av 8 § arbetsmiljöförordningen framgår att skyddsombud ska ingå i skyddskommittén. Flera fackliga organisationer kan vara representerade i skyddskommittén.

Det löpande arbetsmiljöarbetet sker i verksamheten. Skyddskommitténs roll är enligt 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen att delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället, följa hur arbetet genomförs och också följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa

---

<sup>33</sup> Ericson (2019), s. 182.

och olycksfall. Skyddskommittén ska verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden på arbetsstället.<sup>34</sup> Om parterna kommer överens genom kollektivavtal kan de besluta att ett annat organ ersätter skyddskommitté. Detta framgår av 6 kap. 9 a § arbetsmiljölagen.

Det är arbetsgivaren och de kollektivavtalsbundna lokala fackliga organisationerna eller arbetstagarna på arbetsstället som gemensamt svarar för att en skyddskommitté inrättas.<sup>35</sup>

### 4.5.3 Regionala skyddsombud verkar på mindre arbetsställen utan skyddskommitté

På arbetsställe med mindre än 50 arbetstagare och där skyddskommitté inte tillsatts finns möjlighet för arbetstagarorganisationen att utse ett regionalt skyddsombud.<sup>36</sup> Detta förutsatt att organisationen har minst en medlem på arbetsstället.

Möjligheten att utse regionala skyddsombud infördes i arbetarskyddslagen när den tillkom 1949. Bakgrunden var att det behövdes en särskild lösning för verksamheter där det var svårt att utse skyddsombud bland arbetstagarna. Det kunde handla om att arbetsstället eller arbetsstyrkan ofta varierade, som till exempel inom byggbranschen. Genom ändringar i arbetarskyddslagen 1974 utvidgades sedan möjligheten att utse regionala skyddsombud. Som skäl för förslagen framhölls då i stället att regionala skyddsombud var en angelägen fråga för mindre arbetsställen där det är svårt att skapa en tillfredsställande skyddsorganisation. Detta eftersom det inom en liten krets anställda är svårt att få fram lämpliga och villiga skyddsombud. Vidare ansågs att arbetstagarna vid ett mindre arbetsställe kunde känna sig bundna i förhållande till arbetsgivaren så att de inte vågade verka för förbättringar i arbetsmiljön.<sup>37</sup>

Regleringen om regionala skyddsombud finns i 6 kap. 2 § tredje stycket arbetsmiljölagen:

---

<sup>34</sup> Prop. 1990/91:140, s. 54.

<sup>35</sup> Ericson (2019), s. 217 f.

<sup>36</sup> I Norge finns en motsvarighet till regionala skyddsombud, så kallade regionale verneombud. De finns dock enbart i vissa branscher (bygg- och anläggningsbranschen, hotell och restaurangbranschen samt städbranschen.) I grunden ligger två stiftelser som är inrättade av Arbeids- og sosialdepartementet och verksamheten styrs av två separata styrelser (Fondstyret) där representanter för tillsynsmyndigheten samt arbetsmarknadens parter ingår. Verksamheten finansieras genom en avgift och regleras i lag och föreskrifter. Källa: SOU 2017:24, s. 249 f.

<sup>37</sup> SOU 1972:86, s. 239 f.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

Det finns en skillnad mellan hur lokala skyddsombud och regionala skyddsombud utses. Ett regionalt skyddsombud utses av en lokal avdelning inom ett fackförbund eller annan jämställd sammanslutning. Som förutsättning gäller, som vi tidigare har skrivit, att den fackliga organisationen har minst en medlem på arbetsstället och att en skyddskommitté inte har tillsatts.

Ett regionalt skyddsombud utses för ett avgränsat område som identifieras genom branschtillhörighet eller avtalsområde och avgränsas geografiskt.

För att det regionala skyddsombudet ska ha tillträdesrätt måste den organisation som utser det regionala skyddsombudet anmäla det regionala skyddsombudet till varje arbetsgivare. En arbetsgivare kan ha många arbetsställen. Anmälan behöver då bara göras till arbetsgivaren, inte varje arbetsställe. Bestämmelserna om detta finns i 6 kap. 14 § arbetsmiljölagen och 10 § arbetsmiljöförordningen.

Det regionala skyddsombudet ska alltid om det är möjligt samråda med det lokala skyddsombudet där det finns ett sådant. Det gäller också om det lokala skyddsombudet inte är utsett av en facklig organisation.

Det kan finnas regionala skyddsombud från olika fackliga organisationer på ett arbetsställe. Här har regeringen uttalat att det är önskvärt att de fackliga organisationerna samordnar antalet regionala skyddsombud:

[...] de fackliga centralorganisationerna bör sträva efter att de lokala avdelningarna samordnar antalet regionala skyddsombud på de enskilda arbetsställena på det sätt som kan anses vara mest effektivt för det gemensamma arbetsmiljöarbetet. En dubblering av regionala skyddsombud i synnerhet om de tillhör samma fackliga huvudorganisation och ansvarar för samma skyddsområde bör således undvikas. Det är min uppfattning att det råder stor enighet mellan de berörda parterna om värdet av samråd och samordning innan regionala skyddsombud utses vid sådana arbetsställen som det kan vara fråga om.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Prop. 1989/90:19, s. 6.

Det är då önskvärt att de fackliga organisationerna gör en (skriftlig) överenskommelse om detta.

För ett regionalt skyddsombuds tillträdesrätt saknar det i dag betydelse om ett arbetsställe har kollektivavtal eller inte. Regeringen överlämnade våren 2020 ett förslag där kollektivavtal skulle utgöra ett komplement för tillträdesrätt. Riksdagen röstade nej till förslaget (se även kapitel 6).

#### 4.5.4 I det här sammanhanget är det parterna som definierar vad som är ett arbetsställe

Begreppet ”arbetsställe” finns både i arbetsmiljölagen och i arbetsmiljöförordningen. Någon definition av vad ett arbetsställe är finns inte i författningarna. Begreppet diskuteras dock i förarbetena till lagen. Ett arbetsställe tolkas där i allmänhet som:

[...] det lokala, avgränsade område, inom vilket arbetsgivare i och för sin verksamhet bedriver arbete, oavsett om detta utförs i arbetslokal, i det fria eller under jord.<sup>39</sup>

Begreppet arbetsställe är centralt i förhållande till bestämmelserna om skyddsombud. Enligt förarbetena ska stor vikt ska läggas vid de lokala parternas uppfattning.<sup>40</sup>

Företrädare från flera parter har framfört till oss att det kan uppstå oklarheter kring hur begreppet ska tolkas. Det kan till exempel handla om situationer när ett företag har huvudkontor på en ort och flera regionkontor eller en annan regional organisation runt om i landet. Inget hindrar att ett arbetsställe omfattar hela landet men det fordrar att parterna är överens. Ledning för indelning i arbetsställen kan finnas i kollektivavtal.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Prop. 1976/77:149, s. 379 samt SOU 1946:60, s. 60.

<sup>40</sup> Steinberg (2018), s. 53; prop. 1976/77:149, s. 379.

<sup>41</sup> Steinberg (2018), s. 53.



#### 4.5.5 Lokala skyddsombud finansieras av arbetsgivarna – de regionala delvis av staten

Den tid som lokala skyddsombud och arbetstagarföreträdare i skyddskommittéer lägger på sina uppdrag finansieras genom att de har rätt till betald ledighet för den tid de behöver för att utföra sitt uppdrag. Detta regleras i 6 kap. 5 § arbetsmiljölagen.

Eftersom de regionala skyddsombuden inte är anställda av de arbetsgivare som de verkar hos går det inte att använda samma finansieringsmodell för dem som för lokala skyddsombud.

I regeringens proposition Åtgärder för bättre arbetsmiljö (1973:130), som delvis ligger till grund för dagens arbetsmiljölagstiftning, slog regeringen fast att den regionala skyddsombudsverksamheten skulle finansieras genom en generell arbetsgivaravgift. Det ansågs vara den enda praktiskt framkomliga vägen för en finansiering av verksamheten. Modellen bygger på principen att det är arbetsgivarna som ska svara för arbetsmiljöförbättrande åtgärder där kostnaderna för skyddsombudens verksamhet ansågs ingå.<sup>42</sup> Regeringen fastställde beloppet årligen och medlen fördelades sedan till LO, TCO, Saco/SR och de arbetstagarorganisationer som inte tillhörde någon centralorganisation i enlighet med bestämmelser i en förordning. Det skedde ursprungligen med medel från arbetarskyddsavgiften (som infördes 1974) via Arbetarskyddsfonden, sedermera Arbetsmiljöfonden.<sup>43</sup>

Formerna för statsbidraget har sedan justerats vid olika tillfällen<sup>44</sup> men den grundläggande principen om att arbetsgivarna ska bära kostnaderna för skyddsverksamheten har inte ändrats.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Prop. 1973:130, s. 156.

<sup>43</sup> Ds 1988:61, s. 4.

<sup>44</sup> Till en början skulle statsbidraget utgå med ett schablonbelopp per arbetsställe och är oberoende av den faktiska utgiften i det enskilda fallet. För vissa områden (byggnads- och anläggningsverksamhet samt skogsbruk) infördes särskilda regler då modellen med schablonbelopp inte fungerade i dessa branscher som bestod av rörliga arbetsställen respektive vidsträckt områden med många arbetsplatser. En första översyn av systemet gjordes 1980. Detta bland annat mot bakgrund av brister i beräkningsunderlaget som låg till grund för fördelningen, men också att administrationen var omständlig. Den justering som då gjordes innebar bland annat att bidraget skulle utbetalas i förväg. 1988 gjordes en ny översyn. Den tidigare modellen för fördelning av bidrag ansågs medföra problem bland annat då flera förbund utsåg regionala skyddsombud vid samma arbetsställe. Vidare fördelades medlen utan hänsyn till tidigare verksamhet. Detta fick till följd att ett förbund kunde expandera sin verksamhet på bekostnad av ett annat förbund som därmed fick sitt bidrag minskat. Utredningen föreslog att bidraget i stället skulle utgå i proportion av arbetsmiljöfondens intäkter av arbetarskyddsavgiften. Fördelningen gjordes efter en procentsats som skulle ses över med fem års mellanrum. (Källa: Ds 1988:61). I dag betalas medlen ut av Arbetsmiljöverket efter rekvisition från centralorganisationerna samt Svenska Hamnarbetarförbundet.

<sup>45</sup> Regeringsbeslut: Uppdrag i fråga om regional skyddsombudsverksamhet, A2008/937/ARM.

I regeringens proposition Ny myndighetsorganisation inom arbetslivsområdet m.m. (prop. 1994/95:158) beslutade regeringen om en ny myndighetsstruktur inom arbetsmiljöområdet. Denna innebar bland annat att de verksamhetsutförande delarna i Arbetsmiljöinstitutet, Institutet för arbetslivsforskning och Arbetsmiljöfonden lades ihop till en ny myndighet – Arbetslivsinstitutet – med ansvar för forskning och utveckling – och att Arbetsmiljöfondens medelsbeviljande funktion överfördes till Rådet för arbetslivsforskning. Den medelfond som då fanns knuten till Arbetsmiljöfonden avvecklades. De båda nya myndigheterna skulle finansieras av arbetarskyddsavgiften men erhålla medel för sin verksamhet över statsbudget.<sup>46</sup> Från och med 1999 upphörde arbetarskyddsavgiften.<sup>47</sup>

Från budgetåret 1996 hanterades det statliga bidraget för den regionala skyddsombudsverksamheten av Rådet för arbetslivsforskning. Från budgetåret 2000 har medlen betalats ut av Arbetsmiljöverket. Medlen finns sedan 1996 inom utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv. Sedan 2020 utbetalas medlen från ett eget anslag (anslag 2:6 Regional skyddsombudsverksamhet) som disponeras av Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket betalar ut medlen efter rekvisition från centralorganisationerna och Svenska Hamnarbetarförbundet. Se också kapitel 7 och 8 där detta beskrivs.

Det statliga bidraget täcker inte kostnaderna för de regionala skyddsombudens verksamhet. År 2021 stod de fackliga organisationerna för nära hälften av kostnaderna för verksamheten (se kapitel 7).

Det finns förbund som har regional skyddsombudsverksamhet utan att rekvirera statliga medel för verksamheten. Vår uppfattning är att det förekommer i begränsad omfattning.

---

<sup>46</sup> Prop. 1994/95:158, s. 20.

<sup>47</sup> Regeringsbeslut: Uppdrag i fråga om regional skyddsombudsverksamhet, A2008/937/ARM.

## 4.6 Skyddsombud ska företräda arbetstagarna, verka för tillfredsställande arbetsmiljö och vaka över skyddet

I 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen anges vad som är skyddsombudens<sup>48</sup> huvudsakliga uppgift:

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

Skyddsombud är arbetstagarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor. I rollen ingår att verka för en tillfredsställande arbetsmiljö på arbetsstället. Skyddsombud ska också vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. I detta ligger förstås en mängd olika uppgifter. Författningarna gäller hela arbetsmarknaden och är därför generella. Denna utformning av regelverket medger att verksamhetens upplägg kan anpassas efter aktuella behov i branschen.

Samverkan är, som vi tidigare konstaterat, en bärande tanke i arbetsmiljöarbetet. Lokala och regionala skyddsombud ska företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor. Även om det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön har skyddsombudet som arbetstagarnas ombud en central roll i det lokala arbetsmiljöarbetet. Vid små arbetsställen som saknar lokalt skyddsombud är det de regionala skyddsombudens uppgift att företräda arbetstagarna (givet att medlem finns och att skyddskommitté saknas).

Skyddsombudet ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. En uppgift är att delta i planeringen av framtida arbetsmiljö. Enligt 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen har skyddsombud rätt att delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

En av de viktigare uppgifterna som skyddsombud har är att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Hur detta kan gå till regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren ansvarar för att kraven i regelverket

---

<sup>48</sup> Huvudskyddsombuden har i princip samma huvudsakliga uppgifter som lokala och regionala skyddsombud. I rollen som huvudskyddsombud ingår även ytterligare uppgifter. I det följande beskrivs rollen som huvudskyddsombud endast i de fall det är relevant i förhållande till de regionala skyddsombuden.

uppfylls och skyddsombudet ska ges möjlighet att medverka i arbetet. Enligt 4 § AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete ska skyddsombuden ges möjlighet att medverka bland annat i riskinventeringar. De ska också delta då arbetsgivaren upprättar handlingsplaner som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen. När arbetsgivaren tar fram rutiner för att motverka och förhindra kränkande särbehandling ska skyddsombuden ges möjlighet att medverka.

Om skyddskommitté saknas ska skyddsombudet delta vid planering och utformning av företagshälsovård. Detsamma gäller vid organisering av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

Skyddsombudet ska kontaktas av Arbetsmiljöverket vid inspektionsbesök, vilket framgår av 16 § arbetsmiljöförordningen.

För regionala skyddsombud innebär detta att en central uppgift är att verka för att de grundläggande förutsättningarna för ett tillfredsställande arbetsmiljöarbete organiseras på de arbetsställen de är verksamma vid. Detta brukar uttryckas som:

[...] huvuduppgiften för ett regionalt skyddsombud [är] att aktivera det lokala arbetsmiljöarbetet.<sup>49</sup>

Inom många branscher har regionala skyddsombud sett som sin huvuduppgift att rekrytera ett lokalt skyddsombud när detta inte finns och att stödja parterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Skyddsombud ska inte bara bevaka att den fysiska arbetsmiljön är tillfredsställande ur arbetsmiljösynpunkt och påtala om så inte är fallet. De har också till uppgift att vaka över att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter avseende sådana organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön som kan medföra ohälsa. Det kan handla om ohälsosam arbetsbelastning och arbetstempo, samarbetsproblem, vantrivsel, stress, mobbning och annan kränkande särbehandling samt om arbetstidens förläggning kan bidra till ohälsa. (Se föreskrifterna AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö.)

Alla skyddsombud har också möjlighet att – under vissa förutsättningar – kräva att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att komma till rätta med risker i arbetsmiljön och, om skyddsombudet inte är nöjd med arbetsgivarens åtgärder, begära Arbetsmiljöverkets ställningstagande (den så kallade hänvändelserätten). De har också rätt att gå in och stoppa ett visst arbete vid omedelbar och allvarlig fara (den så

---

<sup>49</sup> Prop. 1989/90:19, s. 6.

kallade stoppningsrätten). Detta är långtgående befogenheter som skyddsombuden har. Syftet med dessa långtgående befogenheter är i förlängningen att värna hälsa och liv för arbetstagarna.

Bestämmelser om den så kallade hänvändelserätten finns i 6 kap. 6 § arbetsmiljölagen som ger skyddsombud rätt att påtala brister i arbetsmiljön och begära att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att komma till rätta med bristerna. I dagligt tal kallas detta ”6:6a”. Paragrafen reglerar gången i ett sådant ärende samt den rätt som skyddsombudet har att få till stånd förbättringar. I de allra flesta fall löser de berörda parterna frågan lokalt utan att den behöver lämnas över till Arbetsmiljöverket. Skyddsombudet har dock rätt att få sin sak prövad av Arbetsmiljöverket. De har också rätt att få ett beslut som är överklagningsbart när skyddsombudet och arbetsgivaren har olika uppfattningar i en arbetsmiljöfråga. Frågan kan i sista hand prövas av en förvaltningsdomstol.

I allvarliga situationer med risk för omedelbar fara har ett skyddsombud rätt att avbryta arbetet. Den så kallade stoppningsrätten regleras i 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen. I dagligt tal kallas detta ”stoppningsrätten” eller ”skyddsombudsstopp”. Den gäller i tre situationer: vid omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, vid ensamarbete om det är påkallat ur skyddssynpunkt och när arbetsgivaren har överträtt ett förbud som meddelats av Arbetsmiljöverket. Skyddsombudet har då rätt att ta över arbetsledningsrätten från arbetsgivaren och bestämma att arbetet ska avbrytas.

För att få använda stoppningsrätten krävs att skyddsombudet först har vänt sig till arbetsledningen för att få rättelse. Om det inte går eller hinns med, kan skyddsombudet stoppa arbetet.

#### **4.6.1 Skyddsombudet har rätt till information**

För att kunna agera behöver skyddsombuden ha information. Rätten till information framgår av 6 kap. 4 § tredje stycket arbetsmiljölagen:

Arbetsgivaren ska underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsförhållandena inom ombudets område.

Skyddsombuden har också rätt att ta del av handlingar och få de upplysningar som behövs för deras verksamhet. Detta framgår av 6 kap. 6 § arbetsmiljölagen. De har rätt att bli underrättade om föränd-

ringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena och i vissa fall rätt att yttra sig.<sup>50</sup>

#### 4.6.2 Ett skyddsombud ska ha insikt i arbetsmiljöfrågor

En förutsättning för att ett lokalt eller regionalt skyddsombud ska kunna sköta sina uppgifter på ett bra sätt är att skyddsombudet har de kunskaper som behövs för uppdraget. Som vi tidigare nämnt framgår detta av 6 § arbetsmiljöförordningen. Ett skyddsombud ska ha insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor. Skyddsombudet ska också ha god förtroenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde.

Utöver insikt och förtroenhet behöver skyddsombudet även utbildning. Enligt 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen är det både arbetsgivare och arbetstagare som ansvarar för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Ett utsett skyddsombud som behöver utbildning har rätt att begära ledigt för detta med betalning. Rätten till ledighet för utbildning i arbetsmiljöfrågor anses som en del av skyddsuppdraget.

### 4.7 Konklusion: regionala skyddsombud ska företräda, främja och skydda

De regionala skyddsombudens uppgifter regleras i samma bestämmelser som för de lokala skyddsombuden och de har samma uppgifter och befogenheter på arbetsställena inom sitt skyddsområde. Däremot skiljer sig förutsättningarna för uppdragen åt, vilket påverkar verksamhetens utformning.

En skillnad mellan ett regionalt skyddsombud och ett lokalt skyddsombud är att det regionala skyddsombudet inte är anställd på de arbetsställen där denne verkar. Ett regionalt skyddsombud har i stället ett ansvarsområde som omfattar ett större antal arbetsställen.

En annan skillnad är att ett regionalt skyddsombud bara har tillträde till arbetsställen där skyddskommitté inte finns och under förutsättning att det finns minst en facklig medlem vid arbetsstället.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Steinberg (2018), s. 203 f.

<sup>51</sup> Ytterligare en skillnad är att undantag för överklaganderegeln i 9 kap. 3 § arbetsmiljölagen, enligt vilken ett huvudskyddsombud har företräde framför ett annat skyddsombud.

Givet detta menar vi att de regionala skyddsombudens uppgifter handlar om att företräda, främja och skydda – begreppen hämtar vi från komponenterna i arbetsmiljöarbetet som vi beskriver i kapitel 3.

- Företräda: Vid ett arbetsställe där det saknas ett lokalt skyddsombud är det regionala skyddsombudets uppgift att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor.
- Främja: Liksom lokala skyddsombud ska regionala skyddsombud verka för en tillfredsställande arbetsmiljö.
- Skydda: Liksom lokala skyddsombud ska regionala skyddsombud vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall.<sup>52</sup>

Vad det regionala skyddsombudet ägnar sin tid åt beror på de lokala förutsättningarna vid det aktuella arbetsstället, bland annat på om det finns ett lokalt skyddsombud eller inte. Många förbund rapporterar att de regionala skyddsombuden ägnar mycket av sin tid till att rekrytera lokala skyddsombud och/eller på annat sätt stödja uppbyggnaden av en lokal skyddsorganisation, upplysning eller utbildning rörande arbetsmiljö men också arbetsanpassning och rehabiliteringsfrågor (se mer om detta i kapitel 7).

---

<sup>52</sup> I rapporten De regionala skyddsombudens verksamhet (1996) beskriver Kaj Frick de regionala skyddsombudens uppgifter som:

- Att vara ambulerande skyddsombud som granskar arbetsmiljön och föreslår förbättringar
- Att främja anställdas deltagande i arbetsmiljöarbetet, inkl. att få lokala ombud valda och sedan fortsätta stödja dessa
- Att främja det lokala arbetsmiljöarbetet, dvs. inte minst stödja chefernas SAM.

Detta hämtar Kaj Frick ur förarbetena till den blivande arbetsmiljölagen.

Vi menar att Kaj Fricks beskrivning av de regionala skyddsombudens verksamhet i allt väsentligt överensstämmer med den indelning som vi gör, men väljer att hämta vår referens ur formuleringarna i 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen. Lagtexterna är lättillgängliga och därmed lättare att hänvisa till. Terminologin anknyter till gängse forskning inom området (se kapitel 3).





# 5 Arbetsmiljön i små företag och anställningsförhållanden på den svenska arbetsmarknaden i dag

## 5.1 Inledning

I detta kapitel beskriver vi utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden. Vi redogör för svaren på följande frågeställningar i direktiven:

- Frågeställning 5: Undersöka vilka faktorer som påverkar regionala skyddsombuds möjligheter att utföra sitt uppdrag.
- Frågeställning 6: Undersöka kunskapsnivån hos små och medelstora företag med färre än 50 anställda när det gäller rättigheter och skyldigheter på arbetsmiljöområdet.
- Frågeställning 8: Analysera olika anställningsformers och den ökande utstationeringens betydelse för dels organiseringen av arbetsmiljöarbetet, dels regionala skyddsombuds möjlighet att stödja arbetsmiljöarbetet.

Inledningsvis beskriver vi utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden avseende andelen små företag. Därefter redogör vi för arbetsmiljö i små företag och den forskning som finns inom området. Slutligen beskriver vi utvecklingen av olika anställningsformer.

## 5.2 Många små företag på svensk arbetsmarknad

I skrivande stund finns det cirka 400 000 arbetsställen och cirka 320 000 företag och offentliga organisationer som har minst en anställd i Sverige.<sup>1</sup> Cirka 98 procent av alla företag och offentliga orga-

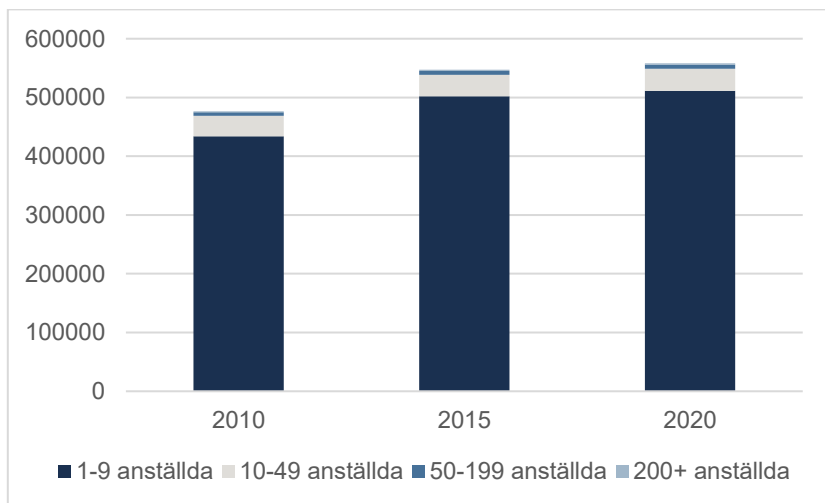
---

<sup>1</sup> SCB, Företagsregistret. Siffrorna är hämtade juni 2022.

nisationer är små företag. Små företag definierar vi som företag med 1–49 anställda. En underkategori till små företag är mikroföretag vilket vi definierar som företag med 1–9 anställda. Cirka 92 procent av alla företag och offentliga organisationer är mikroföretag.

Antalet små företag har ökat sedan 2010. Samtidigt har andelen små företag bara ökat marginellt eftersom det totala antalet företag också har ökat. Med undantag för en nedgång i antalet småföretag under pandemiåren (2020–2021) är trenden att antalet småföretag ökar över tid. Eftersom varje företag har minst ett arbetsställe är det rimligt att anta att antalet arbetsställen också ökar över tid. Figur 5.1 visar utvecklingen av antalet företag i olika storleksklasser 2010, 2015 och 2020. Antalet företag med 1–9 anställda (mikroföretag) har ökat med 18 procent under perioden, medan antalet övriga små företag med 10–49 anställda har ökat med 8 procent. Den genomsnittliga ökningen av alla småföretag (1–49 anställda) är 17 procent under perioden.

**Figur 5.1** Antal företag och offentliga organisationer i Sverige uppdelat efter storleksklass 2010, 2015 och 2020



Källa: SCB, LISA/RAMS.

Anm.: Uppgifter om antal företag kan skilja sig mellan olika register och källor. Figuren visar antalet företag enligt SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Det finns flest företag och offentliga organisationer i följande branschgrupper<sup>2</sup>:

- företagstjänster,
- handel,
- byggindustrin samt
- jordbruk, skogsbruk och fiske.

I de ovanstående branschgrupperna finns det många små företag. Flest små företag finns inom gruppen företagstjänster<sup>3</sup>.

### 5.2.1 En tredjedel av Sveriges arbetstagare arbetar i små företag

Det finns strax under 5 miljoner sysselsatta i Sverige. Över en tredjedel av dessa arbetar i små företag och organisationer.<sup>4</sup> Andelen är ännu högre om man enbart inkluderar företag i det privata näringslivet, drygt 45 procent.<sup>5</sup>

Andelen sysselsatta i jordbrukssektorn och sektorerna industri och hantverk har kontinuerligt minskat sedan 1960-talet. I stället har privata tjänster och i synnerhet offentliga tjänster ökat.<sup>6</sup> I början av 2020-talet är omkring 87 procent sysselsatta inom sektorerna privata tjänster och offentliga tjänster.<sup>7</sup> Sammantaget präglas arbetsmarknaden av arbetstagarnas kompetens och har i mindre grad blivit beroende av råvaror.

Figur 5.2 visar att det är fler män än kvinnor som arbetar i små företag och organisationer. När alla sektorer inkluderas arbetar cirka 42 procent av alla sysselsatta män i små företag medan motsvarande andel för kvinnor är cirka 25 procent. Antalet personer som arbetar i små företag har ökat under perioden 2010–2020 men inte andelen,

---

<sup>2</sup> Indelning enligt SNI 2007, 16 grupper.

<sup>3</sup> Företagstjänster är verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik samt uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster.

<sup>4</sup> SCB, LISA/RAMS.

<sup>5</sup> [www.ekonomifakta.se/Fakta/Foretagande/Naringslivet/Naringslivets-struktur](http://www.ekonomifakta.se/Fakta/Foretagande/Naringslivet/Naringslivets-struktur). Antal företag november 2021.

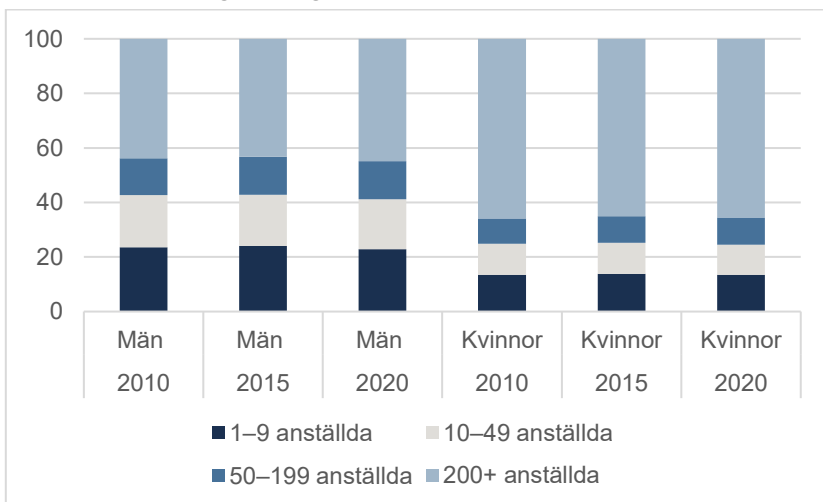
<sup>6</sup> Byggsverksamhet, handel, transport, hotell och restaurang, information och kommunikation, finansiell verksamhet, företagstjänster, personliga och kulturella tjänster ingår i privata tjänster. Utbildning, vård och omsorg och offentlig förvaltning räknas som offentliga tjänster.

<sup>7</sup> SCB, AKU.

det gäller för både män och kvinnor. Knappt en femtedel av alla sysselsatta arbetar i ett mikroföretag och det är fler män (23 procent) som gör det jämfört med kvinnor (13 procent). Även bland mikroföretag har antalet personer som arbetar i sådana företag ökat men inte andelen.

Under perioden 2010–2020 var vård och omsorg den branschgrupp där flest kvinnor arbetade. För män var det tillverknings- och utvinningsindustrin. När det gäller små företag arbetade flest kvinnor inom handel och företagstjänster medan män arbetade inom byggbranschen.

**Figur 5.2 Andel (i procent) anställda per storleksklass, kön och år**  
Företag i samtliga sektorer



Källa: SCB, LISA/RAMS.

## 5.3 Särskilda förutsättningar för arbetsmiljöarbetet i små företag

### 5.3.1 Att analysera arbetsmiljö är en komplex fråga

Som vi skriver i kapitel 3 är arbetsmiljöarbete av stor betydelse, inte bara för de arbetandes arbetsvillkor och hälsa, utan också för väl fungerande företag och organisationer. Samtidigt kan vi konstatera att det finns begränsat med forskning om hur arbetsmiljön ser ut på

små arbetsplatser och vilka förutsättningar som är viktiga när det gäller arbetsmiljön på små företag.<sup>8</sup>

Det finns både svenska och internationella studier om arbetsmiljöförhållanden i små företag. Studierna är dock oftast små och resultaten behöver därför tolkas med försiktighet. Resultat från olika studier kan dessutom peka i olika riktningar. Det hänger samman med att företag – oavsett storlek – är komplexa och har sina unika förutsättningar och utmaningar. Företag – och då särskilt små företag – är ingen homogen grupp. Det är skillnad mellan ett företag med ett fåtal anställda och ett företag som har närmare 50 anställda. Det finns också betydande skillnader mellan branscher.

Det som kan sägas är att forskningsresultaten generellt gör det svårt att avgöra om personer som är anställda i små företag på ett övergripande plan har bättre eller sämre hälsa eller en säkrare eller osäkrare arbetsmiljö än anställda i större företag. Allvarliga skador och olyckor förekommer dock proportionellt oftare i mindre företag än i större.<sup>9</sup> Dessutom finns det indikationer på att arbetsmiljöproblematik kan vara något mer påtagligt i småföretag.

### 5.3.2 Studier visar att små företag har mindre resurser för att arbeta med arbetsmiljö

Mellan 2014 och 2017 drev Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) forskningsprojektet SESAME.<sup>10</sup> Syftet med projektet var att identifiera framgångsfaktorer när det gäller policyer, strategier och praktiska lösningar för att förbättra arbetsmiljön i Europas mikro- och småföretag.<sup>11</sup> I projektet genomfördes bland annat fallstudier av 162 mikro- och småföretag inom olika branscher i nio EU-länder där Sverige var ett.

Projektet visade att mikro- och småföretag generellt har mindre resurser till det förebyggande arbetsmiljöarbetet jämfört med större organisationer och att anställda i mindre företag därför sannolikt

---

<sup>8</sup> Vinberg & Landstad (2016). Dock har mer forskning tillkommit under senare år, som exempelvis Hagqvist m.fl. (2020); Hasle & Refslund (2018).

<sup>9</sup> EU-Osha (2016).

<sup>10</sup> SESAME står för Safe Small and Micro Enterprises.

<sup>11</sup> I det här sammanhanget definieras mikroföretag som företag med färre än 10 anställda och en årsomsättning eller balansomslutning som understiger två miljoner euro. Små företag definieras som företag med färre än 50 anställda och en årsomsättning eller balansomslutning som inte överstiger 10 miljoner euro.

utsätts för sämre arbetsförhållanden och proportionellt större risker för hälsa, säkerhet och välbefinnande.

Resursbrist är en gemensam nämnare för mikro- och småföretag i Europa. Det finns många dimensioner av resursbrist som påverkar både arbetsgivare och arbetstagare. Det handlar bland annat om bristande kunskap om och begränsad tid för arbetsmiljöfrågor samt otillräcklig uppmärksamhet på arbetsmiljökrav. Resursbristen kan även påverka arbetstagarnas och arbetsgivarens gemensamma bedömning av risker och förebyggande åtgärder. Det riskerar innebära att kunskap och kontroll över arbetsmiljörisker överskattas. Det förklaras av att arbetsgivare och arbetstagare ofta arbetar sida vid sida, vilket kan leda till att arbetstagarna tar till sig företagets syn på arbetsmiljö och andra frågor.<sup>12</sup>

SESAME-projektet drog slutsatsen att de ovan beskrivna faktorerna sannolikt leder till att risker och lösningar för att effektivt hantera risker antingen underskattas eller inte identifieras alls. Det riskerar också att leda till att arbetsmiljöfrågor präglas av tillfälliga åtgärder för att lösa akuta problem. En annan konsekvens kan bli att ansvaret för att hantera arbetsplatsrisker läggs över från arbetsgivaren, som ju är ansvarig för arbetsmiljön, till de anställda.

En annan aspekt som lyfts fram i SESAME-projektet är betydelsen av mikro- och småföretagares "identitet" – att företagen ser sig som entreprenörer, hantverkare och eller familjemedlemmar. Detta är särskilt viktigt i de allra minsta företagen. Denna identitet kan vara ett skäl till att det finns motstånd mot att genomföra traditionella riskbedömningar. Om en riskbedömning visar att risker finns, skulle det kunna innebära att arbetsgivaren får kritik för att ha försummat sitt arbetsmiljöansvar.

Av SESAME-projektet framgår vidare att branschspecifika åtgärder är viktigare för mikro- och småföretag än för stora företag. Större företag har ofta personal med särskilt ansvar för och kompetens i arbetsmiljöfrågor. Mindre företag är i stället mer beroende av externa aktörer för att kunna tillämpa arbetsmiljörregler i sin verksamhet. Studien pekar på att det också är nödvändigt att använda en lämplig terminologi och ett lämpligt språk för respektive bransch, och ofta även för delar av en viss bransch. Detta för att arbetsgivare och deras anställda i små företag effektivare ska kunna ta till sig

---

<sup>12</sup> EU-Osha (2018, 2019a, 2019b).

information om hur arbetsmiljöregelverket fungerar och vilket stöd som kan behövas för att i samverkan utveckla en god arbetsmiljö.

Som en sista slutsats betonar SESAME-projektet vikten av behovet av en politik på arbetsmiljöområdet som särskilt riktar sig till mikro- och småföretag.<sup>13</sup>

År 2019 genomförde Europeiska arbetsmiljöbyrån även en europeisk företagsundersökning om nya och framväxande risker (ESENER).<sup>14</sup> I undersökningen görs en kartläggning av hur europeiska arbetsplatser hanterar arbetsmiljörisker i praktiken. Resultaten visar att ju mindre arbetsplatsen är desto troligare är det att den inte rapporterar några riskfaktorer, särskilt inte psykosociala. Psykosociala riskfaktorer är exempelvis tidspress eller dåligt samarbete inom organisationen medan fysiska riskfaktorer handlar om exempelvis buller eller tunga lyft. Det betyder inte att riskfaktorerna inte finns där utan att dessa inte uppfattas som risker av de svarande. I många fall kan det betyda att de helt enkelt inte är medvetna om vad som menas med en arbetsmiljörisk. Det här problemet är särskilt oroande för de mindre arbetsplatserna.<sup>15</sup>

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i skrivande stund ett pågående projekt som bland annat analyserar eventuella skillnader i arbetsmiljöarbetet beroende på organisationens storlek. Projektet heter Analys arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete. De preliminära resultaten är i linje med resultaten från forskningsprojektet SESAME. Bland annat förlitar sig mindre företag på inhyrd expert hjälp (exempelvis extern företagshälsovård) i högre grad jämfört med större företag när det kommer till arbetsmiljöarbetet i företagen.<sup>16</sup>

### **5.3.3 Små företag möjliggör större inflytande – men kan också innebära att det är svårt att ställa krav**

Forskning om arbetsvillkoren i små företag kan beskrivas som motstridig. Forskningsresultaten pekar i olika riktningar. Det finns studier som beskriver relationen mellan anställda och chefer på små företag som harmonisk och familjär med god gemenskap. Här framställs att anställda i små företag ofta har större inflytande över sitt

---

<sup>13</sup> EU-Osha (2018, 2019a).

<sup>14</sup> ESENER står för European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks.

<sup>15</sup> EU-Osha (2019a).

<sup>16</sup> Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022b).

arbete och unika förutsättningar att arbeta hälsofrämjande tack vare en familjär kultur och få hierarkiska nivåer.<sup>17</sup>

Samtidigt finns det forskning som pekar på en rad negativa faktorer för anställda i små företag. Arbetet utförs under mer stress och tidspress, mindre resurser läggs på arbetsmiljö och sjuknärvaron är högre jämfört med större företag.<sup>18</sup> I små företag arbetar ofta arbetsgivare och arbetstigare sida vid sida vilket kan göra det svårt att ställa krav på arbetsmiljön.<sup>19</sup>

Det senare var något som konstaterades redan i delbetänkandet till arbetsmiljöutredningen 1972<sup>20</sup> och som är ett av skälen till de nuvarande bestämmelserna om regionala skyddsombud (se kapitel 4).

Våra samtal med parterna bekräftar denna dubbla bild med såväl fördelar som nackdelar i arbetsmiljöarbetet vid små företag och organisationer.

### 5.3.4 Små företag behöver särskilda informationsinsatser

År 2020 gjorde Arbetsmiljöverket en förstudie om vilket kommunikationsstöd mikroföretagare (med mindre än tio anställda) behöver för att kunna tillämpa arbetsmiljöregler i sitt arbete. Underlaget för förstudien var telefonintervjuer med 16 mikroföretagare och ett par referensintervjuer med branschorganisationer.

Några slutsatser från förstudien är att mikroföretagare i hög utsträckning sköter sitt arbetsmiljöarbete informellt. Initiativ tas riktat och när behov uppstår, inte löpande och kontinuerligt. Mikroföretagares arbetsmiljöarbete drivs av starka incitament, både ekonomiska och sociala.

Förstudien visar också att mikroföretagare kommer i kontakt med arbetsmiljöregelverket i stort sett enbart efter initiativ eller information från Arbetsmiljöverket. Samtidigt visar studien att regelverket är svårt att ta till sig för denna grupp. Mikroföretagare saknar stöd från, dialog med och tydliga direktiv från Arbetsmiljöverket.

Sammanfattningsvis visar studien att mikroföretagare är en komplex målgrupp med många behov.<sup>21</sup>

<sup>17</sup> Detta har bland annat framhållits i de samtal som vi haft med forskare inom området. Studier som visar på detta är bland annat Torrès (2004, 2006).

<sup>18</sup> Vinberg & Landstad (2016); EU-Osha (2019a).

<sup>19</sup> Torrès (2006).

<sup>20</sup> SOU 1972:86, s. 239 f.

<sup>21</sup> Arbetsmiljöverket (2021c); Arbetsmiljöverket & itch (2020).



I ett annat sammanhang gjorde forskare en intervjustudie med Arbetsmiljöverkets inspektörer om deras erfarenheter av tillsyn över mikroföretag. Studien gjordes 2016 på uppdrag av Arbetsmiljöverket.<sup>22</sup> Inspektörerna beskrev rollen som inspektör i förhållande till mikroföretag som en balansakt mellan att fungera som lärare, informatör, mentor och tröstare – att vara både den som hjälper och den som stjälpur mikroföretag. Till skillnad från stora företag ligger ofta allt ansvar för arbetsmiljö i mikroföretag på en enda person. Denna person, vanligtvis ägaren, ska förutom att driva företaget också hålla sig uppdaterad om lagar och regler som rör arbetsmiljö vilket kan vara ett omfattande uppdrag.<sup>23</sup> Liknande perspektiv har framförts i våra möten med branschorganisationer, arbetsgivarorganisationer, fackliga förbund och forskare.

## 5.4 Arbetsmiljön i små företag kan bli bättre

### 5.4.1 Arbetsmiljön i Sverige undersöks varje år

Vartannat år genomför Statistiska centralbyrån (SCB) den så kallade Arbetsmiljöundersökningen och vartannat år genomförs undersökningen Arbetsorsakade besvär.<sup>24</sup> Undersökningarna är tilläggsundersökningar till SCB:s Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

Undersökningarna besvaras av ett delurval av urvalet i AKU, personer i åldrarna 16–74 år som har en sysselsättning. År 2019 besvarade 3 700 personer Arbetsmiljöundersökningen och 2020 besvarade 11 405 personer undersökningen Arbetsorsakade besvär.

Frågorna i Arbetsmiljöundersökningen handlar om arbetsmiljöförhållanden och upplevelsen av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Frågorna i undersökningen om arbetsorsakade besvär handlar om hälsoproblem som orsakas av arbete och om besvären anmälts till Försäkringskassan, om de lett till sjukfrånvaro och om några åtgärder vidtagits.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Intervjustudien gjordes i samband med ett regeringsuppdrag 2016 att fördela särskilda medel till uppdragsforskning med relevans för tillsynsverksamheten, med tonvikt på arbetsmiljö och arbetsmiljörelaterad ohälsa i ett genusperspektiv.

<sup>23</sup> Arbetsmiljöverket (2019), Rapport 2019:7, kapitel 3.

<sup>24</sup> SCB genomför undersökningarna och Arbetsmiljöverket är statistikansvarig myndighet.

<sup>25</sup> Mer information om undersökningarna finns på hemsidorna för SCB ([www.scb.se](http://www.scb.se)) och Arbetsmiljöverket ([www.av.se](http://www.av.se)).

För att kunna göra en bedömning av arbetsmiljön vid små arbetsplatser har vi beställt data från båda undersökningarna uppdelat på storleksklasserna: 1–10 anställda, 11–49 anställda, 50–99 anställda och arbetsställen med 100 anställda eller fler.<sup>26</sup>

Vi har precis som tidigare valt att definiera små arbetsplatser som arbetsställen med färre än 49 anställda. Figur 5.3–5.6 visar resultat från Arbetsmiljöundersökningen 2015, 2017 och 2019 uppdelat på storleksklasser. Figur 5.7–5.8 visar resultat från undersökningen Arbetsorsakade besvär 2018 och 2020 uppdelat på storleksklasser.

#### 5.4.2 Inte svårare att framföra kritiska synpunkter på mindre arbetsplatser

Som vi skrev i avsnitt 5.3.3 kan det upplevas svårare att framföra kritiska synpunkter i ett mindre företag än i ett större företag. Vi har därför valt att titta på en fråga i Arbetsmiljöundersökningen som handlar om detta.

Data från Arbetsmiljöundersökningen 2019 visar att en av fem tycker att det är svårt att framföra kritiska synpunkter om arbetsförhållanden. Figur 5.3 visar andelen sysselsatta som tycker att det alltid eller för det mesta är svårt att framföra kritiska synpunkter om arbetsförhållanden, uppdelat efter arbetsplatsens storleksklass. Som framgår av figuren är det varken lättare eller svårare att framföra kritiska synpunkter på mindre arbetsplatser jämfört med större arbetsplatser. Andelen som tycker att det är svårt att framföra kritiska synpunkter har legat på en stabil nivå under samtliga undersökningsår.

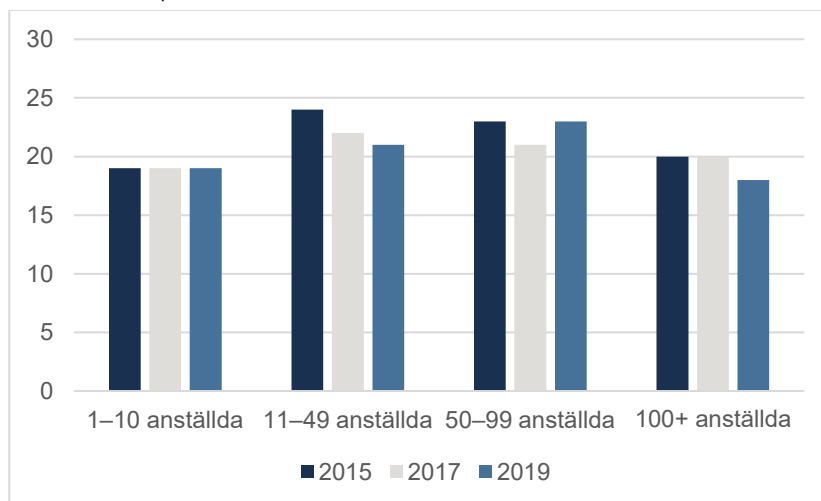
År 2019 ansåg 19 procent av de som var sysselsatta på en arbetsplats med 1–10 anställda att det var svårt att framföra kritiska synpunkter om arbetsförhållanden. Motsvarande andel för personer som var sysselsatta på en arbetsplats med 50–99 anställda var 23 procent. Skillnaden är dock inte statistiskt säkerställd på 5-procentig nivå och det gäller samtliga skillnader över alla år.

---

<sup>26</sup> Indelningen av storleksklass är härledd från AKU:s fråga: ”Hur många personer arbetar på din arbetsplats?”. Med arbetsplats menas arbetsställe.

### Figur 5.3 Att ta upp kritik på jobbet – svårt att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden

Andel (i procent) som svarat alltid/för det mesta på frågan:  
Drar du dig för att på arbetsplatsen framföra kritiska synpunkter på dina arbetsförhållanden?



Källa: SCB, Arbetsmiljöundersökningen.

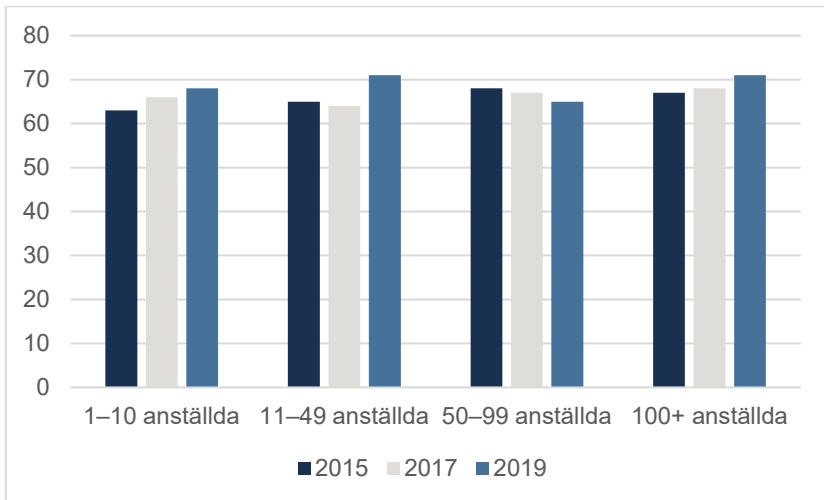
#### 5.4.3 Det är tydligt vem som har arbetsmiljöansvar både på små och stora arbetsplatser

En förutsättning för att kunna diskutera arbetsmiljöfrågor på en arbetsplats är att det är tydligt vem det är som har ansvaret för arbetsmiljön. Som vi beskriver i kapitel 4 är det arbetsgivaren som är ansvarig för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Vi har därför också valt att analysera denna fråga i Arbetsmiljöundersökningen.

Figur 5.4 visar andelen sysselsatta som tycker det är tydligt vem som har arbetsmiljöansvar på arbetsplatsen. Sju av tio sysselsatta uppgav 2019 att de tyckte att det var klart och tydligt vem som har arbetsmiljöansvar på arbetsplatsen. Andelen har legat på en stabil nivå på strax under 70 procent under samtliga undersökningsår. Vem som har arbetsmiljöansvar är inte mer tydligt på större arbetsplatser jämfört med mindre arbetsplatser.

**Figur 5.4 Tydligt vem som har arbetsmiljöansvar**

Andel (i procent) som har svart ja på frågan: Är det klart och tydligt vem som har ansvar för arbetsmiljöarbetet på din arbetsplats?



Källa: SCB, Arbetsmiljöundersökningen.

#### 5.4.4 Tillgången till företagshälsovård är lägre på mindre arbetsplatser

Tillgången till företagshälsovård är en viktig faktor ur ett arbetsmiljöperspektiv (se mer om det i kapitel 6). Detta speglas också i Arbetsmiljöundersökningen.

Figur 5.5 visar andelen sysselsatta som hade tillgång till företagshälsovård per arbetsplatsens storleksklass 2015, 2017 och 2019. Den visar att sex av tio sysselsatta 2019 hade tillgång till företagshälsovård. Här finns dock skillnader mellan anställda vid små respektive större arbetsplatser. Endast en tredjedel bland sysselsatta på arbetsplatser med 1–10 anställda hade tillgång till företagshälsovård. Motsvarande andel var 74 procent för personer som är sysselsatta på en arbetsplats med över 100 anställda.<sup>27</sup> Detta är också i linje med vad forskning säger. Tillgången till företagshälsovård saknas främst i de allra minsta företagen.<sup>28</sup>

Den totala andelen som har tillgång till företagshälsovård har varit stabil över tid. Andelen som har tillgång till företagshälsovård har

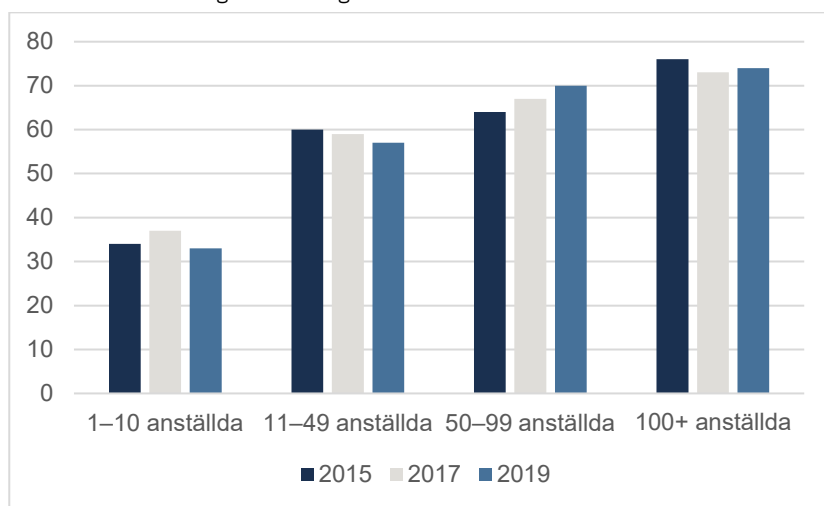
<sup>27</sup> SCB, Arbetsmiljöundersökningen.

<sup>28</sup> Vinberg & Landstad (2016).

också varit på samma nivåer per storleksklass över tid. Det tydliga mönster som figuren visar är att ju större arbetsplatsen är, desto högre är andelen som har tillgång till företagshälsovård genom arbetet.

**Figur 5.5 Tillgång till företagshälsovård genom arbetet**

Andel (i procent) som svarat ja på frågan: Har du tillgång till företagshälsovård genom ditt arbete?



Källa: SCB, Arbetsmiljöundersökningen.

Besök från företagshälsovården eller annan bedömning av arbetsmiljön förekommer mer sällan på mindre arbetsplatser. Bland sysselsatta på en arbetsplats med 1–10 anställda uppgav 11 procent 2019 att företagshälsovården hade besökt arbetsplatsen eller på annat sätt gjort en bedömning av arbetsmiljön. Motsvarande andel för personer sysselsatta på en arbetsplats med över 100 anställda var 28 procent.<sup>29</sup>

## 5.5 Kunskap om regelverket är en förutsättning men inte någon garanti för regelefterlevnad

Vi menar att kunskap om regelverket i arbetsmiljö är en förutsättning för regelefterlevnad och att sådan kunskap är en indikator på ett fungerande arbetsmiljöarbete. Detta ser vi i sin tur som en förutsättning för en tillfredsställande arbetsmiljö.

<sup>29</sup> SCB, Arbetsmiljöundersökningen.

Att mäta och undersöka kunskapsnivån hos små företag vad det gäller rättigheter och skyldigheter på arbetsmiljöområdet kan göras på flera olika sätt. Generellt är det svårt att mäta kunskap, oavsett vilken kunskap det är. Ett sätt att angripa denna fråga är att undersöka om regelverk efterföljs. Anledningen till att regelverk inte efterföljs kan vara flera, där en anledning kan vara bristande kunskap.

Som vi konstaterade i kapitel 4 ska regelverket inom arbetsmiljö följas av alla företag oavsett storlek, med några få undantag som gäller för mikroföretag: Mikroföretag behöver inte ha skriftlig dokumentation om arbetsmiljöpolicy, rutiner, fördelning av arbetsmiljöuppgifter samt dokumenterad årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### 5.5.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete pågår i lägre utsträckning på små arbetsplatser

Det finns forskning som visar att små företag ofta saknar kunskap, resurser och motivation att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.<sup>30</sup> Generellt har större företag ett utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete medan små företag i stället helt kan sakna ett sådant arbete.<sup>31</sup>

I arbetsmiljölagen står det att arbetsgivaren ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.<sup>32</sup> Figur 5.6 visar andelen sysselsatta som anser att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Knappt hälften av sysselsatta på en arbetsplats med 1–10 anställda ansåg att det bedrevs ett systematiskt arbetsmiljöarbete (2019). Det är något högre jämfört med tidigare år, 2015 var den motsvarande andelen 42 procent. Andelen anställda som uppgav att det pågick ett systematiskt arbetsmiljöarbete var något högre på arbetsplatser som har fler anställda. Av samtliga sysselsatta uppgav sex av tio att det pågick ett systematiskt arbetsmiljöarbete 2019. Jämfört med 2015 har andelen ökat något, från 55 procent till 61 procent. Med tanke på att det ska pågå ett systematiskt arbetsmiljöarbete på alla arbetsplatser där det finns arbetstagare eller inhyrd arbetskraft kan man

---

<sup>30</sup> EU-Osha (2018); Vinberg & Landstad (2016).

<sup>31</sup> Sjöström m.fl. (2019).

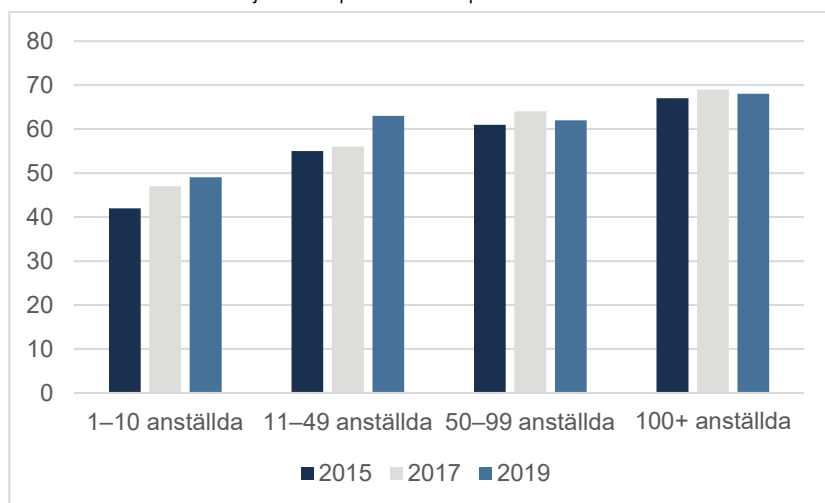
<sup>32</sup> Enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren bland annat utreda arbetsskador, förlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Bestämelsen utvecklas och preciseras i Arbetsmiljöverkets förordning (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

tycka att den totala andelen är otillräcklig och skulle kunna förväntas vara högre.

Arbetsmiljöundersökningen svarar inte på frågan om det *faktiskt* pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Den andelen kan både vara högre och lägre än vad de svarande upplever. Där-  
emot ger svaren en indikation på om de svarande upplever att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete eller inte.

**Figur 5.6 Systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen**

Andel (i procent) som svarat ja på frågan: Pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?



Källa: SCB, Arbetsmiljöundersökningen.

Under 2021 gjorde branschorganisationen Företagarna en enkätundersökning om företagets arbetsgivaransvar bland sina medlemmar. Resultatet från Företagarnas undersökning överensstämmer i princip med resultatet från Arbetsmiljöundersökningen. 64 procent av företagen med minst en anställd uppgav att företaget arbetar systematiskt med arbetsmiljön. Den vanligaste anledningen till att företaget inte bedriver ett arbetsmiljöarbete är bristen på tid följt av inget behov samt begränsad kunskap.<sup>33</sup>

Däremot visar Arbetsmiljöundersökningen att sex av tio tycker att arbetsmiljöbrister åtgärdas för det mesta eller alltid på arbets-

<sup>33</sup> Företagarna (2021). Företagens arbetsgivaransvar, enkätundersökning oktober 2021.

platsen. Det är inte någon skillnad i resultat på större arbetsplatser jämför med mindre.

### 5.5.2 Få anmäler arbetsskada och det sker mer sällan på små arbetsplatser

Arbetsgivare är skyldiga att utan dröjsmål till Arbetsmiljöverket anmäla allvarliga olyckor och allvarliga tillbud eller skador som drabbat flera arbetstagare samtidigt.<sup>34</sup> En inträffad arbetsskada ska anmälas av arbetsgivaren även till Försäkringskassan.<sup>35</sup> Den anställde kan även själv göra en skadeanmälan.<sup>36</sup>

Forskning visar att det är ett problem att små företag inte anmäler arbetsskador i samma utsträckning som större företag.<sup>37</sup> Det finns bland annat två studier från Sverige som bekräftar detta. Dock var det många år sedan studierna gjordes.<sup>38</sup>

Under 2020 hade fem procent av alla sysselsatta i Sverige besvär till följd av olyckshändelse i arbetet. Det var lika vanligt för kvinnor som för män. Andelen som hade besvär till följd av olyckshändelse var också lika vanligt förekommande på små arbetsplatser som på större arbetsplatser.<sup>39</sup>

Däremot skiljer sig andelen som anmäler arbetsskadan till Försäkringskassan beroende på hur stor arbetsplatsen är (se figur 5.7). Personer som är anställda på arbetsplatser med 1–10 anställda uppgav i högre utsträckning att en anmälan till Försäkringskassan inte hade gjorts jämfört med anställda i de övriga storleksklasserna. Totalt sett uppgav knappt hälften att en anmälan till Försäkringskassan hade gjorts. Bland anställda på arbetsplatser med 1–10 anställda uppgav 75 procent 2018 och 70 procent 2020 att ingen anmälan hade gjorts till Försäkringskassan.

---

<sup>34</sup> Detta följer av 3 kap. 3 a § arbetsmiljölagen och 2 § arbetsmiljöförordningen.

<sup>35</sup> Detta följer av 42 kap. 10 § socialförsäkringsbalken (2010:110). Arbetsskada är ett samlingsnamn för arbetsolycka eller arbetssjukdom som har samband med arbetet. Även en olycka som skett på väg till eller från arbete ingår i begreppet.

<sup>36</sup> Sedan 2011 har Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan ett gemensamt anmälningsverktyg för anmälan av arbetsskador: [www.anmalarbetsskada.se](http://www.anmalarbetsskada.se).

<sup>37</sup> EU-Osha (2016).

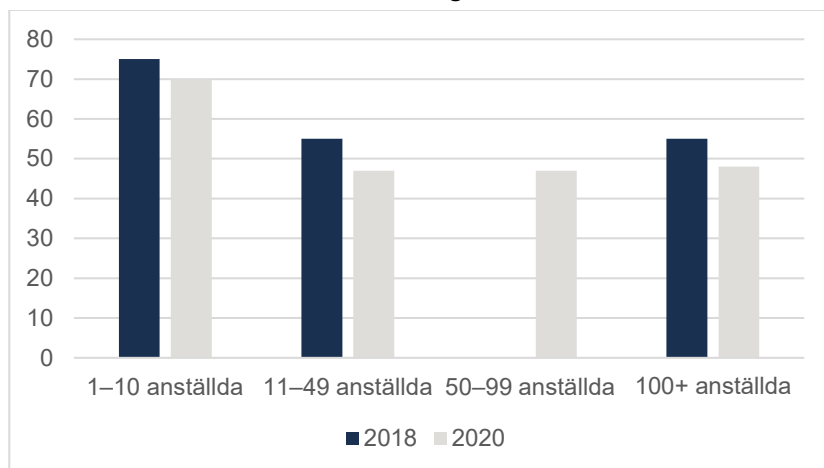
<sup>38</sup> Se Pinzke & Lundqvist (2011).

<sup>39</sup> Arbetsmiljöverket (2021b), Rapport 2021:3.



**Figur 5.7** Andel som inte gjort en arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan (på grund av olyckshändelse)

Andel sysselsatta med besvär av olyckshändelse under de senaste 12 månaderna som inte anmält en eller flera olyckor som ligger bakom besvären till Försäkringskassan



Källa: SCB, Arbetsorsakade besvär.

Anm.: Storleksklassen 50–99 saknar resultat för 2018 på grund av för få svar.

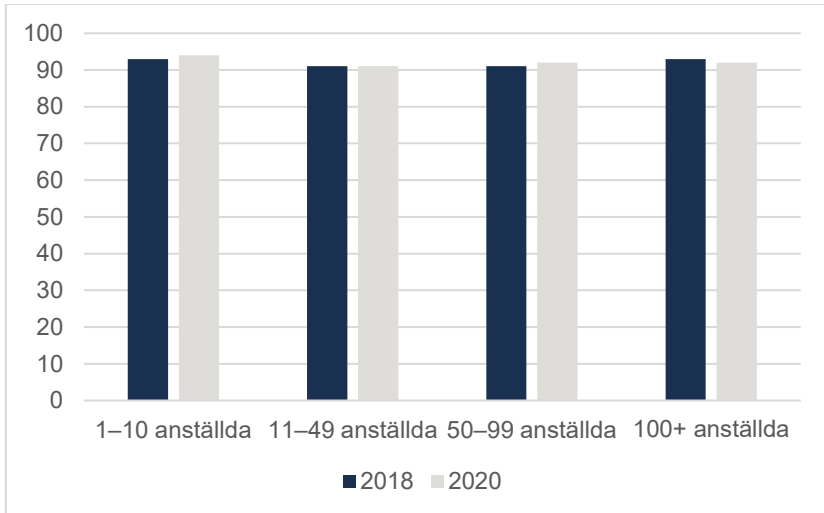
Anställda kan också få besvär som orsakas av andra förhållanden i arbetet än en olycka. Det kan till exempel handla om arbetsbelastning, stress eller utsatthet för buller. Tre av tio sysselsatta uppgav 2020 att de hade besvär till följd av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelse. Det är en något högre andel jämfört med 2018 då en fjärdedel uppgav att de hade besvär till följd av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelse.<sup>40</sup>

Besvär av andra orsaker i arbetet än olyckshändelse anmäls i lägre utsträckning än besvär av arbetsolyckor. Figur 5.8 redovisar andelen som inte gjort en arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan. Av sysselsatta med besvär till följd av andra orsaker i arbetet än olyckshändelse har anmälningar om arbetssjukdom till Försäkringskassan gjorts i sex procent av fallen under 2020 eller tidigare. Benägenheten att anmäla besvär till följd av andra orsaker i arbetet än olyckshändelse är lika låg på små arbetsplatser som på stora arbetsplatser.

<sup>40</sup> Arbetsmiljöverket (2021b), Rapport 2021:3.

**Figur 5.8** Andel som inte gjort en arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan

Andel sysselsatta med besvär under senaste 12 månaderna av annat än olyckshändelse i arbetet som inte gjort en arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan



Källa: SCB, Arbetsorsakade besvär.

Män drabbas oftare av arbetsolyckor med dödlig utgång än kvinnor. Män anmäler också fler arbetsolyckor som lett till sjukfrånvaro. År 2020 inträffade 24 arbetsolyckor med dödlig utgång i arbetet i den svenska arbetskraften (motsvarande siffra 2019 var 36). Av dessa skedde 21 olyckor bland arbetstagare (varav 20 män och 1 kvinna) och 3 bland egenföretagare (enbart män). Antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro var cirka 7 per 1 000 sysselsatta män och 6,1 per 1 000 sysselsatta kvinnor under 2020. Flest anmälningar bland kvinnor hade branschgrupperna transport och magasinering samt utvinning av mineral. Bland män var det vattenförsörjning, avloppsrening, avfallshantering och dylikt samt transport och magasinering.

Kvinnor anmäler fler arbetssjukdomar och arbetsolyckor utan sjukfrånvaro än män. År 2020 var antalet anmälda arbetssjukdomar 6,0 fall per 1 000 sysselsatta kvinnor och 1,9 fall per 1 000 sysselsatta män. Flest anmälningar bland både kvinnor och män gjordes i bransch-

grupperna vård och omsorg, sociala tjänster, offentlig förvaltning och försvar samt obligatorisk socialförsäkring.<sup>41</sup>

Som vi har konstaterat görs anmälningar till Försäkringskassan mer sällan i mindre företag (se figur 5.7). Det gör att statistiken över faktiska anmälningar kan bli något missvisande. Därför behöver statistiken tolkas med försiktighet så att man inte drar den felaktiga slutsatsen att arbetsskador förekommer mer sällan i mindre företag.

Detta framgår också av den statistik över arbetsskador som Arbetsmiljöverket sammanställer varje år. Arbetsmiljöverkets statistik visar att större arbetsställen anmäler fler arbetsolyckor med sjukfrånvaro och fler arbetssjukdomar än mindre arbetsställen. Det är inget som i sig är konstigt. Om benägenheten att anmäla arbetsskador är lägre på mindre arbetsställen jämfört med större innebär det att större arbetsställen proportionerligt har en högre andel anmälda arbetsskador – oavsett om det förkommer i större eller i mindre utsträckning.

### **5.5.3 De regionala skyddsombudens bedömning av arbetsgivares kunskaper om arbetsmiljö**

I vår enkätundersökning till regionala skyddsombud, som normalt verkar vid små arbetsställen, ställde vi frågan om hur de i allmänhet bedömer arbetsgivares kunskap när det gäller olika arbetsmiljöområden. Tabell 5.1 redovisar svaren för den frågan.

Generellt ansåg de regionala skyddsombuden att kunskapen bland arbetsgivare i arbetsmiljöfrågor var ganska dålig. Framför allt när det gäller kunskapen om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), hot och våld samt rehabilitering och arbetsanpassning. Över 77 procent av de svarande uppgav att arbetsgivares kunskap om OSA var dålig eller mycket dålig. Något bättre (även om den ansågs förhållandevis låg) upplevdes kunskapen vad det gäller fysisk arbetsmiljö och de lokala skyddsombudens roll inom arbetsmiljöområdet. Svaren från regionala skyddsombud från olika centralorganisationer skiljer sig marginellt. Det är framför allt arbetsgivares kunskap om OSA som pekas ut som dålig av regionala skyddsombud från samtliga förbund.

---

<sup>41</sup> Arbetsmiljöverket (2021b). Rapport 2021:3.

**Tabell 5.1 Hur regionala skyddsombud bedömer arbetsgivares kunskap i allmänhet när det gäller olika arbetsmiljöområden**

Tabellen visar andelar i procent på frågan: Hur bedömer du i allmänhet arbetsgivares kunskap är när det gäller följande områden?

	Mycket dåliga			Mycket bra		Vet inte
Lagar, regler, föreskrifter inom arbetsmiljöområdet	17,6	43,3	31,6	5,9	1,0	0,5
Fysisk arbetsmiljö	14,8	37,9	31,8	11,1	2,6	1,9
OSA	36,2	41,1	17,9	3,0	0,5	1,3
Hot, våld och trakasserier	22,0	39,8	26,5	6,4	1,3	3,5
Systematiskt arbetsmiljöarbete	16,2	40,4	34,6	7,0	1,2	0,7
Samverkan i arbetsmiljöfrågor	18,8	36,2	34,2	7,8	1,6	1,3
Rehabilitering, arbetsanpassning och återgång i arbete	22,8	38,5	27,7	7,0	0,9	3,1
De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöområdet	21,0	35,4	26,1	10,8	4,0	2,3
De lokala skyddsombudens roll i arbetsmiljöområdet	9,6	31,2	41,6	12,4	3,4	1,9

*Källa:* Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

Anm.: Siffrorna är avrundade till en decimal och raderna summerar därför inte till 100.

## 5.6 Trenden går mot ökad variation mellan olika anställningsformer

### 5.6.1 Anställningsform påverkar förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet

I kapitel 3 beskrev vi en del trender när det gäller arbetsmiljön i Sverige. Teknikutveckling, globalisering och en ökad ekonomisk konkurrens har lett till en mängd rationaliseringar, organisationsförändringar och förändringar på arbetsmarknaden – och därmed även när det gäller arbetskraftens sammansättning. Här har Sverige, liksom de flesta industrialiserade länder, sett en utveckling som handlar om flexibilitet i bemanning genom en mängd arbetsarrangemang som avviker från traditionella tillsvidareanställningar på heltid. Det innebär att andelen anställda med olika typer av alternativa anställningsformer (tidsbegränsade anställningar, egenanställningar och egenföretagande, bemanningsanställningar, plattformarbete med mera) har

ökat under senare decennier.<sup>42</sup> Sådana arbetsarrangemang ger arbetsgivaren ökad flexibilitet när det gäller att bemanna verksamheter men kan också leda till bekymmer i arbetsmiljöarbetet.<sup>43</sup>

OECD förutspår i sin rapport *Employment outlook 2019* att förändringarna på arbetsmarknaden kommer att få omfattande konsekvenser för arbetskraften. Medelkvalificerade jobb<sup>44</sup> är särskilt utsatta för omvandling. OECD uppskattar att omkring 14 procent av befintliga jobb inom OECD-länderna kan försvinna till följd av automatisering under de närmaste två decennierna. Rapporten förutspår också att ytterligare närmare en tredjedel av jobben sannolikt kommer att förändras grundligt när enskilda uppgifter automatiseras. OECD menar att de pågående förändringarna på arbetsmarknaden kommer att medföra en polarisering av arbetskraften vad gäller arbetsmiljön. För högkvalificerade arbeten (som kräver högskoleutbildning eller motsvarande) kommer arbetsmiljön fortsatt vara relativt god. För okvalificerade arbeten (utan krav på särskild utbildning) riskerar arbetsmiljön att komma att präglas av brister i än högre grad.<sup>45</sup>

I rapporten pekar OECD även på skillnader mellan olika anställningsformer. Rapporten noterar att tillsvidareanställningar innebär en inkörsport till rättigheter och skydd i arbetet. OECD bedömer att det i vissa länder kommer att vara omkring 40–50 procent mindre sannolikhet att personer med olika former av tidsbegränsade anställningar får någon form av försörjningsstöd när de är arbetslösa. Vidare bedömer OECD att den ökande andelen individer med alternativa anställningsarrangemang inte kommer att resultera i någon markant ökning av arbetslösheten. Däremot bedömer OECD att många arbetstagare kommer att vara undersysselsatta.<sup>46</sup>

Resultat från Arbetsmiljöundersökningen 2017 visar att tidsbegränsat anställda över lag har ett mer fysiskt påfrestande arbete (påfrestande arbetsställning, besvärliga arbetsställningar, kroppsligt påfrestande) jämfört med tillsvidareanställda. De har också mer sällan ett intressant och stimulerande arbete och har svårare att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållandena. Över lag visar denna sta-

---

<sup>42</sup> Nordic Council of Ministers (2021).

<sup>43</sup> OECD (2019).

<sup>44</sup> Jobb som kräver gymnasieutbildning eller motsvarande.

<sup>45</sup> OECD (2019).

<sup>46</sup> OECD (2019).

tistik även att personer med tidsbegränsad anställning rapporterar sämre fysisk och psykisk hälsa jämfört med tillsvidareanställda.<sup>47</sup>

Anställningsformens betydelse för arbetsmiljön har också uppmärksammats i ett antal svenska kunskapssammanställningar och internationella forskningsöversikter.<sup>48</sup> Bilden som framkommer i dessa bekräftar delvis resultat som framkommit i andra studier. Exempelvis har man funnit att tidsbegränsade anställningar, i jämförelse med tillsvidareanställningar, generellt är mer förknippade med psykisk ohälsa i vid bemärkelse, liksom med mindre positiva attityder till arbetet och den organisation där man arbetar. Däremot pekar dessa kunskapssammanställningar på flera metodproblem och kunskapsluckor. Det rör sig bland annat om heterogeniteten när det gäller olika anställningsformer. Vissa anställningsformer kan vara mer förknippade med brister i arbetsmiljö och hälsa, medan andra kan ha arbetsmiljövillkor som är lika bra som, eller till och med bättre än, tillsvidareanställning. Det antyder att alla anställningsformer som avviker från tillsvidareanställning inte bör klassas som en enda kategori. Snarare är det viktigt med jämförelser mellan olika arbetsarrangemang.

### 5.6.2 Det finns många typer av anställningsformer

Under en lång tid kännetecknades svenskt arbetsliv av tillsvidareanställningar på heltid, där arbetet utfördes hos en arbetsgivare. Den här typen av ”standardanställning” kan beskrivas som att arbetet består av uppgifter som arbetsgivaren bestämmer, att arbetet sker i arbetsgivarens lokaler och utförs under en förutbestämd tid samt att arbetet ersätts med lön från arbetsgivaren. De senaste decennierna har präglats av en ökning av anställningsförhållanden som i ett eller flera avseenden skiljer sig från standardanställningsförhållandet.

De olika anställningsformer som avviker från denna standard benämns på olika sätt i olika sammanhang. I forskningslitteraturen är en vanlig benämning tidsbegränsade eller tillfälliga anställningar.<sup>49</sup> Denna benämning antyder att arbetet utförs under en begränsad tidsperiod. Under decennierna kring millennieskiftet användes begreppet

---

<sup>47</sup> Arbetsmiljöverket (2018), Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2.

<sup>48</sup> Arbetsmiljöverket (2016), Kunskapssammanställning 2016:2; Bernhard-Oettel m.fl. (2017); De Cuyper m.fl. (2008); Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020c), Kunskapssammanställning 2020:3; Tanimoto m.fl. (2021).

<sup>49</sup> T.ex. De Cuyper m.fl. (2008).

”beroende arbete” (*contingent work*), för att betona att arbetet beror på behov hos arbetsgivaren.<sup>50</sup> En mer värdeladdad term är ”flexibel anställning”, som betonar att arbetet innebär flexibilitet för den anställande organisationen – och i viss mån kanske även för den enskilde arbetstagaren.<sup>51</sup> Andra värdeladdade termer är ”prekära” eller ”osäkra” anställningar, vilket belyser påfrestningen och sårbarheten som kännetecknar många avtalsarrangemang.<sup>52</sup>

Ibland används begreppen ”alternativa arbetsarrangemang” (*alternative work arrangements*)<sup>53</sup> och ”atypiskt arbete”<sup>54</sup> för att belysa att det handlar om avtalsarrangemang eller anställningsformer som avviker från traditionella anställningsförhållanden på heltid och tillsvidarebasis mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den term som i dagens internationella forskningslitteratur kanske är vanligast för att beskriva sådana avvikelser från standardanställningsförhållandet är *non-standard work*<sup>55</sup> (som dock inte har någon vedertagen svensk översättning).

Ibland talar man om organisationens kärna, som består av personer med tillsvidareanställningar, och olika lager av periferi.<sup>56</sup> Periferin består av allt från tillsvidareanställningar på deltid till olika anställningsformer och andra avtalsarrangemang som kännetecknas av en svagare koppling till organisationen. Specifika varianter av alternativa anställningsformer inkluderar exempelvis tidsbegränsade eller tillfälliga kontrakt såsom vikariat, provanställning och allmän visstidsanställning, säsongsanställning och nolltimmarskontrakt<sup>57</sup>. Arbete i en organisation kan också utföras av personer som inte har någon anställning i den organisation där arbetet utförs, exempelvis konsulter, egenföretagare och bemanningsanställda via bemannings- eller uthyrningsföretag. Dessutom läggs en del arbete ut via digitala plattformar där enskilda kan göra anspråk på att utföra korttidsuppdrag mot ekonomisk ersättning. Denna relativt nya typ av jobb kallas ofta för plattformarbete eller gig-arbete.<sup>58</sup>

---

<sup>50</sup> T.ex. McLean Parks m.fl. (1998).

<sup>51</sup> T.ex. Storey m.fl. (2002).

<sup>52</sup> T.ex. Lewchuk m.fl. (2003).

<sup>53</sup> T.ex. Spreitzer m.fl. (2017).

<sup>54</sup> T.ex. Goslinga & Sverke (2003).

<sup>55</sup> T.ex. Bernhard-Oettel m.fl. (2017).

<sup>56</sup> T.ex. Aronsson m.fl. (2002); Atkinson (1984).

<sup>57</sup> Tillsvidareanställningar med inga eller få garanterade timmar.

<sup>58</sup> Eurofound (2020); Spreitzer m.fl. (2017); SOU 2017:24; Weidenstedt m.fl. (2020).

Vissa av dessa anställningsformer rör det traditionella tvåparts-förhållandet mellan en arbetstagare och en arbetsgivare. Exempel på detta är deltidsarbete, projektanställningar, säsongarbete och tidsbegränsade behovsanställningar. Andra anställningsrelationer handlar om en trepartsrelation mellan en arbetstagare, en arbetsgivare och en eller flera klienter. Exempel på detta är bemanningsanställning där arbetstagaren är anställd av bemanningsföretaget men utför arbete åt klienten. Det finns också arrangemang som handlar om en tvåpartsrelation mellan en uppdragstagare och en eller flera uppdragsgivare. Exempel på detta är egenföretagare och frilansare, där en arbetsgivare i stället för att anställa en arbetstagare anlitar en underleverantör för att utföra arbete i organisationen.

Plattforms- eller gig-arbete utgör ett särfall där det kan röra sig om en relation mellan utföraren, kunden och plattformen – och ibland även en leverantör (av exempelvis mat). Där kan det ibland vara oklart om det rör sig om ett uppdragsförhållande eller ett anställningsförhållande. Generellt sett anses anställnings- och arbetsmiljövillkor i denna bransch vara bristande.<sup>59</sup> Här har EU-kommissionen lämnat ett förslag om ett minimidirektiv i syfte att förbättra arbetsvillkor för plattformsarbete så att medlemsstaterna kan göra en korrekt bedömning av anställningsstatus.<sup>60</sup> Detta förslag beskrivs även i en faktagromemoria från Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet).<sup>61</sup> Här finns förslag på rättigheter för personer som utför plattformsarbete. Exempel på sådana rättigheter handlar om rätten till insyn i användning och drift av automatiska övervaknings- och beslutssystem. Här finns även förslag på ”regler som ska förtydliga skyldigheten för sådana digitala arbetsplattformar som är arbetsgivare att anmäla plattformsarbete till de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs”.<sup>62</sup>

Även utstationering kan räknas in bland anställningsförhållanden som skiljer sig från de standardmässiga. Utstationering innebär att en arbetsgivare i ett annat land sänder en arbetstagare för att utföra en tjänst i Sverige under en begränsad tid. Det rör sig alltså om arbetstagare som stannar en kortare tid på en och samma arbetsplats.

---

<sup>59</sup> Myhill m.fl. (2021); Piasa m.fl. (2022); Weidenstedt m.fl. (2020).

<sup>60</sup> EU-kommissionen. Förslag till Europaparlamentet och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete. COM (2021) 762.

<sup>61</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (2022).

<sup>62</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (2022), s. 2.



### 5.6.3 Tidsbegränsade anställningar ökar – men i långsammare takt

Utvecklingen mot en ökande andel anställningsformer som avviker från standardförhållandet började på 1980-talet och intensifierades på 1990-talet. Den utvecklingen har beskrivits som en av de viktigare utvecklingarna i det västerländska arbetslivet.<sup>63</sup>

Denna utveckling har fortsatt under de första två decennierna av 2000-talet, dock i en långsammare takt. Andelen tidsbegränsade eller alternativa arbetsarrangemang står nu för cirka 25 procent av den totala sysselsättningen i OECD-länderna.<sup>64</sup> Prognoser tyder på att utvecklingen kommer att bestå och till och med öka i framtiden.<sup>65</sup> En rapport från Nordiska ministerrådet har kartlagt utvecklingen av tidsbegränsade anställningar, egenföretagande, marginellt deltidsarbete (<15 timmar/vecka) och mer omfattande deltidsarbete (15–29 timmar/vecka) under perioden 2000–2015. I Sverige har det under perioden skett en svag ökning av tidsbegränsade anställningar (som 2015 låg på omkring 15 procent) och marginellt deltidsarbete (som 2015 låg på omkring 4 procent). Under samma period har det varit en marginell minskning när det gäller mer omfattande deltidsarbete (som 2015 låg på omkring 8 procent) och egenföretagande (som 2015 låg på omkring 5 procent).<sup>66</sup>

Tabell 5.2 visar utvecklingen vad det gäller sysselsättning i olika anställningsformer 2011–2020 enligt AKU. Definitionen av vad som är olika anställningsformer har varit densamma under perioden. Det betyder att nya typer av arbetsarrangemang inte kan redovisas här.

Omkring tre fjärdedelar av alla sysselsatta är tillsvidareanställda. Av alla med sådana tillsvidareanställningar är cirka 83 procent fast anställda på heltid. Ungefär 15 procent av alla sysselsatta är tidsbegränsat anställda. Ungefär hälften av alla med en tidsbegränsad anställning är tim- och behovsanställda, vilket är den vanligaste typen av tidsbegränsade anställningar. Cirka 10 procent av alla sysselsatta är företagare eller medhjälpande hushållsmedlem. Utvecklingen har varit relativt stabil under perioden och har endast förändrats marginellt. Som tabellen visar har andelen med en tillsvidareanställning ökat mellan

---

<sup>63</sup> De Cuyper m.fl. (2008).

<sup>64</sup> Visser (2019).

<sup>65</sup> ILO (2016).

<sup>66</sup> Nordic Council of Ministers (2021).

2019 och 2020. På motsatt sätt har andelen med en tidsbegränsad anställning minskat, vilket troligtvis beror på covid-19-pandemin.

Tabell 5.2 Sysselsatta i åldern 15–74 år efter anknätningsgrad till arbetsmarknaden, 2011–2020

Tabellen visar andelar i procent

År	Fast anställda					Tidsbegränsat anställda					Företagare/ Medhjälpare hushållsmedlem
	Total	Varav deltid	Varav heltid	Total	Varav vikariat	Varav prov- anställning	Varav tim- och behovsanställning	Varav objekts/ projektanställning	Varav övriga		
2011	74,4	18,4	81,6	15,2	18,5	10,7	49,6	9,6	11,5	10,4	
2012	74,9	18,0	82,0	14,7	18,0	9,5	51,7	9,4	11,3	10,5	
2013	74,3	17,3	82,7	15,1	17,3	9,0	52,2	9,8	11,7	10,6	
2014	74,0	17,0	83,0	15,7	16,8	8,9	51,1	9,6	13,5	10,3	
2015	74,3	17,1	82,9	15,4	17,0	9,3	52,0	8,5	13,2	10,3	
2016	75,0	16,7	83,3	15,1	16,7	11,2	50,3	7,9	13,9	10,0	
2017	74,9	16,1	83,9	15,2	15,8	11,9	51,1	7,8	13,3	9,9	
2018	75,1	15,7	84,3	15,2	15,4	11,6	51,5	7,3	14,3	9,7	
2019	75,2	15,6	84,4	14,9	15,5	11,8	51,6	7,3	13,7	9,9	
2020	76,2	15,9	84,1	13,9	15,9	10,6	51,3	8,2	14,0	9,9	

Källa: SOB, AKU.

Anm.: Vi har valt att inte redovisa siffror för 2021 på grund av att det finns ett tidserieavbrott mellan 2020 och 2021. Tabellen är gjord efter egna beräkningar. Siffrorna är avrundade till en decimal och summerar därför inte till 100. Förklaring: Deltid (<35 timmar/vecka), Tim- och behovsanställning (feriearbete, kallas vid behov/ringer själv när man vill jobba, anställd per timme med överenskommet arbetsschema för viss tid, tillfälligt arbete referensvecka, allmän visstidsanställning) och övriga är alla andra kategorier av tidsbegränsad anställning enligt SOB:s definition.

## Högre andel kvinnor är tidsbegränsat anställda

År 2021 hade 694 200 personer en tidsbegränsad anställning, vilket motsvarar omkring 15 procent av alla anställda. Det var en högre andel kvinnor än män som var tidsbegränsat anställda, cirka 17 procent av de anställda kvinnorna jämfört med cirka 13 procent bland männen.

Tidsbegränsat anställda ökade till antal, men inte till andel. Sedan början av 2000-talet har antalet tidsbegränsat anställda ökat, medan andelen av anställda totalt endast har ändrats marginellt. Tabell 5.3 visar att andelen tidsbegränsat anställda kvinnor är högre jämfört med män. Andelen har varit relativt stabil under perioden 2011–2020. Både för kvinnor och män minskade andelen tidsbegränsat anställda 2020, vilket troligtvis är en effekt av covid-19-pandemin.

**Tabell 5.3 Anställda efter kön och anknytning till arbetsmarknaden 2011–2020**

Tabellen visar andelar i procent

År	Fast anställda		Tidsbegränsat anställda	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2011	81,0	85,0	19,0	15,0
2012	81,5	85,7	18,5	14,3
2013	80,9	85,3	19,1	14,7
2014	80,6	84,5	19,4	15,5
2015	81,2	84,5	18,8	15,5
2016	81,7	84,9	18,3	15,1
2017	81,5	84,8	18,5	15,2
2018	81,5	84,8	18,5	15,2
2019	81,7	85,1	18,3	14,9
2020	82,9	86,2	17,1	13,8

Källa: SCB, AKU.

Anm.: Vi har valt att inte redovisa siffror för 2021 på grund av att det finns ett tidserieavbrott mellan 2020 och 2021. Tabellen är gjord efter egna beräkningar.

## Tidsbegränsade anställningar är vanligare på små arbetsplatser

Det är mer vanligt med tidsbegränsat anställda på små arbetsplatser jämfört med större arbetsplatser. Oavsett storlek på arbetsplatsen är tillsvidareanställning den vanligaste anställningsformen. Tabell 5.4 visar att cirka 82 procent av de som arbetar på små arbetsställen är fast anställda (kvinnor cirka 81 procent och män cirka 85 procent).

Det kan jämföras med cirka 89 procent som är den motsvarande andelen för större arbetsställen (kvinnor cirka 88 procent och män cirka 90 procent). Utvecklingen har varit stabil över tid och har endast ändrats marginellt. Andelen tillsvidareanställda ökade något under 2020. Den ökningen bör tolkas som en konsekvens av att antalet tidsbegränsade anställningar minskade under covid-19-pandemin.

Tidsbegränsat anställda arbetar främst inom vård och omsorg samt inom utbildningsväsendet.

**Tabell 5.4 Anställda efter storleksklass och anknytning till arbetsmarknaden 2011–2020**

Tabellen visar andelar i procent

År	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>1–49 anställda</b>										
Fast anställda	82,8	83,3	82,7	82,2	82,6	83,3	83,1	83,0	82,9	84,1
Tidsbegränsat anställda	17,2	16,7	17,3	17,8	17,4	16,7	16,9	17,0	17,1	15,9
<b>50 anställda eller fler</b>										
Fast anställda	88,2	89,0	88,8	88,4	88,7	88,8	88,5	88,4	88,5	89,3
Tidsbegränsat anställda	11,8	11,0	11,2	11,6	11,3	11,2	11,5	11,6	11,5	10,7

Källa: SCB, AKU.

Anm.: Vi har valt att inte redovisa siffror för 2021 på grund av att det finns ett tidserieavbrott mellan 2020 och 2021. Tabellen är gjord efter egna beräkningar.

## Varaktigheten i anställningarna minskar

I debatten om hur framtidens arbetsmarknad kan se ut är en vanlig förutsägelse att livstidsanställningar gradvis kommer att försvinna. OECD-rapporten *Employment Outlook 2019* menar att arbetsrörligheten kommer att öka och att det kommer bli allt vanligare med kortare anställningstider. Det har både sina för- och nackdelar. Å ena sidan kan det leda till mer osäkra anställningar och inkomster för individer. Å andra sidan kan det leda till ökade möjligheter till att få ett arbete och en inkomst – och därmed i viss mån till karriärmöjligheter och försörjningsmöjligheter för individer. Samtidigt kan arbetsgivare enklare anpassa sin verksamhet efter behov.

OECD-rapporten undersökte om jobb stabiliteten har minskat över tid. För OECD i genomsnitt har förändringar i jobb stabiliteten (mätt som genomsnittlig anställningstid) varit små under perioden 2006–2017. För de flesta OECD-länderna har den till och med ökat. Tar man däremot hänsyn till arbetskraftens sammansättning (ålder, kön och utbildning) har anställningars varaktighet minskat med knappt 5 procent i genomsnitt. Det motsvarar fem månader. Variationen är dock stor mellan länder. Sverige är det land där jobb stabiliteten har minskat mest bland alla OECD-länder och varaktigheten i anställningar minskade med 17 procent under perioden. Rapporten visar vidare att minskningen i varaktighet har varit större för personer med kort utbildning, de som inte har avslutat gymnasiet. I Sverige har minskningen för den gruppen varit drygt 30 procent.<sup>1</sup>

#### 5.6.4 Utstationering förekommer främst inom byggbranschen

En annan form av alternativa arbetsarrangemang har att göra med utstationering av arbete. Sedan Sveriges inträde i EU har antalet utstationerade arbetstagare ökat på den svenska arbetsmarknaden. Som vi tidigare har beskrivit så omfattas alla arbetstagare av arbetsmiljölagen oavsett anställningsform. Personer som är anställda under en begränsad period känner oftast mindre engagemang för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen och kan dessutom känna en osäkerhet i att våga ställa krav på förbättringar.

Arbetsmiljöverket förvaltar utstationeringsregistret över utländska tjänsteutövare. Det uppskattade antalet utstationerade arbetstagare uppgick 2021 till 54 973. Uppskattningen utifrån 2019 års siffror var 41 504 utstationerade arbetstagare. Ungefär 51 procent av samtliga anmälningar om utstationerade arbetstagare gjordes till storstadsregionerna (Stockholm, Västra Götaland och Skåne). Anmälningar till Västerbotten, Västernorrland och Norrbotten har ökat stort jämfört med tidigare år.

De vanligaste branschgrupperna var under 2021 byggbranschen och tillverkningsbranschen. Bygg- och tillverkningsbranscherna har varit de vanligaste branschgrupperna under flera år. Byggbranschen stod för över hälften av alla anmälda utstationerade arbetstagare under

---

<sup>67</sup> OECD (2019).

2021. Tillverkningsbranschen stod för runt 17 procent av de anmälda utstationerade arbetstagarna.

Under covid-19-pandemin minskade antalet utstationerade i flera branscher. Exempelvis minskade antalet anmälda utstationerade arbetstagare i it-branschen under 2021 i förhållande till 2020 och antalet anmälningar inom informations- och kommunikationsverksamhet har halverats sedan 2019. Även jordbruks- och skogsbranschen minskade till cirka hälften av 2020 års anmälningar.<sup>2</sup>

---

<sup>68</sup> Arbetsmiljöverket (2022b), Rapport 2022:1.





# 6 Den regionala skyddsombudsverksamhetens roll i arbetsmiljöarbetet

## 6.1 Inledning

I vårt uppdrag ingår att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet. Detta kapitel och kapitel 7 innehåller vår redogörelse för verksamheten samt underlag för vår analys av om den regionala skyddsombudsverksamheten kan anses uppnå syftet på ett ändamålsenligt sätt.

I detta kapitel beskriver vi den modell som vi använt för att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet. Vi redogör för svaren på följande frågeställningar i direktiven:

- Frågeställning 1: Inhämta uppgifter om antalet arbetsställen med lokalt skyddsombud och antalet arbetsställen där regionala skyddsombud agerar i avsaknad av lokalt skyddsombud samt undersöka utvecklingen över tid.
- Frågeställning 5: Undersöka vilka faktorer som påverkar regionala skyddsombuds möjligheter att utföra sitt uppdrag. (Denna frågeställning besvaras delvis i detta kapitel och delvis i kapitel 7.)
- Frågeställning 10: Undersöka förekomsten av felaktigt utsedda skyddsombud och skyddskommittéer, inklusive skyddsombud och skyddskommittéer där representanterna är utsedda av arbetsgivaren.

Inledningsvis beskriver vi hur vi definierar verksamhetens syfte. Därefter ställer vi verksamheten i relation till de övergripande samhällsmål inom arbetsmiljöområdet som den regionala skyddsombudsverksamheten ska bidra till.

## 6.2 Syftet med den regionala skyddsombudsverksamheten

För att kunna besvara frågan om de regionala skyddsombudens verksamhet uppnår syftet på ett ändamålsenligt sätt behöver vi först klargöra verksamhetens syfte.

I kapitel 4 redogjorde vi för det övergripande regelverket som gäller för skyddsombuden. Av detta framgår att syftet med den regionala skyddsombudsverksamheten i grunden är detsamma som för de lokala skyddsombuden, det vill säga att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet.

Det handlar om att de regionala skyddsombuden ska:

- Företräda: Vid ett arbetsställe där det saknas ett lokalt skyddsombud är det regionala skyddsombudets uppgift att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor.
- Främja: Liksom lokala skyddsombud ska regionala skyddsombud verka för en tillfredsställande arbetsmiljö.
- Skydda: Liksom lokala skyddsombud ska regionala skyddsombud vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall.

I sin roll bidrar regionala skyddsombud till ett fungerande arbetsmiljöarbete vid små arbetsställen.

Nästa fråga är vad som kan anses vara ändamålsenligt. Vi menar att det delvis handlar om att verksamheten är utformad på ett sådant sätt att den uppnår verksamhetens syfte. Det handlar också om att verksamhetens resurser används på ett resurseffektivt sätt och att den sammanlagda kostnaden för verksamheten kan anses rimlig i förhållande till den bedömda nyttan av verksamheten.

Vårt uppdrag handlar om den samlade regionala skyddsombudsverksamheten, det vill säga alla förbunds samlade regionala skyddsombudsverksamhet. Våra resonemang gäller därför den regionala skyddsombudsverksamheten som helhet och hur den bidrar till de övergripande samhällsmålen inom området. Vi gör ingen bedömning av de enskilda fackförbundens regionala skyddsombudsverksamhet eller av den regionala skyddsombudsverksamheten i enskilda branscher.

### 6.2.1 För att svara på om verksamheten uppnår syftet använder vi en effektkedja

Regional skyddsombudsverksamhet är en av många faktorer som bidrar till den samlade arbetsmiljön på dagens arbetsmarknad. Men vad är en tillfredsställande arbetsmiljö? Och hur kan man veta vad som är de regionala skyddsombudens bidrag till en tillfredsställande arbetsmiljö?

På samhällsnivå används mycket av de gemensamma resurserna till verksamheter vars syfte är att bidra till politiskt överenskomna förändringar, eller samhällsmål. Samhällsmål formuleras av riksdagen och omfattar hela eller stora delar av samhället. Samhällsmål behöver ofta göras mer konkreta – till exempel som delmål – för att kunna genomföras.

Eftersom det är många faktorer och aktörer som påverkar möjligheten att uppnå olika samhällsmål är det ofta svårt att mäta hur en specifik verksamhet bidrar till målen. Det är ännu svårare att avgöra de direkta orsakssambanden när det gäller hur en specifik verksamhet bidrar till ett visst samhällsmål. I praktiken skulle det också bli alldeles för kostsamt att göra sådana mätningar eller analyser.<sup>1</sup> Samtidigt behöver man kunna göra en bedömning av om verksamhet som (delvis) finansieras med offentliga medel kan antas leda mot det önskade samhällsmålet.

De statliga medel som finansierar delar av den regionala skyddsombudsverksamheten omfattas, som alla statliga medel, av bestämmelserna i budgetlagen (2011:203). Bland annat innebär det att regeringen ska redovisa för riksdagen hur resurserna har använts och vilka resultat de har lett till.<sup>2</sup> Det är dock inte möjligt att särskilja vilka delar av verksamheten som finansieras med statliga medel och vilka delar som finansieras av medel från förbunden. Det skulle vara mycket kostsamt och svårt att ta fram sådan information och vi menar att det heller inte är meningsfullt. Verksamheten både bedrivs och redovisas samlat av respektive förbund, oavsett finansieringskälla. Det

---

<sup>1</sup> När det gäller regional skyddsombudsverksamhet skulle det i teorin vara möjligt att jämföra förbund som har regional skyddsombudsverksamhet med förbund som inte har regional skyddsombudsverksamhet. En sådan studie kräver noggranna analyser av olika branscher och deras behov och förutsättningar vad gäller arbetsmiljö och andra faktorer och är inte möjlig att göra inom den begränsade tid som vi har haft till vårt förfogande. Några sådana studier har vi inte kunnat finna.

<sup>2</sup> 10 kap. 3 § budgetlagen.

betyder att vår redovisning omfattar hela verksamheten och att vi redovisar verksamhetens samlade kostnader.

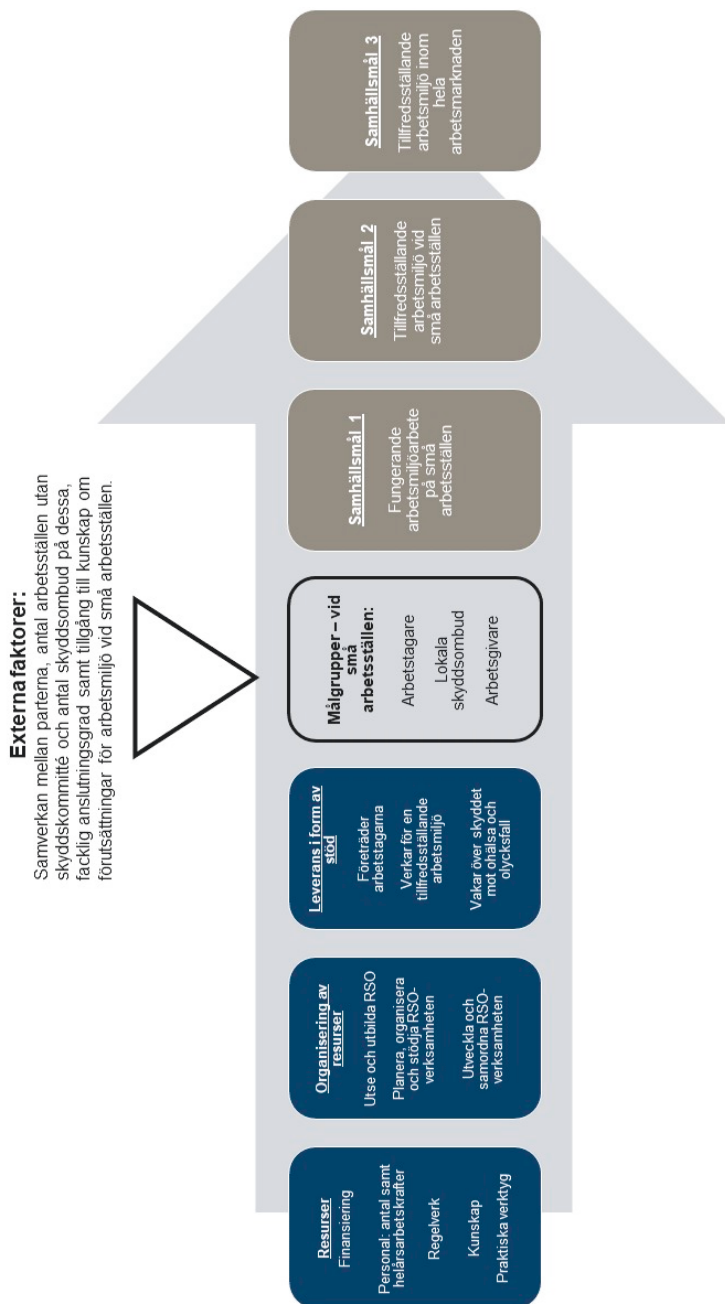
För att svara på frågan om den regionala skyddsombudsverksamheten uppnår syftet använder vi en effektkedja<sup>3</sup> (se figur 6.1.) En effektkedja är en teoretisk modell som visar vilka samhällsmål verksamheten är tänkt att leda till och tydliggör den röda tråden från insatta resurser till uppnådda resultat.

Detta är en vedertagen metod för att göra den här typen av analyser. Metoden används bland annat av många myndigheter för att redovisa resultaten av deras verksamhet.

---

<sup>3</sup> Se exempelvis ESV (2016), Vägledning: Verksamhetslogik, Rapport 2016:31; ESV (2014), Att få rätt saker att hända, Rapport 2014:49.

Figur 6.1 Illustration av effektkedja



*Källa:* Utredningens illustration.  
*Anm.:* Med RSO menas regionala skyddsombud.

De tre rutorna till vänster i effektkedjan beskriver fackförbundens regionala skyddsombudsverksamhet.

Längst till vänster finns ett urval av de resurser som används i verksamheten. Här har vi valt att fokusera på finansieringen av verksamheten (hur mycket den regionala skyddsombudsverksamheten kostar), personaltillgång (antalet regionala skyddsombud och hur mycket tid de använder för uppdraget), vilka ramar och verktyg i form av regelverk som gäller och som verksamheten har till sitt förfogande, de regionala skyddsombudens kunskap och kompetens samt vilka praktiska verktyg som de regionala skyddsombuden har att använda i sitt uppdrag.

Dessa resurser behöver organiseras. Detta görs av de fackförbund som bedriver regional skyddsombudsverksamhet. Regionala skyddsombud behöver nomineras och utses, verksamheten behöver planeras, organiseras och stödjas. Den behöver också utvecklas och samordnas. Genom att organisera resurserna kan förbunden leverera olika former av stöd till verksamhetens målgrupper.

Den tredje rutan beskriver den regionala skyddsombudsverksamhetens leveranser i form av stöd till målgrupperna. Det stöd som den regionala skyddsombudsverksamheten levererar har vi valt att beskriva som att de:

- företräder arbetstagarna i frågor som rör arbetsmiljö i samverkan med arbetsgivaren,
- verkar för en tillfredsställande arbetsmiljö samt
- vakar över skyddet mot ohälsa och olycksfall.

Syftet med stödet är att påverka målgrupperna och därigenom bidra till ett fungerande arbetsmiljöarbete vid små arbetsställen och på så sätt bidra till de övergripande samhällsmålen.

Även målgrupperna för verksamheten behöver tydliggöras och deras behov beskrivas. Målgrupperna för den regionala skyddsombudsverksamheten har vi definierat som:

- arbetstagare vid små arbetsställen utan skyddskommitté,
- lokala skyddsombud vid små arbetsställen utan skyddskommitté samt
- arbetsgivarföreträdare vid små arbetsställen utan skyddskommitté.

De tre rutorna till höger i effektkedjan beskriver vad den regionala skyddsombudsverksamheten är tänkt att leda till i form av samhällsmål. Rutan närmast målgrupperna (samhällsmål 1) handlar om vilka förändringar som verksamheten är tänkt att bidra till hos målgrupperna. Det beskriver vi som ett fungerande arbetsmiljöarbete på små arbetsställen. Därefter handlar det om de tänkta förändringarna hos målgrupperna leder till de uppsatta samhällsmålen: samhällsmål 2 (en tillfredsställande arbetsmiljö vid små arbetsställen i allmänhet) och samhällsmål 3 (en tillfredsställande arbetsmiljö inom hela arbetsmarknaden). Den regionala skyddsombudsverksamhetens bidrag till samhällsmål 2 och 3 gäller indirekt då den endast kan bidra till målen vid de arbetsställen som de regionala skyddsombuden har tillträde till.

Tillsammans med effektkedjan behöver vi också beakta andra faktorer och aktörer som påverkar möjligheten att uppnå de uppsatta samhällsmålen. Det är naturligtvis många faktorer som påverkar möjligheten att uppnå samhällsmålen. Här lyfter vi fram de faktorer som påverkar den regionala skyddsombudsverksamheten specifikt, nämligen:

- samverkan mellan parterna,
- antal arbetsställen och antal skyddsombud på arbetsställen utan skyddskommitté,
- facklig anslutningsgrad samt
- tillgång till kunskap om förutsättningarna för arbetsmiljö vid små arbetsställen.

Genom att tydliggöra vilka externa faktorer som påverkar möjligheten att uppnå önskade samhällsmål, kan man analysera den regionala skyddsombudsverksamhetens förutsättningar att bidra till samhällsmålen och vad som är verksamhetens bidrag till målen.

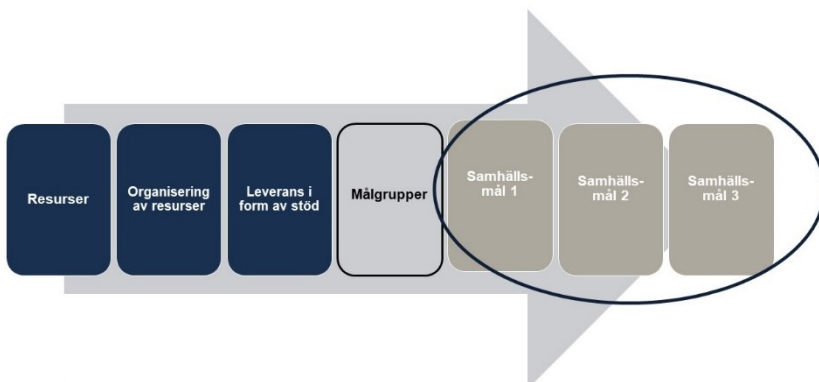
### **6.3 Den regionala skyddsombudsverksamheten är en del av arbetsmiljöarbetet**

En effektkedja brukar förklaras ”från fel håll” med utgångspunkt i de övergripande samhällsmålen (se illustration i figur 6.2). Det blir då lättare att sätta in den verksamhet man studerar i rätt samman-

hang. På så sätt går det att analysera om det är rimligt att anta att verksamheten bidrar till de övergripande målen.

Den regionala skyddsombudsverksamheten är en del i det sam- lade arbetsmiljöarbetet på små arbetsställen på svensk arbetsmark- nad. Genom att den regionala skyddsombudsverksamheten uppnår sitt syfte, ska den bidra till de övergripande samhällsmålen. I det här avsnittet går vi därför igenom de samhällsmål som den regionala skyddsombudsverksamheten är tänkt att bidra till. Vi börjar med det övergripande samhällsmålet, en tillfredsställande arbetsmiljö inom hela arbetsmarknaden (samhällsmål 3).

Figur 6.2 Illustration över var vi befinner oss i effektkedjan



Källa: Utredningens illustration.

### 6.3.1 Det övergripande samhällsmålet är en tillfredsställande arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen sätter ramarna för arbetsmiljöarbetet. Som vi skriver i kapitel 3 och 4 anger arbetsmiljölagen att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.

Vi bedömer att det på ett övergripande plan finns en gemensam uppfattning om att en god arbetsmiljö är i allas intresse. På arbetsmiljöområdet har arbetsmarknadens parter en lång tradition av gemensamma åtgärder.

Sedan arbetsmiljölagen kom till har riksdagen formulerat mål för statens arbetsmiljöarbete. Det riksdagsmål som nu gäller är:



goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män.<sup>4</sup>

Regeringen konkretiserar sitt arbete för att uppnå de övergripande målen i femåriga arbetsmiljöstrategier. Där anger regeringen såväl mål som strategi för vilka åtgärder som ska levereras samt uppföljning för kommande femårsperiod. Strategin utgår från det övergripande mål som regeringen har formulerat för arbetsmiljöområdet och som är:

[En] arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, som motverkar att människor utestängs från arbetslivet, som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och som bidrar till att utveckla individer och verksamheter.<sup>5</sup>

Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har uppdrag att ta fram åtgärdsplaner i anslutning till regeringens strategi. Vidare finns ett forum för dialog med arbetsmarknadens parter. Delmålen för arbetsmiljöstrategin 2021–2025 är:

- ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv,
- ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande,
- ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet samt
- en arbetsmarknad utan brott och fusk – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel.<sup>6</sup>

I den årliga budgetpropositionen till riksdagen lämnar regeringen sin bedömning av måluppfyllelsen inom området. De indikatorer som regeringen använder för att följa utvecklingen är:

- antal dödsolyckor i arbete,
- anmälda arbetsolyckor med frånvaro,
- antal anmälda arbetssjukdomar,
- antal förrättningar och inspektioner utförda av Arbetsmiljöverket,

---

<sup>4</sup> Prop. 2011/12:1 utgiftsområde 14 avsnitt 4.3, s. 70.

<sup>5</sup> Skr. 2020/21:92, s. 8.

<sup>6</sup> Skr. 2020/21:92, s. 8 f.

- andel sysselsatta som har möjlighet att varje vecka lära sig nytt och utvecklas i yrke samt
- andel sysselsatta som anser att systematiskt arbetsmiljöarbete pågår på arbetsplatsen.<sup>7</sup>

Regeringens arbetsmiljöstrategi följs upp särskilt.

I kapitel 3 beskrev vi att en god arbetsmiljö är viktig för arbetstagarnas hälsa och välbefinnande. Detta kan leda till stärkt lönsamhet och effektivitet i företag och andra organisationer samt medföra samhällliga vinster. Vi konstaterar samtidigt att det finns brister i arbetsmiljön på flera håll. Dödsolyckor i arbete förekommer. Arbetsolyckor med frånvaro rapporteras. Arbetsmiljön i kvinnodominerade yrken och branscher är generellt sett sämre jämfört med i mansdominerade yrken och branscher. Sjukfrånvaro på grund av psykiatriska diagnoser är fortsatt hög, särskilt bland kvinnor. En tillfredsställande arbetsmiljö kan därmed inte sägas vara uppnådd på hela arbetsmarknaden och ett fortsatt arbete för en tillfredsställande arbetsmiljö behövs därför.

### **6.3.2 Tillfredsställande arbetsmiljö vid små arbetsställen behövs för att nå det övergripande målet**

Behovet av en regional skyddsombudsverksamhet bygger på antagandet att förutsättningarna för en tillfredsställande arbetsmiljö skiljer sig åt mellan större och mindre arbetsställen. För att uppnå målet om en tillfredsställande arbetsmiljö inom hela arbetsmarknaden (samhällsmål 3) menar vi att en förutsättning är att arbetsmiljön är tillfredsställande vid arbetsställen oavsett storlek. Som samhällsmål 2 väljer vi därför formuleringen att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande vid små arbetsställen.

I sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 skriver regeringen att rörligheten på arbetsmarknaden och en stor ökning av företag med få anställda har inneburit att allt fler arbetstagare arbetar på arbetsplatser som saknar ett lokalt skyddsombud. Rörligheten på arbetsmarknaden och en stor ökning av företag med få anställda är två orsaker. Regeringen skriver också att:

---

<sup>7</sup> Prop. 2021/22:1, utgiftsområde 14, s. 7.

Det är angeläget att påpeka att de regionala skyddsombudens verksamhet är ett stöd till både anställda och arbetsgivare i arbetet för en bättre arbetsmiljö, i synnerhet för småföretag som oftast har sämre förutsättningar att utveckla ett lokalt arbetsmiljöarbete. När kunskap saknas i den egna organisationen är de regionala skyddsombuden, liksom företagshälsovården, en viktig resurs.<sup>8</sup>

Som vi beskrev i kapitel 5 ligger oftast ansvaret för arbetsmiljön och samtliga arbetsmiljöuppgifter i mindre företag på en enda person, vanligtvis chefen eller ägaren. Denne person ska förutom att driva företaget också hålla sig uppdaterad om lagar och regler som rör arbetsmiljö, vilket kan vara ett omfattande uppdrag. Tillgången till företagshälsovård är lägre på små arbetsställen, särskilt på de allra minsta. Besök från företagshälsovården eller annan bedömning av arbetsmiljön förekommer också mer sällan på mindre arbetsställen.

I kapitel 5 beskrev vi vidare att det är en hög andel av de anställda (omkring 75 procent) vid riktigt små arbetsställen (1–10 anställda) som inte rapporterar uppkomna arbetsskador. Vi redogjorde även för forskning som tyder på att arbetsmiljön generellt sett är sämre vid små arbetsställen jämfört med större, även om anställda vid små arbetsställen också kan ha större möjligheter till inflytande. Vi noterade även att den lägre förekomsten av ett lokalt fungerande skyddsarbete är något som innebär att anställda vid små arbetsställen saknar ombud som företräder dem i arbetsmiljöarbetet och att skyddet mot ohälsa och olycksfall generellt är lägre än vid större arbetsställen.

Här tyder forskningen på att små företag ofta saknar kunskap, resurser och motivation att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Systematiskt arbetsmiljöarbete pågår dessutom i mindre utsträckning på små arbetsställen. Inte heller här kan målet sägas vara uppnått.

### **6.3.3 Fungerande arbetsmiljöarbete vid små arbetsställen behövs för att nå målen**

I kapitel 3 noterade vi att en väl fungerande skyddsorganisation och en utvecklad samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer ofta ses som grundläggande förutsättningar för att åstadkomma en tillfredsställande arbetsmiljö på ett arbetsställe.

---

<sup>8</sup> Skr. 2020/21:92, s. 16.

Vi menar därför att den önskvärda effekten av den del av arbetsmiljöarbetet som den regionala skyddsombudsverksamheten bidrar till är ett fungerande arbetsmiljöarbete vid små arbetsställen<sup>9</sup> (samhällsmål 1).

I arbetsmiljölagstiftningen finns bestämmelser om hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas. Att det finns ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är en av de indikatorer som regeringen använder för att följa upp tillståndet i arbetsmiljön. Att det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete vid ett arbetsställe kan vara en indikation på att det finns ett fungerande arbetsmiljöarbete vid arbetsstället. Det är dock ingen garanti för att arbetsmiljön är god.

Som vi tidigare beskrivit i kapitel 5 saknar små företag ofta både kunskap, resurser och motivation till att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I samma kapitel visar vi också att systematiskt arbetsmiljöarbete inte bedrivs i lika stor utsträckning vid mindre arbetsplatser som vid större. Även här behövs fortsatt arbete för att nå målen.

## 6.4 Tre huvudsakliga målgrupper för den regionala skyddsombudsverksamheten

Den regionala skyddsombudsverksamheten riktas till dem som är målgrupperna för verksamheten.

Det övergripande regelverket medger att förbunden anpassar och prioriterar verksamheten efter de aktuella målgruppernas storlek och behov samt efter behoven i den aktuella branschen. Det förutsätter en god kännedom om målgruppernas förutsättningar och behov.

För samtliga målgrupper gäller att de finns vid arbetsställen som uppfyller kraven för de regionala skyddsombudens tillträdesrätt, dvs. att det finns minst en facklig medlem men inte någon skyddskommitté.

---

<sup>9</sup> Med små arbetsställen i det här sammanhanget menar vi de arbetsställen som de regionala skyddsombuden får verka vid enligt gällande bestämmelser i arbetsmiljölagen (se kapitel 4).

### 6.4.1 Arbetstagare vid små arbetsställen

Ett skyddsombud företräder de arbetstagare som finns inom dennes skyddsområde, även de som inte är fackligt anslutna.

Finns ett lokalt skyddsombud vid arbetsstället bör det regionala skyddsombudet samverka med denne. På arbetsställen där det finns fler fackliga organisationer bör de fackliga organisationerna samordna sina insatser.<sup>10</sup>

### 6.4.2 Lokala skyddsombud vid små arbetsställen

På de arbetsställen där det utsetts ett lokalt skyddsombud är det regionala skyddsombudets roll att bistå denne på det sätt som kan behövas. Det kan till exempel handla om att bistå med sakkunskap, information eller andra insatser.

### 6.4.3 Arbetsgivarföreträdare vid små arbetsställen

Även arbetsgivarföreträdare vid arbetsställen utan skyddskommitté kan sägas vara en målgrupp för den regionala skyddsombudsverksamheten. Det är arbetsgivarna, arbetstagarna och deras representanter – det vill säga de lokala och eller regionala skyddsombuden – som ska samverka om arbetsmiljön.

## 6.5 Många faktorer påverkar målen

I kapitel 3, 4 och 5 beskrev vi några av de många faktorer och aktörer som påverkar den samlade arbetsmiljön i Sverige. Den regionala skyddsombudsverksamheten är en faktor bland många andra.

Det är, som vi tidigare skrivit, i praktiken oftast inte möjligt att härleda vilka åtgärder från vilken aktör som leder till vilket resultat inom arbetsmiljöområdet. Många övergripande faktorer påverkar hela arbetsmarknaden. Det gäller exempelvis strukturförändringar, konjunktursvängningar, teknisk utveckling, uppkomst och eliminering av olika arbetsmiljörisker. Det finns förstås också faktorer som har betydelse för en eller flera specifika branscher.

---

<sup>10</sup> Om det finns ett huvudskyddsombud vid arbetsstället så ska denne i första hand samordna skyddsombuden och svara för kontakterna med högsta ledningen (se kapitel 4).

Här fokuserar vi på de faktorer som vi menar har direkt påverkan just på den regionala skyddsombudsverksamhetens förutsättningar att bidra till de övergripande målen inom arbetsmiljöområdet. Det handlar om externa faktorer som den regionala skyddsombudsverksamheten inte kan påverka i någon betydande omfattning.

### **6.5.1 Former och förutsättningar för samverkan**

Arbetsmiljöarbetet är ett av många områden som ingår i relationen mellan arbetsmarknadens parter. Hur relationerna fungerar inom vissa partsgemensamma områden kan påverka förutsättningarna för samverkan inom andra områden.

I våra kontakter med både arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer har parterna framfört att det finns sådana exempel. Om samverkan mellan parterna generellt sett inte fungerar kan det påverka förutsättningarna för samverkan inom arbetsmiljöområdet negativt och vice versa.

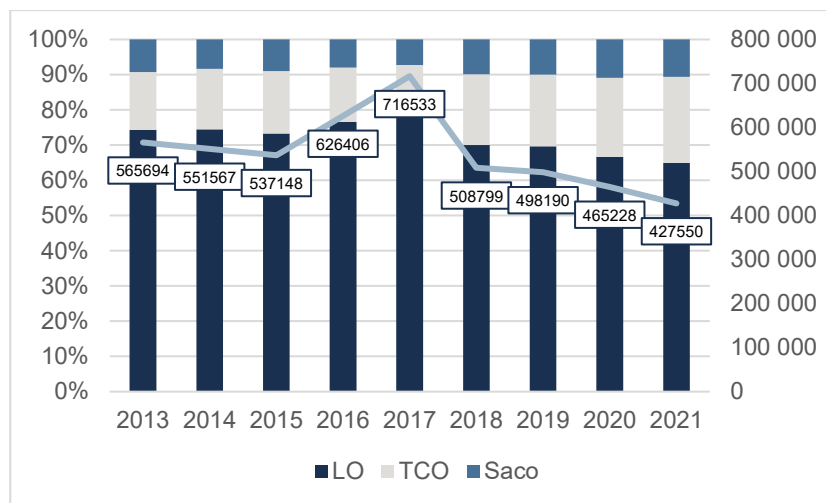
### **6.5.2 Regelverket påverkar hur många arbetsställen de regionala skyddsombuden har tillträde till**

En viktig faktor för den regionala skyddsombudsverksamhetens möjligheter att bidra till arbetsmiljön vid små arbetsställen är hur många arbetsställen de kan verka vid.

Vi visade i kapitel 5 att antalet små arbetsställen i Sverige har ökat. Frågan är hur många små arbetsställen som de regionala skyddsombuden får verka vid, dvs. hur många av dessa arbetsställen där något förbund har minst en medlem men där det inte finns någon skyddskommitté. I redovisningen till Arbetsmiljöverket anger fackförbunden hur många arbetsställen som deras regionala skyddsombud har tillträde till enligt arbetsmiljölagen. Siffrorna behöver tolkas med viss försiktighet eftersom flera förbund uppger att antalet är en uppskattning. Vidare kan tolkningen av vad som är ett arbetsställe skilja sig mellan olika förbund och centralorganisationer. Det finns i dag inga register vare sig över antalet skyddsombud eller antalet skyddskommittéer. Det är därför inte möjligt att ange ett precist antal. Därutöver bör nämnas att regionala skyddsombud från flera förbund kan ha tillträdesrätt till ett och samma arbetsställe.

Figur 6.3 visar att antalet arbetsställen varierar mellan åren och att trenden är nedåtgående. Om det beror på att antalet arbetsställen som regionala skyddsombud har tillträde till faktiskt minskar eller om det beror på skillnader i förbundens rapporteringsmönster är inte möjligt att säga.

**Figur 6.3** Förbundens uppskattning av antalet arbetsställen som de regionala skyddsombuden har tillgång till enligt arbetsmiljölagen samt de olika centralorganisationernas andel av arbetsställena



*Källa:* Förbundens årliga redovisning till Arbetsmiljöverket av den regionala skyddsombudsverksamheten, respektive år.

Anm.: Antalet arbetsställen är en uppskattning som görs av förbunden. Diagrammet visar inte antalet unika arbetsställen. Det förekommer att arbetsställen omfattas av regionala skyddsombud från flera förbund och därför kan rapporteras av flera förbund.

## Krav på minst en medlem för tillträde för regionalt skyddsombud

Kravet på minst en facklig medlem för att regionalt skyddsombud ska kunna utses för ett arbetsställe har varit föremål för flera utredningar. I propositionen Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden (prop. 2019/20:135) föreslog regeringen att medlemskravet skulle kompletteras genom att förses med en alternativregel som gav tillträde också i det fall arbetsstället hade slutit kollektivavtal eller om kollektivavtal vanligen fanns vid arbetsstället.

Förslaget byggde på den utredning som presenterades i betänkandet Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbets-

miljön?<sup>11</sup> Utredningen ansåg att det fanns anledning att anta att fler arbetstagare jämfört med tidigare hade en anställning på ett arbetsställe där det saknades lokalt skyddsombud. Vidare hade en ökad rörlighet på arbetsmarknaden kommit att innebära att när en person slutade sin anställning så kunde ett arbetsställe tillfälligt hamna i en period där medlem saknades.

Riksdagen beslutade dock inte om någon ändring i enlighet med regeringens förslag. I stället tillkännagav riksdagen för regeringen att innan något sådant beslut kunde fattas behövde verksamheten först utvärderas.<sup>12</sup>

I utredningen Bättre arbetsmiljöregler II. Skyddsombud, beställarsansvar, byggarbetsplatser m.m.<sup>13</sup> hade ett liknande förslag lämnats 2007. Utredningen ansåg då att medlemskravet var problematiskt särskilt när det gällde det ökade antalet rörliga eller tillfälliga arbetsplatser och branscher med allmänt stor omsättning av anställda. Utredningen föreslog därför ett alternativt krav till medlemskravet som innebar att ett regionalt skyddsombud skulle få utses om arbetstagarorganisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället.

Utredningens förslag ledde inte till några ändringar i arbetsmiljölagen i denna del.

## Felaktigt utsedda skyddskommittéer

I våra direktiv finns en fråga om hur vanligt det är med felaktigt utsedda skyddskommittéer. En felaktigt utsedd skyddskommitté är en kommitté där arbetsgivaren har utsett samtliga deltagare eller där ledamöterna på annat sätt inte utsetts i enlighet med vad som anges i arbetsmiljölagen.

De fackliga centralorganisationerna och förbunden har i olika sammanhang framfört att det förekommer att skyddskommittéer bildas på arbetsställen enbart i syfte att utestänga ett regionalt skyddsombud. Dessa skyddskommittéer har enligt förbunden tillkommit på arbetsgivarens initiativ och utgör inte någon skyddskommitté i lagens mening.

---

<sup>11</sup> SOU 2017:24.

<sup>12</sup> Bet. 2019/20:AU13 punkt 2; rskr. 2019/20:305.

<sup>13</sup> SOU 2007:43.



Arbetsgivarföreträdarna delar inte denna uppfattning. Svenskt Näringsliv har tidigare framfört att eventuella problem avseende skyddskommittéerna handlar om att arbetstagersidan tycker att kommittén inte fullgör sin uppgift eller att arbetstagarorganisationerna inte har velat medverka vid bildandet av skyddskommitté.<sup>14</sup>

Vi har frågat såväl fackliga organisationer som arbetsgivarorganisationer om de har några uppgifter om hur vanligt förekommande det är med felaktigt utsedda skyddskommittéer. Förbunden uppger att det förekommer men att de inte har några kvantitativa uppgifter på i vilken omfattning. LO uppger att det hanteras lokalt i de fall frågan uppstår. LO:s uppfattning är att det oftast sker av okunskap och att det bara i vissa fall rör sig om ett medvetet sätt att stänga ute regionala skyddsombud. Frågan ses inte som ett stort problem.<sup>15</sup> Så här skriver LO:

Upptäckten sker oftast genom att regionalt skyddsombud nekas tillträde vid tänkt besök varpå ärendet hanteras skyndsamt via lokal ombudsman och dessa ärenden reds i princip alltid ut lokalt. Oftast räcker det med att förklara vad lagen säger och beskriva hur tillsättandet av en skyddskommitté går till.<sup>16</sup>

I vår enkätundersökning frågade vi även de regionala skyddsombuden i vilken utsträckning det förekommer felaktigt utsedda skyddskommittéer inom det område där de verkar som regionalt skyddsombud. Över hälften (52 procent) av de regionala skyddsombuden svarade att detta inte alls förekommer alternativt förekommer i låg utsträckning (se figur 6.4). Knappt 10 procent svarade att detta förekommer i hög eller mycket hög utsträckning. Drygt en fjärdedel (27 procent) svarade vet inte. Framför allt var det de regionala skyddsombuden från Saco-förbunden som svarade vet inte (44 procent). Bortsett från detta skiljer sig svaren från regionala skyddsombud från olika centralorganisationer endast marginellt. Regionala skyddsombud från LO-förbund respektive TCO-förbund uppgav i något högre grad att felaktigt utsedda skyddskommittéer förekommer jämfört med regionala skyddsombud från Saco-förbunden.

---

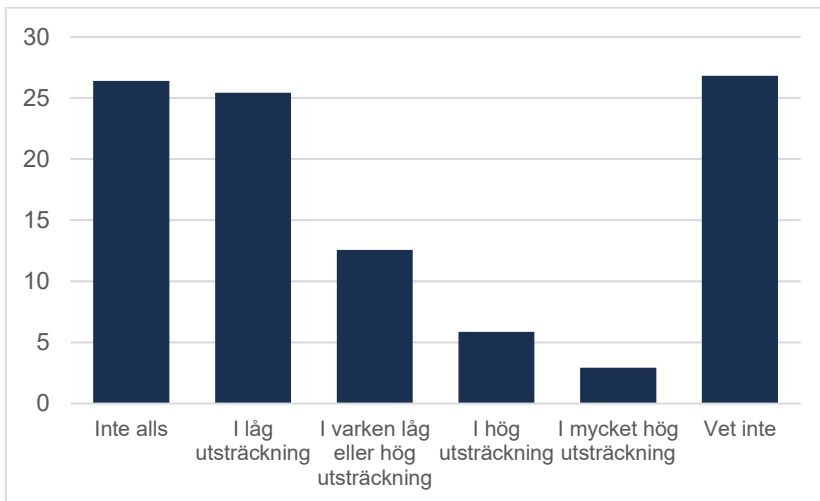
<sup>14</sup> SOU 2017:24 s. 256 samt utredningens samtal med arbetsgivarföreträdare.

<sup>15</sup> Saco: Återkoppling på RSO-frågor från Sacos förbund; TCO: Uppföljning RSO/RAMO-verksamheten. Båda dnr komm/00950/A 2021.

<sup>16</sup> LO: Uppföljning angående regionala skyddsombudsverksamhet. Dnr Komm/00950/A 2021:05.

**Figur 6.4** I vilken utsträckning det förekommer felaktigt utsedda skyddskommittéer enligt regionala skyddsombud

Andelar i procent



*Källa:* Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

Anm.: Frågan besvarades på en skala 1–5, där 1=inte alls och 5=i mycket hög utsträckning.

### 6.5.3 Facklig anslutning påverkar tillträdesrätten

Även den fackliga anslutningsgraden spelar stor roll för antalet arbetsställen som de regionala skyddsombuden får tillträde till. Detta eftersom ett krav för att de regionala skyddsombuden ska få tillträde är att den fackliga organisationen har en medlem vid arbetsstället.

Som vi konstaterade i kapitel 4 har den fackliga anslutningsgraden minskat. Under 1990-talet var över 80 procent av alla sysselsatta fackligt anslutna. I dag ser det annorlunda ut. Den fackliga anslutningsgraden har totalt sett gått ned med 1,6 procentenheter mellan 2010 och 2020, även om pandemiåret 2021 innebar en ökning av antalet medlemmar. År 2021 var knappt 67 procent, av alla med en anställning, fackligt anslutna. LO är den centralorganisation där anslutningsgraden har minskat mest.

#### 6.5.4 Förekomsten av lokala skyddsombud påverkar de regionala skyddsombudens verksamhet

En viktig del av den regionala skyddsombudsverksamheten är enligt förbunden att rekrytera lokala skyddsombud. Detta eftersom förekomsten av skyddsombud är en av förutsättningarna för att få till ett fungerande lokalt arbetsmiljöarbete.

Samtidigt har svårigheterna att rekrytera skyddsombud ökat inom många branscher. En genomgående förklaring till detta är, från fackförbundens sida, ökad förekomst av stress och minskad öppenhet på arbetsplatserna. Förbunden rapporterar om slimmade organisationer där arbetstagare som tar på sig förtroendeuppdrag känner sig ”skyldiga” gentemot sina kollegor. Kollegorna får ta på sig de arbetsuppgifter som skyddsombudet annars skulle utfört. Många förbund uppger också att det är en mer ängslig kultur på många arbetsställen. Osäkra anställningsförhållanden gör att färre vill ta på sig rollen som skyddsombud eftersom de anser att den innebär en skyldighet att vara ”obekväm” genom att ställa krav i förhållande till arbetsgivaren.

TCO uppger att svårigheterna att rekrytera lokalt skyddsombud delvis hänger samman med att samverkan mellan de lokala parterna vid många arbetsplatser inte fungerar. När det lokala skyddsombudet då upplever att denne måste bygga en fungerande samverkan – något som inte ingår i skyddsombudets uppdrag annat än vad gäller samverkan i arbetsmiljöfrågor – upplevs uppdraget som för betungande.

Arbetsgivarföreträdare uppger att det är ett problem att rekrytera skyddsombud eftersom den fackliga anslutningsgraden har sjunkit. Flera arbetsgivarföreträdare menar att de fackliga organisationerna inte vill godkänna skyddsombud som inte är fackligt anslutna. Detta leder till att arbetsstället saknar lokalt skyddsombud.

Men bilden är inte entydig. I vissa branscher är uppdraget som lokalt skyddsombud populärt. Ett exempel är TCO-förbundet Unionen, där antalet lokala skyddsombud har ökat under senare tid.

Arbetsmiljöverket hade tidigare ett register över samtliga skyddsombud, men det lades ned 2008 och sedan dess finns inga heltäckande uppgifter om antalet utsedda skyddsombud.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Ändringen skedde i 10 § arbetsmiljöförordningen med verkan från den 8 april 2008.

## Antalet lokala skyddsombud minskar

Den mest heltäckande kartläggning av antalet skyddsombud som vi har tagit del av genomfördes 2012 respektive 2020 av tidningen *Du&Jobbet*. Tidningen ställde frågan till landets samtliga fackförbund (46 förbund 2020) och fick svar från de flesta. Resultatet visar att det fanns cirka 94 400 skyddsombud 2020 jämfört med cirka 100 000 år 2012.<sup>18</sup> Eftersom antalet sysselsatta har ökat under samma period är den relativa minskningen (antalet skyddsombud per anställd) större.<sup>19</sup>

Det är främst inom de LO-anslutna förbunden som minskningen har skett. Förbunden inom LO uppgav 2012 att de hade 64 400 skyddsombud. Motsvarande siffra för 2020 var 54 500, vilket är en minskning på drygt 15 procent.

Inom de TCO- och Saco-anslutna förbunden är utvecklingen en annan. Där har antalet skyddsombud ökat. Inom TCO-förbunden har antalet skyddsombud gått från 31 500 skyddsombud 2012 till 32 600 år 2020. Inom Saco har antalet skyddsombud ökat från 5 000 skyddsombud 2012 till 7 300 skyddsombud 2020.

Vi har frågat centralorganisationerna LO, TCO och Saco hur många skyddsombud de har i dag inom de förbund som redovisar regional skyddsombudsverksamhet. Eftersom alla förbund inte redovisar regional skyddsombudsverksamhet, går siffrorna inte att jämföra med *Du&Jobbets* uppgifter från 2012 och 2020.

Enligt sammanställningen från LO har de förbund som redovisade regional skyddsombudsverksamhet (13 av 14 förbund) gemensamt cirka 51 000 skyddsombud 2022. TCO rapporterade in antal skyddsombud från 7 av sina 12 förbund. Sammanlagt har dessa förbund 17 814 lokala skyddsombud i dag (2022). Bland Sacos förbund med regional skyddsombudsverksamhet (8 av totalt 22 förbund) finns 15 855 lokala skyddsombud (2022).<sup>20</sup>

I vissa branscher saknas i princip förutsättningar för att rekrytera lokala skyddsombud. Det kan till exempel handla om branscher där det är så hög genomströmning av personal att det inte är möjligt eller

---

<sup>18</sup> Siffrorna är inklusive både lokala och regionala ombud. Det framgår inte om skyddsombud som inte är fackligt anslutna ingår i underlaget.

<sup>19</sup> Tidningen *Du&Jobbet* (2020).

<sup>20</sup> LO: Uppföljning angående regional skyddsombudsverksamhet. Saco: Återkoppling på RSO-frågor från Sacos förbund. TCO: Uppföljning RSO/RAMO-verksamheten. Samtliga dnr komm/00950/A 2021. Notera att Lärarförbundet är medlem i Saco från och med 2022. Lärarförbundet rapporterar över 9 200 skyddsombud 2022.

meningsfullt att rekrytera någon som vill ta på sig en sådan roll. I andra branscher handlar det om att majoriteten av arbetsställena är av tillfällig karaktär.

### **Regionala skyddsombud verkar vid små arbetsställen där lokalt skyddsombud saknas**

I vår enkätundersökning till de regionala skyddsombuden ställde vi en fråga angående vilka typer av arbetsställen de oftast besöker. Av svaren framgick att de oftast besöker små arbetsställen utan skyddsombud (se figur 6.5). Vanligast var att de oftast besöker arbetsställen med 1–9 anställda utan skyddsombud (55 procent svarade ofta/mycket ofta). Därefter kom arbetsställen med 10–49 anställda utan skyddsombud (33 procent angav ofta/mycket ofta).

Som framgår av figur 6.5 förekommer det att regionala skyddsombud även besöker större arbetsställen som har skyddskommitté. Enligt förbunden blir regionala skyddsombud ibland inbjudna till större arbetsställen i egenskap av att vara sakkunniga i arbetsmiljöfrågor:

Vi prioriterar arbetsplatser utan skyddsombud eller skyddskommitté, men skillnaden i praktiken är inte så stor. I många fall ber arbetsgivaren och lokala skyddsombud gemensamt oss att komma på besök för att hjälpa till att få i gång en bättre lokal samverkan eller stöd i en särskild fråga.<sup>21</sup>

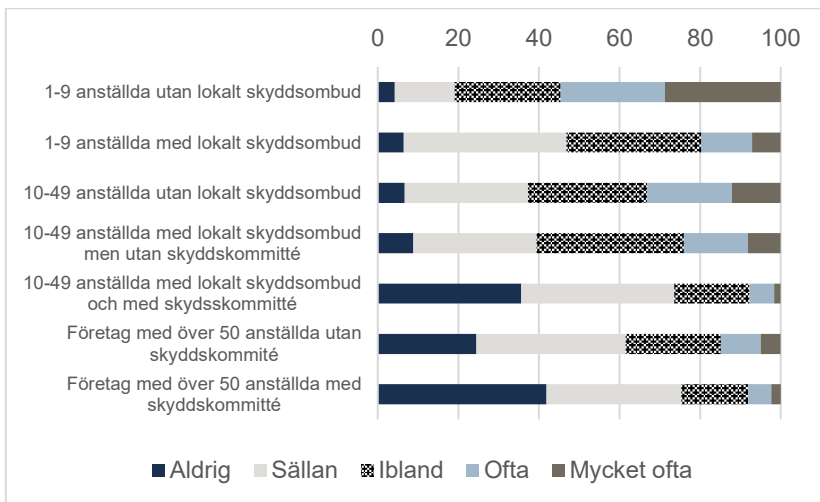
Regionala skyddsombud från LO-anslutna och TCO-anslutna förbund besöker främst arbetsställen med 1–9 anställda utan skyddsombud. Regionala skyddsombud från Saco-ansluta förbund besöker främst arbetsställen med 10–49 anställda utan skyddsombud.

---

<sup>21</sup> Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022). Citat från svar på fråga 12.

**Figur 6.5 Arbetsplatser som regionala skyddsombud besöker**

Andelar i procent på frågan: Hur ofta besöker du arbetsplatser som har ...



Källa: Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

Anm.: Frågan besvarades på en skala 1 till 5, där 1=aldrig och 5=mycket ofta.

### Felaktigt utsedda skyddsombud

I våra direktiv finns en fråga om hur vanligt det är med felaktigt utsedda skyddsombud. Ett felaktigt utsett skyddsombud är ett skyddsombud som varken utsetts av den aktuella arbetstagarorganisation som enligt lagen har befogenheter att utse ett skyddsombud eller av arbetstagarerna på arbetsplatsen. Det handlar i praktiken om skyddsombud som utses direkt av arbetsgivaren.

Ett skäl till felaktigt utsedda skyddsombud kan vara okunskap kring regelverket. Från arbetsgivarhåll har man framfört att det vanligaste är att arbetsgivarna gärna vill ha lokala skyddsombud som stöd i deras lokala arbetsmiljöarbete. För att få till stånd detta kanske arbetsgivaren utser ett skyddsombud. Detta är dock inte i linje med regelverket.

I våra samtal med fackförbunden ställde vi frågan om de har några uppgifter på hur vanligt det är att skyddsombud utses på felaktigt sätt. Förbunden konstaterar att det förekommer men att de inte för statistik över detta. Inom LO-förbunden ser man dock att detta är ett problem:

[...] Däremot är det ett flertal förbund som ser en tendens att före-  
elsen ökar med att skyddsombud utses på fel sätt. Det är också mer  
medvetet och sker på sätt som grundar sig i att helt ifrågasätta facket  
rätt att utse skyddsombud och regionala skyddsombud och i förläng-  
ningen facklig närvaro överhuvud taget. Dessa ärenden har oftast liten  
koppling till arbetsmiljölagen som lag utan målet för företaget är att  
stänga facket ute från arbetsplatsen helt och hållet.<sup>22</sup>

Som vi beskrivit i kapitel 3 och 5 har Europeiska arbetsmiljöbyrån  
(EU-Osha) genomfört en europeisk företagsundersökning om nya  
och framväxande risker (ESENER) under 2009, 2014 och 2019. Under-  
sökningen kartlägger hur europeiska arbetsplatser hanterar arbetsmiljö-  
risker i praktiken.<sup>23</sup> Tabell 6.1 visar resultatet från en av frågorna i  
undersökningen från 2019, med data från Sverige: Väljs skyddsom-  
buden av medarbetarna eller utses de av arbetsgivaren? Närmare  
13 procent av skyddsombuden utses av arbetsgivaren enligt under-  
sökningen. Ju mindre arbetsplatsen är desto högre tycks andelen  
skyddsombud som utses av arbetsgivaren vara.

**Tabell 6.1 Hur skyddsombud utses uppdelat efter storlek på arbetsplatsen**

Tabellen visar resultat för Sverige på frågan: Väljs skyddsombuden  
av medarbetarna eller utses de av arbetsgivaren?

	Totalt	5–9 medarbetare	10–49 medarbetare	50–249 medarbetare	250 eller fler medarbetare
Väljs av medarbetare	77,2	67,4	79,9	90,5	95,5
Utses av arbetsgivare	12,8	19,8	10,8	3,3	1,6
Delvis arbets- givare och delvis medarbetare	10,0	12,8	9,4	6,2	2,8

*Källa:* EU-Osha (<https://visualisation.osha.europa.eu/esener/sv/survey/detailpage-european-map/2019/worker-participation/sv/E3Q351/company-size/14/7/93>).

Anm.: Frågorna i undersökningen besvarades av "den person som har bäst kunskaper om arbetsmiljö på den här arbetsplatsen". Det kan vara ägaren, en platschef eller ett skyddsombud. Tabellen visar samma frågelydelse och svarsalternativ som finns i enkäten för ESENER (2019).

I vår enkätundersökning frågade vi de regionala skyddsombuden i vilken utsträckning det förekommer felaktigt utsedda skyddsombud inom det område de verkar som regionalt skyddsombud. Nära två

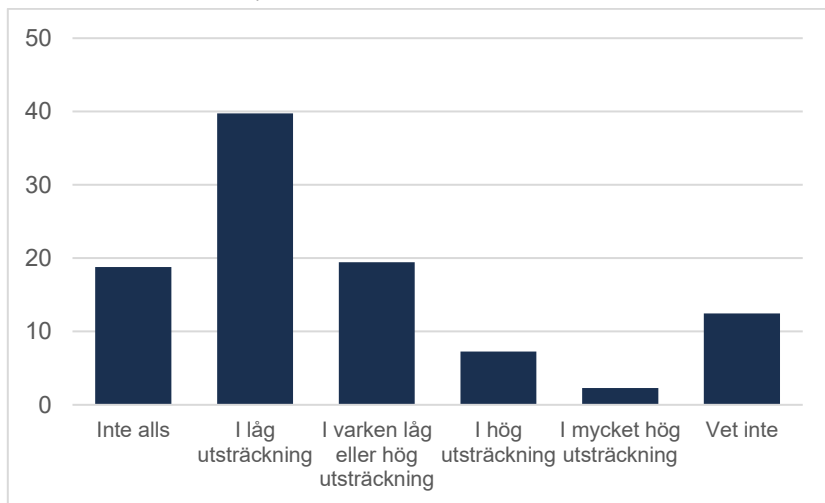
<sup>22</sup> Saco: Återkoppling på RSO-frågor från Sacos förbund. TCO: Uppföljning RSO/RAMO-verksamheten. Båda dnr Komm/00950/A 2021.

<sup>23</sup> EU-Osha (2019b).

tedjedelar (59 procent) av de regionala skyddsombuden svarade inte alls eller i mycket låg utsträckning (se figur 6.6). Omkring en femtedel svarade i viss utsträckning och en knapp tiondel i hög utsträckning/i mycket hög utsträckning. Svaren från regionala skyddsombud från olika centralorganisationer skiljer sig endast marginellt.

**Figur 6.6** I vilken utsträckning det förekommer felaktigt utsedda skyddsombud enligt regionala skyddsombud

Andelar i procent



*Källa:* Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

*Anm.:* Frågan besvarades på en skala 1–5, där 1=inte alls och 5=i mycket hög utsträckning.

### 6.5.5 Tillgång till kunskap om arbetsmiljö på små arbetsställen påverkar

För många arbetsplatser, i synnerhet de mindre arbetsplatserna, behövs ett kunskapsstöd i arbetsmiljöarbetet i form av en extern resurs. Här har företagshälsovården en roll att fylla, liksom parternas kunskapsorganisationer.

För att kunna bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete vid små arbetsställen behövs kunskaper om specifika förutsättningar för arbetsmiljöarbete vid just små arbetsställen. Det kan handla om risker och möjligheter som är aktuella just vid mindre arbetsställen.



Därför är kunskapsutvecklingen inom forskning och de kunskaps-sammanställningar som Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i uppdrag att ta fram också en pusselbit som kan påverka förut-sättningarna.



# 7 Den regionala skyddsombudsverksamheten och dess bidrag i arbetsmiljöarbetet

## 7.1 Inledning

I kapitel 6 redogjorde vi för den modell – effektkedjan – som vi använt för att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet. I detta kapitel kommer vi in på vad den regionala skyddsombudsverksamheten levererar i form av stöd till målgrupperna. I kapitlet redogör vi för svaren på följande frågeställningar i direktiven:

- Frågeställning 2: Kartlägga hur många arbetsplatsbesök de regionala skyddsombuden gör samt undersöka utvecklingen över tid.
- Frågeställning 3: Kartlägga antalet besök där regionala skyddsombud ställt krav på åtgärder och där åtgärder vidtagits, samt undersöka utvecklingen över tid.
- Frågeställning 5: Undersöka vilka faktorer som påverkar regionala skyddsombuds möjligheter att utföra sitt uppdrag. (Denna frågeställning besvaras delvis i detta kapitel och delvis i kapitel 6.)
- Frågeställning 7: Undersöka om regionala skyddsombud har möjlighet att få den utbildning som krävs för att kunna genomföra uppdraget på bästa sätt och vid behov lämna förslag på hur detta kan säkerställas.

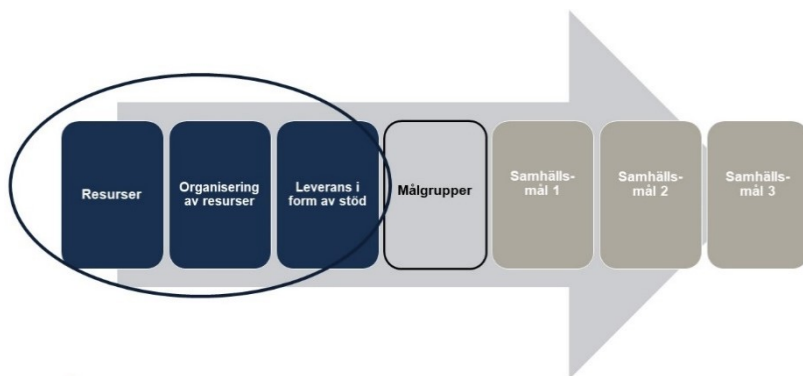
I kapitel 6 beskrev vi den regionala skyddsombudsverksamhetens roll i arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden och hur verksamheten kopplar till samhällsmålen inom arbetsmiljöområdet.

I det här kapitlet beskriver vi den samlade regionala skyddsombudsverksamheten, både hur den är utformad och hur den bidrar till arbetsmiljöarbetet.

## 7.2 Förbundens regionala skyddsombudsverksamhet: från resurser till stöd

För att beskriva hur verksamheten är utformad och tänkt att bidra till de övergripande samhällsmålen beskriver vi vilka resurser som verksamheten har till sitt förfogande, hur dessa organiseras av förbunden för att slutligen kunna leverera stöd till verksamhetens målgrupper. Figur 7.1 visar var vi befinner oss i effektkedjan vi är.

Figur 7.1 Illustration över var vi befinner oss i effektkedjan



Källa: Utredningens illustration.

Redovisningen i detta kapitel baserar sig dels på vår enkät till regionala skyddsombud och till de samordnare av regional skyddsombudsverksamhet som finns på respektive förbund, dels på den redovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten som förbunden lämnar till Arbetsmiljöverket varje år. Informationen har kompletterats med annat skriftligt material från parterna samt med samtal med representanter från parterna. Redovisningen omfattar hela den regionala skyddsombudsverksamheten, det vill säga även den del av verksamheten som är finansierad av förbunden.

De flesta sammanställningar innehåller uppgifter uppdelat på centralorganisationsnivå. Då Svenska Hamnarbetarförbundet inte ingår

i någon centralorganisation har vi valt att inte redovisa deras verksamhet separat eftersom det inte blir rättvisande.

Redovisningen omfattar den regionala skyddsombudsverksamhet som finns hos förbund som erhåller statlig finansiering för verksamheten. Regional skyddsombudsverksamhet kan även finnas vid andra förbund men vår bedömning är att denna är av en begränsad omfattning.

### **7.3 Resurser är nödvändiga för att uppnå verksamhetens syfte**

De resurser som den regionala skyddsombudsverksamheten har till sitt förfogande och som vi beskriver i det här kapitlet är:

- finansiering,
- personal,
- regelverk,
- kunskaper samt
- praktiska ”verktyg” i form av stöd och tekniska hjälpmedel med mera.

Beskrivningen är på en övergripande nivå. Vi utesluter inte att det inom vissa branscher kan finnas behov av särskilda resurser utöver de som vi beskriver här.

#### **7.3.1 Finansiering för att bekosta verksamheten**

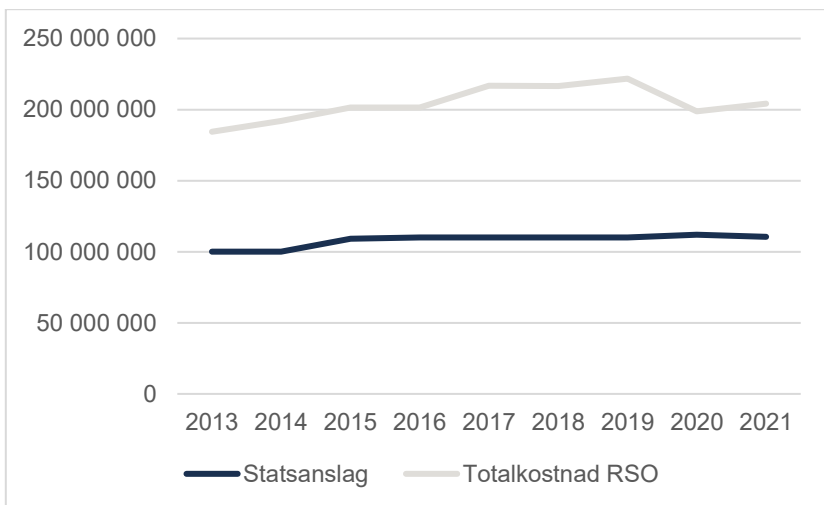
Hur mycket finansiering som verksamheten har till sitt förfogande är en resurs som styr bland annat verksamhetens omfattning. Det statsbidrag som går till den regionala skyddsombudsverksamheten utgör en del av verksamhetens finansiering. Förbunden lägger till ungefär lika mycket egna medel.

För de enskilda förbunden spelar också fördelningen av bidraget mellan förbunden inom de tre centralorganisationerna roll.

## Den totala kostnaden för verksamheten har ökat sedan 2013

Den regionala skyddsombudsverksamheten finansieras genom statsbidrag och förbundens egna medel. Figur 7.2 redovisar den totala kostnaden för den regionala skyddsombudsverksamheten under perioden 2013–2021. Den sammanlagda kostnaden för verksamheten har ökat med 11 procent från 2013 till 2021 – från drygt 184 miljoner kronor (2013) till 204 miljoner kronor (2021). Statsbidraget har ökat från drygt 100 miljoner kronor (2013) till 110,5 miljoner kronor (2021). Det motsvarar en ökning med 10 procent.

**Figur 7.2** Total kostnad samt statliga anslag för den regionala skyddsombudsverksamheten (RSO) 2013–2021



*Källor:* Regleringsbrev till Arbetsmiljöverket samt förbundens årliga redovisning till Arbetsmiljöverket av den regionala skyddsombudsverksamheten, respektive år.

## Statliga medel till regional skyddsombudsverksamhet hanteras av Arbetsmiljöverket

Som vi skriver i kapitel 4 är det Arbetsmiljöverket som hanterar utbetalning och redovisning av de statliga medel som är en del av finansieringen av den regionala skyddsombudsverksamheten. I hanteringen ingår att fördela, betala ut, följa upp samt redovisa hur medlen använts.

Fördelningen av statsbidraget görs enligt den rekvisition som centralorganisationerna och Svenska Hamnarbetarförbundet lämnar in

till Arbetsmiljöverket. Centralorganisationerna fördelar i sin tur statsbidraget till sina medlemsförbund.

Förbunden förbinder sig att årligen redovisa verksamheten enligt nio så kallade prestationsmått. Arbetsmiljöverket redovisar i sin tur verksamheten till regeringen. I Arbetsmiljöverkets årliga regleringsbrev anger regeringen vilka uppgifter som ska ingå i redovisningen:

- antal regionala skyddsombud,
- antal årsarbetskrafter regionala skyddsombud,
- antal arbetsställen,
- antal besök på arbetsställen och deras huvudsakliga inriktning,
- rådgivning per telefon och e-post,
- utbildning internt,
- utbildning externt,
- utbildningskostnad samt
- totalkostnad och bidrag.

Prestationsmåttan har använts sedan 2013 och togs fram av Arbetsmiljöverket i samverkan med förbunden 2011. Några mindre justeringar har gjorts. Utöver dessa kvantitativa mått och bedömningar gör förbunden skriftliga beskrivningar av den regionala skyddsombudsverksamheten. Där beskriver de bland annat verksamhetens huvudsakliga inriktning, aktuella utmaningar inom arbetsmiljöområdet och bedömningar av verksamhetens effekter.

År 2021 var det 29 fackliga organisationer som redogjorde för sin regionala skyddsombudsverksamhet varav 13 inom LO, 9 inom TCO, 6 inom Saco samt Svenska Hamnarbetarförbundet. Tabell 7.1 visar såväl statsbidraget som förbundens totala kostnader för detta år.

**Tabell 7.1 Fackliga organisationer som redogjort för sin regionala skyddsombudsverksamhet 2021, erhållet statsbidrag samt totala kostnader**

Central-organisation (CO)	Fackförbund	Erhållet statsbidrag 2021	Summa totala kostnader 2021
LO	Byggnadsarbetareförbundet	13 275 176	28 722 158
	Elektrikerförbundet	3 403 017	2 809 090
	Fastighetsanställdas Förbund	5 045 782	5 074 255
	GS, Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch	4 570 898	2 690 279
	Handelsanställdas förbund	11 286 414	23 838 372
	Hotell- och restaurangfacket	5 458 091	8 368 071
	Industrifacket Metall	9 928 716	10 313 393
	Kommunalarbetareförbundet	7 120 887	28 902 159
	Livsmedelsarbetareförbundet	1 532 353	791 475
	Musikerförbundet	2 271 653	1 965 213
	Målarna	3 851 630	4 219 259
	Seko, Service- och kommunikationsfacket	4 161 851	7 275 158
	Transportarbetareförbundet	10 560 505	29 030 199
	TCO	Finansförbundet	449 868
Forena		791 234	1 777 643
Journalistförbundet		1 196 664	2 860 428
Läraryrket		4 187 420	6 695 607
Scen & Film		1 436 949	2 411 158
Symf		282 331	304 089
Unionen		9 929 756	25 899 996
Vision		694 002	860 586
Vårdförbundet		924 409	1 140 486
Saco	Akademikerförbundet SSR	382 191	406 190
	Kyrkans Akademikerförbund	2 663 000	3 001 842
	Lärarnas Riksförbund	1 886 000	2 118 052
	Akavia, Naturvetarna samt Sveriges Ingenjörer	1 259 848	1 405 593
Ingår ej i CO	Svenska Hamnarbetarförbundet	200 000	231 171

*Källa:* Förbundens årliga redovisning till Arbetsmiljöverket av den regionala skyddsombudsverksamheten, redovisningsår 2021.

Anm.: Läraryrket är sedan 2022 anslutet till Saco. Verksamheten under 2021 påverkades av covid-19-pandemin. Vanligtvis redovisar samtliga förbund en högre totalkostnad än vad man erhållit i statsbidrag. Se figur 7.3.



## Vissa förbund bekostar en stor del med egna medel

Under perioden 2013–2021 har de statliga medlen till den regionala skyddsombudsverksamheten höjts från drygt 100 miljoner kronor till drygt 110,5 miljoner kronor. Höjningen gjordes stegvis med början 2015 då anslaget höjdes från 100 087 000 kronor till 109 087 000 kronor. År 2016 höjdes anslaget med ytterligare 1 miljon kronor. År 2020 höjdes beloppet till 112 miljoner kronor för att sänkas med 1,5 miljoner kronor 2021.

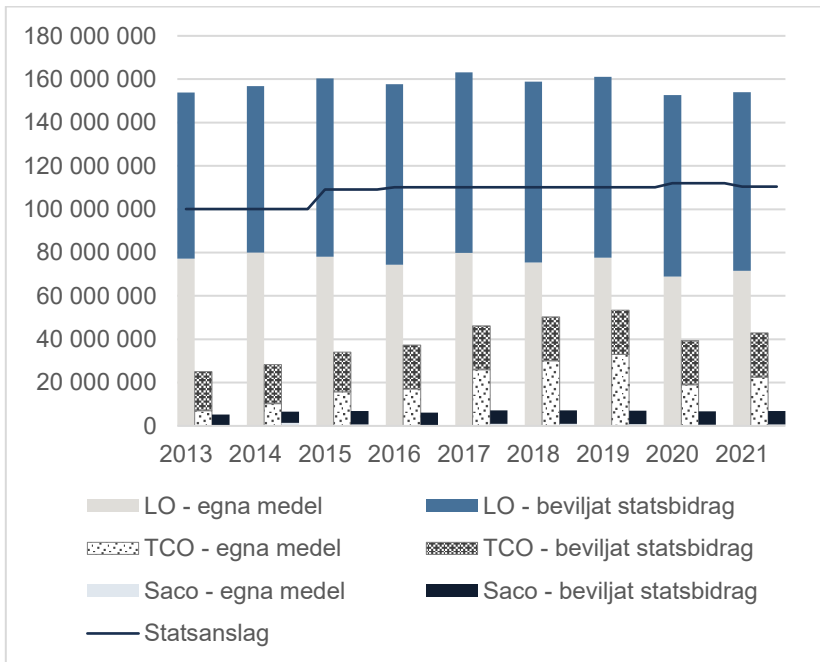
Under samma period har de förbund som rekviderar statliga medel för sin regionala skyddsombudsverksamhet redovisat att de sammanlagt har bidragit med medel motsvarande mellan 79 (2020) och 101 (2019) procent av de statliga medlen.<sup>1</sup> Hur stor andel av den regionala skyddsombudsverksamheten som förbunden bekostar själva varierar. De LO-anslutna förbunden och de TCO-anslutna förbunden finansierar en större del av verksamheten med egna medel än de Saco-anslutna förbunden. Figur 7.3 illustrerar denna utveckling.

---

<sup>1</sup> Siffrorna grundar sig på redovisningen som förbunden årligen lämnar till Arbetsmiljöverket. Observera att det kan förekomma variationer i förbundens principer för redovisning.

**Figur 7.3 Förbundens totala kostnader för den regionala skyddsombudsverksamheten samt det totala statsanslaget, 2013–2021**

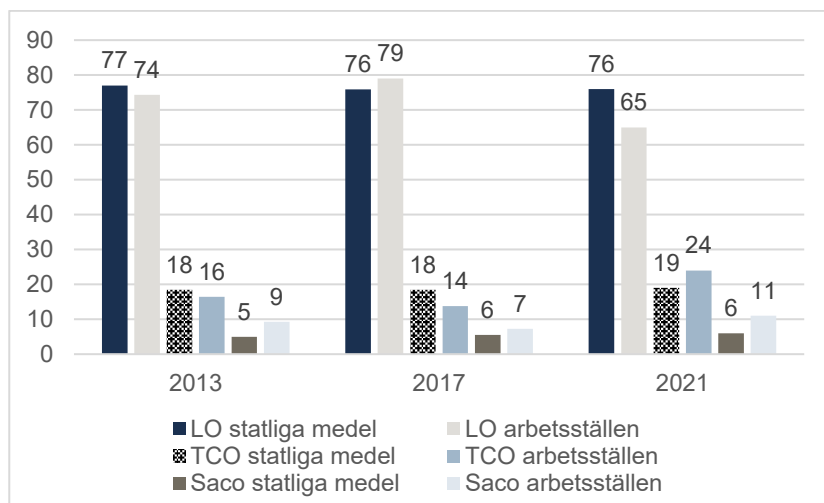
Egna medel plus beviljat statsbidrag är den totala kostnaden



Källa: Arbetsmiljöverkets årliga redovisning till regeringen samt förbundens årliga redovisning till Arbetsmiljöverket av den regionala skyddsombudsverksamheten, respektive år.

Som figur 7.4 visar får LO-förbunden generellt störst andel av de statliga medlen. LO-förbunden har också störst andel arbetsställen där regionala skyddsombud verkar även om andelen minskat något under perioden 2013–2021. TCO-förbunden får näst högst, men en väsentligt lägre andel av statsbidraget. Saco-förbunden, som får lägst andel av de statliga medlen, redovisar dock ett något högre antal arbetsställen i relation till statsbidraget jämfört med övriga centralorganisationer.

**Figur 7.4** Centralorganisationernas andel (i procent) av de statliga medlen samt deras andel (i procent) av det uppskattade antalet arbetsställen som de regionala skyddsombuden har tillträde till 2013, 2017 och 2021



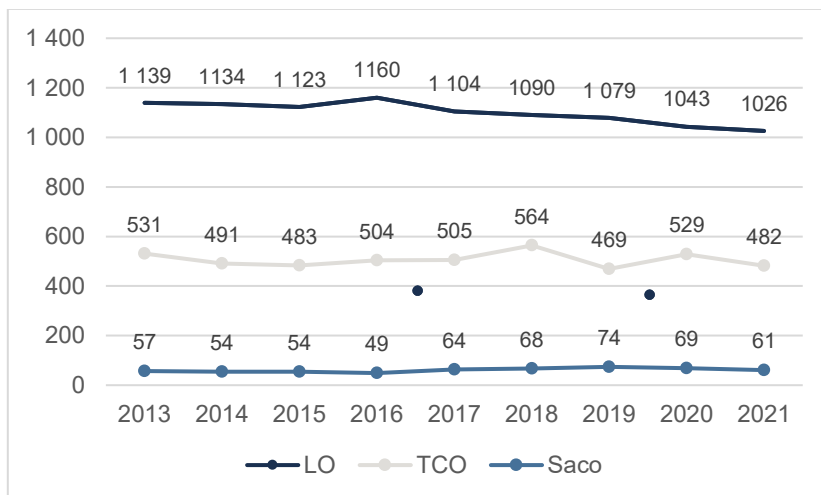
Källa: Förbundens årliga redovisning till Arbetsmiljöverket av den regionala skyddsombudsverksamheten.

### 7.3.2 De regionala skyddsombuden genomför verksamheten

#### Antalet regionala skyddsombud varierar stort mellan olika förbund – av naturliga skäl

En annan viktig resurs utgörs av den personal som den regionala skyddsombudsverksamheten har till sitt förfogande. Förbunden redovisar årligen antalet regionala skyddsombud till Arbetsmiljöverket. Hit räknas alla personer som varit verksamma som regionala skyddsombud, oavsett hur mycket tid de har ägnat åt uppdraget. Figur 7.5 visar en sammanställning av antalet regionala skyddsombud under perioden 2013–2021 per centralorganisation.

Flest regionala skyddsombud finns hos LO-förbunden med ett medeltal runt 1 100 under perioden 2013–2021. Därefter kommer TCO med ett medeltal på 506 och Saco med 58. Svenska Hamnarbetarförbundet har under perioden haft mellan två och fyra verksamma regionala skyddsombud.

**Figur 7.5** Antal regionala skyddsombud per centralorganisation 2013–2021

Källa: Förbundens årliga redovisning till Arbetsmiljöverket av den regionala skyddsombudsverksamheten.

Resultat från vår enkätundersökning bland regionala skyddsombud visar att 67 procent av de svarande var män och 37 procent var kvinnor. Könsfördelningen skiljer sig något mellan de olika centralorganisationerna, där det inom samtliga centralorganisationer var en genomgående högre andel manliga regionala skyddsombud, sett i relation till könsfördelningen bland medlemsunderlaget. Detta framgår av tabell 7.2. Av förbundens årliga redovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten som lämnas till Arbetsmiljöverket framgår att flera förbund har uppmärksammat detta och har som målsättning att rekrytera fler kvinnliga regionala skyddsombud.

**Tabell 7.2** Könsfördelning mellan regionala skyddsombud (RSO) (2022) respektive yrkesaktiva medlemmar (31 december 2021)

Tabellen visar andelar i procent

Centralorganisation	Andel kvinnliga RSO	Andel manliga RSO	Andel kvinnliga medlemmar	Andel manliga medlemmar
LO	28	72	48	52
TCO	49	50	54	46
Saco	39	60	62	38

Källor: Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022) och Medlingsinstitutet (2022b). Anm.: Läraryrket ingår i beräkningen av Saco. Förbundet är sedan 2022 anslutet till Saco.

Medianåldern hos de regionala skyddsombuden var i vår enkätundersökning 51 år. Den genomsnittliga tid som de regionala skyddsombuden hade haft uppdraget som regionalt skyddsombud var 8 år.

### Små variationer i verksamhetens omfattning fram till pandemin

Omräknat till helårsarbetskrafter ser bilden något annorlunda ut. Figur 7.6 redovisar dessa siffror. LO-förbunden har flest årsarbetskrafter<sup>2</sup> med ett medeltal på 240 årsarbetskrafter 2013–2021, med 258 som mest (2015) och 216 som minst (2021). Motsvarande för TCO är 53 med 37 som minst (2013) och 65 som mest (2018 och 2019). Vid Saco-förbunden har den regionala skyddsombudsverksamheten omfattat 8 årsarbetskrafter i genomsnitt med 7 som minst (åren 2013–2016) och 10 som mest (2018 och 2019). Verksamheten hos Svenska Hamnarbetarförbundet är mindre än en årsarbetskraft. I medeltal fanns det drygt 300 helårsarbetskrafter regionala skyddsombud per år perioden 2013–2021.

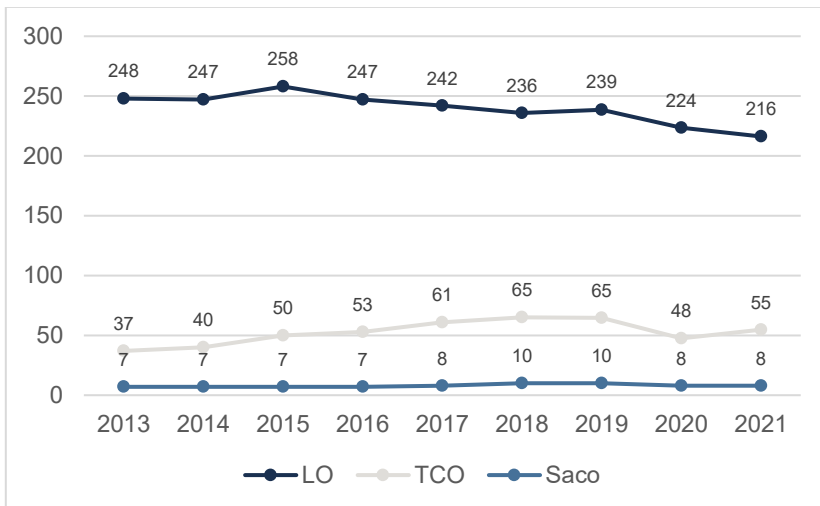
Som vi visar i kapitel 6 är de regionala skyddsombuden verksamma vid ett stort antal arbetsställen. I medeltal var antalet drygt 1 810 arbetsställen per regionalt skyddsombud (helårsarbetskraft) under hela perioden. Som mest var det 2 303 (2017) och som minst 1 530 (2021) per helårsarbetskraft.

Covid-19-pandemin under 2020 och 2021 har påverkat även den regionala skyddsombudsverksamheten. Tidigare år ser vi en uppåtgående kurva för antalet årsarbetskrafter, mest märkbar hos TCO-förbunden. Den uppåtgående kurvan avstannade 2020 (se även avsnitt 7.8).

---

<sup>2</sup> Arbetsmiljöverkets instruktion för återredovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten lyder: "Här omräknas antalet personer som under året varit verksamma som RSO till antal heltidstjänster. För att uppgifterna ska bli jämförbara används i detta sammanhang följande omräkningsfaktor: heltidstjänst = 210 dagar = 1 680 timmar". Källa: Arbetsmiljöverket: Överenskommelse om prestationer för återrapportering av RSO-verksamheten. Dnr 2011/100384.

**Figur 7.6** Antal regionala skyddsombud omräknat till helårsarbetskrafter per centralorganisation



*Källa:* Förbundens årliga redovisning till Arbetsmiljöverket av den regionala skyddsombudsverksamheten.

De regionala skyddsombuden fick i enkäten uppskatta hur mycket tid de lade ner på uppdraget som regionalt skyddsombud under 2021. Det genomsnittliga värdet var 33 procent av en heltid. De regionala skyddsombuden i de LO-anslutna förbunden lade något mer tid på uppdraget (39 procent) jämfört med TCO-anslutna förbund (19 procent) och Saco-anslutna förbund (17 procent). Det bör noteras att 2021 inte var något "normalår" då verksamheten påverkades av den pågående covid-19-pandemin (se även avsnitt 7.8). Enligt den redovisning som förbunden lämnar årligen till Arbetsmiljöverket ägnar de regionala skyddsombuden vanligtvis mer tid till uppdraget, även om det finns variationer mellan olika förbund och mellan åren.

### Rimliga kostnader per helårsarbetskraft

Eftersom förbunden redovisar både verksamhetens kostnader och leverans har vi undersökt möjligheterna att ta fram så kallade nyckeltal för den regionala skyddsombudsverksamheten. Nyckeltal används både på makronivå (för att beskriva utvecklingen i nationalekonomin) och på mikronivå (för att beskriva eller jämföra ett enskilt företags eller en enskild organisations processer). Exempel på mikronyckeltal

kan vara till exempel personalkostnader i relation till antalet anställda, antalet producerade enheter i relation till antalet anställda eller antalet producerade enheter i relation till kostnaden.

När man använder nyckeltal för jämförelse i icke-vinstdrivande verksamhet kan man använda verksamhetens kostnader, exempelvis för löner, arbetsgivaravgifter, drift och avskrivningar i relation till det som verksamheten levererar. En jämförelse kan då göras av vilka verksamhetskostnader som används i verksamheten, som exempelvis utgifter för löner, hyror och inköp av varor och tjänster.

Sådana jämförelser kräver dock att den verksamhet som jämförs har redovisats på samma sätt, det vill säga att principerna för redovisning är desamma.

Statliga myndigheter omfattas av samma redovisningsprinciper och redovisar också i ett gemensamt redovisningssystem. Ekonomistyrningsverket gjorde 2006 en analys av möjligheten att ta fram nyckeltal inom statlig verksamhet. Eftersom den verksamhet som bedrivs vid de statliga myndigheterna är av olika karaktär, skulle syftet med nyckeltalen i första hand vara lärande.

Ekonomistyrningsverket tog i sin rapport från 2006 fram ett nyckeltal för statliga myndigheters kostnader per årsarbetskraft. År 2005 var medelvärdet för kostnad per helårsarbetskraft 1 164 402 kronor. De flesta myndigheterna hade värden mellan 700 000 kronor och 1 miljon kronor. Variationerna förklaras bland annat av myndigheternas storlek och verksamhetens karaktär.<sup>3</sup>

Som vi beskrivit tidigare i detta kapitel redovisar förbunden årligen den regionala skyddsombudsverksamhetens kostnader samt antal helårsarbetskrafter. Kostnaderna redovisas uppdelat på personalkostnader, kostnader för administration och kostnader för utbildning. Vi kan samtidigt konstatera att förbunden inte har ett enhetligt redovisningssystem motsvarande det som de statliga myndigheterna har. Därför kan jämförelser mellan förbundens verksamhetskostnader vara missvisande.

Vi har ändå valt att ta fram vilken kostnad som förbunden har per helårsarbetskraft inom den regionala skyddsombudsverksamheten. Kostnaderna varierar mellan drygt 420 000 kronor och 1,3 miljoner kronor per år med ett medel på 680 000 kronor per helårsarbetskraft.

Den rapport som Ekonomistyrningsverket tagit fram om nyckeltal är visserligen gammal, men de principer som redovisas är fortfarande

---

<sup>3</sup> ESV (2006), Rapport 2006:31, s. 9.

aktuella. Variationerna i förbundens kostnader för verksamheten beror troligen på liknande faktorer som de som Ekonomistyrningsverket pekade på i sin rapport, det vill säga på skillnader i redovisning men också på skillnader i verksamhetens omfattning och karaktär.

### **7.3.3 Regelverkets utformning sätter ramar för verksamheten – men är också viktiga resurser**

Vissa delar av regelverket – huvudsakligen arbetsmiljölagen – inom arbetsmiljöområdet sätter ramarna för den regionala skyddsombudsverksamheten. Samtidigt är delar av regelverket – företrädesvis Arbetsmiljöverkets föreskrifter – viktiga resurser för verksamheten. Detta eftersom verksamheten till stor del handlar om att tillämpa regelverket.

I kapitel 4 redogör vi för hur skyddsombudens roll och befogenheter regleras i arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och i föreskrifter. Vi konstaterar samtidigt att parterna kan komma överens om vissa kompletteringar i relation till lagtexten.

I kapitel 9 skriver vi om parterna inom byggbranschen som har slutit avtal om en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud. Det ger Byggnadsarbetareförbundets regionala skyddsombud tillträdesrätt även till arbetsställen där de saknar medlemmar.

Det är ett exempel på hur reglerna som sätter ramar för verksamheten också kan användas som en resurs för hur verksamheten kan bedrivas.

Ett annat sätt som regler kan sägas vara en resurs för såväl lokala som regionala skyddsombud, är att en del i deras uppdrag är att verka för att de ramar och krav gällande arbetsmiljö som formuleras i lagar, förordningar och föreskrifter omsätts i praktiken.

När det gäller det generella arbetsmiljöregelverket har det inte framkommit att det är några specifika föreskrifter som är särskilt viktiga just för de regionala skyddsombuden i deras roll. Precis som för andra skyddsombud så varierar det mellan olika branscher vilka regler och föreskrifter som skyddsombuden använder mest.

De föreskrifter som i princip samtliga förbund lyfter fram är frågor kopplade till Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete och AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Dessa används av såväl regionala skyddsombud som av andra skyddsombud.



### **7.3.4 De regionala skyddsombuden behöver både generell och branschspecifik kunskap**

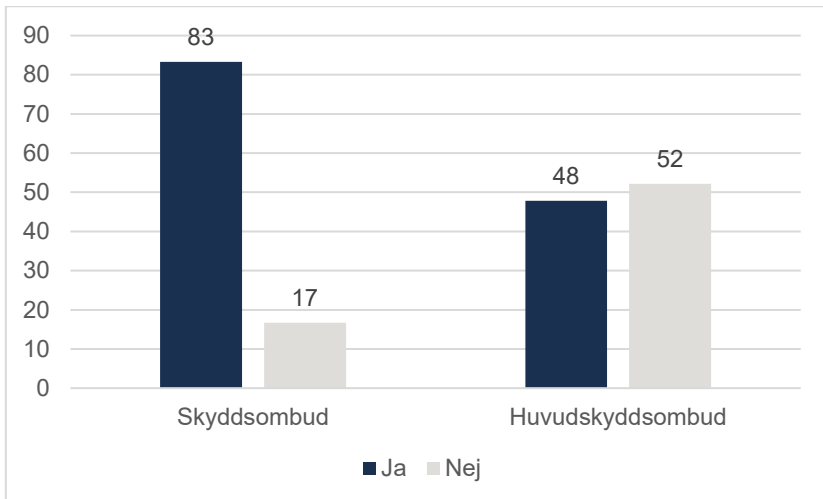
En annan viktig resurs handlar om de regionala skyddsombudens kunskaper. Enligt 6 § andra stycket arbetsmiljöförordningen ska ett skyddsombud ha insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor. Av 6 kap. 4 § fjärde stycket arbetsmiljölagen följer att arbetsgivare och arbetstagare är gemensamt ansvariga för att skyddsombud får den utbildning som behövs (se även kapitel 4).

Samtliga förbund uppger att de har kompetenskrav för de personer som utses till regionala skyddsombud. Flera förbund ställer också som grundkrav på de personer som nomineras till funktionen som regionalt skyddsombud att de ska ha erfarenhet som lokalt skyddsombud eller motsvarande.

I vår enkät till de regionala skyddsombuden ställde vi frågan om de hade tidigare erfarenhet som skyddsombud eller huvudskyddsombud. De allra flesta hade tidigare varit skyddsombud (83 procent) och knappt hälften hade varit huvudskyddsombud (48 procent) (se figur 7.7). Framför allt hade regionala skyddsombud inom LO-anslutna förbund tidigare varit skyddsombud, drygt 90 procent. Motsvarande siffra för TCO- respektive Saco-anslutna förbund var omkring 70 procent.

**Figur 7.7** Regionala skyddsombuds tidigare erfarenheter som skyddsombud eller huvudskyddsombud

Andelar i procent på frågan: Har du tidigare erfarenhet som (skyddsombud, huvudskyddsombud)?



Källa: Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

Innan ett utsett regionalt skyddsombud får verka i funktionen ska denne vanligtvis ha genomgått vissa utbildningar, enligt aktuella riktlinjer hos förbunden. I flera förbund tillämpas också ett system med mentorer för nya regionala skyddsombud. Flera förbund uppger att de har individuellt anpassade utbildningsplaner för sina regionala skyddsombud.

Förutom utbildningar inom arbetsmiljöområdet på grund- och påbyggnadsnivå, finns utbildning specifikt för rollen som regionalt skyddsombud. Vissa förbund anordnar utbildningar i egen regi, medan andra erbjuder den utbildning som ges av respektive centralorganisation. Utöver den utbildning som de regionala skyddsombuden får i arbetsmiljö, har de också möjlighet att ta del av andra fackliga utbildningar som är relevanta för rollen som regionalt skyddsombud.

Ofta krävs även utbildningar inom mer specifika arbetsmiljöfrågor. Det kan då röra sig både om generella frågor som rör till exempel systematiskt arbetsmiljöarbete eller organisatorisk och social arbetsmiljö och om branschspecifika fördjupningsutbildningar.

I vår enkät till förbundens samordnare av den regionala skyddsombudsverksamheten frågade vi vilka aktörer som medverkade i ut-

bildningen av deras regionala skyddsombud.<sup>4</sup> De fick ange fler svar. Vanligast var att förbunden anordnar utbildningarna i egen regi (78 procent). Näst vanligast var att förbundet anordnar utbildning tillsammans med centralorganisationen (44 procent). Därefter kom privata utbildningsanordnare (31 procent) och partsgemensam aktör som Prevent, Suntarbetsliv, Partsrådet eller liknande (28 procent). Vilka utbildningsanordnare som är aktuella beror troligtvis på utbildningens innehåll och inriktning, vilket speglas av följande citat:

Grundutbildningen får våra RSO från TCO och sedan har de möjlighet att gå fördjupningsutbildningar som ibland anordnas av oss och ibland av andra aktörer.<sup>5</sup>

På frågan till samordnarna om de ansåg att det fanns ämnesområden där det saknas möjlighet till utbildning i dag svarade de flesta nekande.<sup>6</sup>

I förbundens årliga redovisning till Arbetsmiljöverket uppger vissa förbund att de har årliga utbildningar och/eller träffar för kompetens- och erfarenhetsutbyte specifikt riktat till regionala skyddsombud eller till regionala skyddsombud och lokala skyddsombud tillsammans. Förbunden uppger att detta ibland görs tillsammans med andra förbund eller partsgemensamma aktörer.

I vår enkät till de regionala skyddsombuden frågade vi om de tyckte att de fått den utbildning som de behövde för att utföra sitt uppdrag som regionalt skyddsombud. 61 procent svarade ja på frågan, och knappt 34 procent svarade delvis. De fick också ange om det fanns något område som de skulle vilja ha mer utbildning inom. Här svarade flest att de ville ha mer utbildning inom organisatorisk och social arbetsmiljö (till exempel krav och resurser i arbetet, kränkande särbehandling) samt rehabilitering, arbetsanpassning och återgång i arbete (se figur 7.8).

---

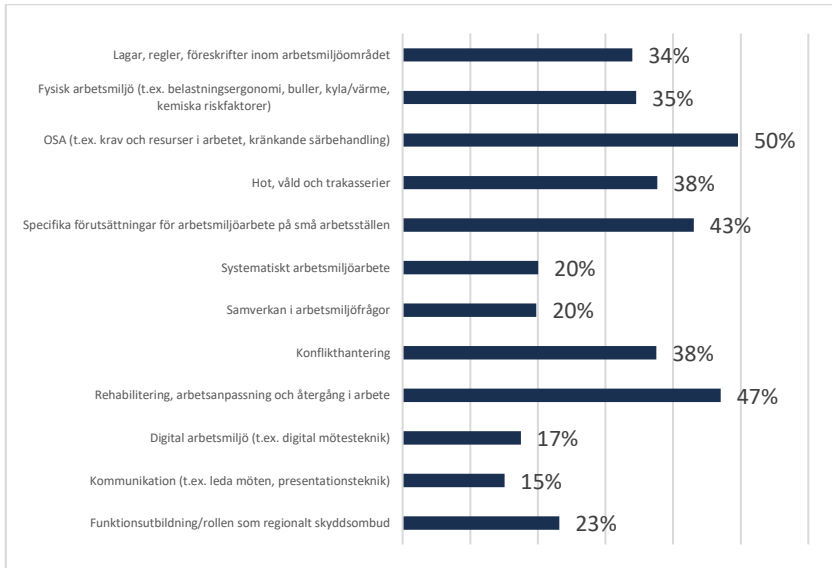
<sup>4</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Fråga 3 i enkäten löd: Vilka aktörer medverkar i utbildningen av era regionala skyddsombud?

<sup>5</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Citat från fråga 3.

<sup>6</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Fråga 4 i enkäten löd: Finns det ämnesområden där det saknas möjlighet till utbildning för regionala skyddsombud? I så fall, vilka? Öppet svarsalternativ. 20 svar varav 18 nekande.

### Figur 7.8 Områden som regionala skyddsombud skulle vilja ha mer utbildning inom

Fler svarsalternativ var möjliga på frågan: Finns det något område som du skulle vilja ha mer utbildning inom?



*Källa:* Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

Det fanns möjlighet att kommentera frågan om de fått den utbildning som de ansåg att de behövde för att utföra sitt uppdrag som regionalt skyddsombud.<sup>7</sup> De flesta som valde att kommentera skrev att de var nöjda med utbildningen hittills men att det alltid fanns behov av vidareutbildning eftersom rollen som skyddsombud är mycket bred:

Man är nästan aldrig fullärd, och det infinner sig nästan alltid en osäkerhetskänsla att man ska agera så professionellt som möjligt i sitt agerande. Man vill ju vara en stödfunktion till något stort i verksamheten. För att verka fullt ut skulle man behöva tid att plugga paragrafer, då detta oftast är det som verkligen fallerar ute på företagen. Oftast går budget och vinster långt före våra lagar som AML, och MBL t.ex., och då vill man vara stark och säker i kontakten med företagen.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> 220 fritextsvar lämnades.

<sup>8</sup> Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022). Citat från fråga 8 som löd: På det stora hela, tycker du att du har fått den utbildning som du behöver för att göra ditt uppdrag som regionalt skyddsombud?

Det fanns också de som var mer kritiska och som bland annat efterlyste nätverk med andra regionala skyddsombud för erfarenhetsutbyte:

Fick gå central utbildning för RSO efter 2 år som anställd ombudsman. Känner att jag hade behövt det tidigare. Fortfarande känns uppdraget som att det är lite på undantaget, jämfört med de övriga ombudsmanuppgifterna. Vi har t.ex. inget nätverk/teamskanal för RSO. Tänker att där skulle vi kunna dela bra koncept som funkat och ställa frågor vid kluriga besök/arbetsplatser eller bara bolla med några som har mer erfarenhet.<sup>9</sup>

### 7.3.5 Praktiska verktyg behövs för en effektiv verksamhet

Det finns även andra faktorer som fungerar som viktiga resurser i den regionala skyddsombudsverksamheten. Precis som inom all annan verksamhet behöver de regionala skyddsombuden tillgång till praktiska verktyg (datorer, telefoner, rapporteringssystem etc.). Ofta är det också nödvändigt att ha tillgång till bil eftersom ett regionalt skyddsombud kan ha ansvar för arbetsställen inom ett stort geografiskt område.

Många förbund tillhandahåller också olika stödmaterial för verksamheten. Det handlar delvis om handledningar, uppdragsbeskrivningar och annat kring uppdraget som regionalt skyddsombud. Det handlar också om material i form av checklistor, brevmallar, utbildningsmaterial och liknande som används vid arbetsplatsbesök. Det finns också förbund som erbjuder tekniska hjälpmedel som ska underlätta administrationen av den regionala skyddsombudsverksamheten.

I vår enkät till förbundens samordnare av den regionala skyddsombudsverksamheten ställde vi en fråga om de erbjöd stödmaterial som vände sig specifikt till de regionala skyddsombuden.<sup>10</sup> Nio av tio samordnare svarade ja på frågan. Nästa fråga handlade om vilken typ av stöd som ingick i materialet.<sup>11</sup> Nio av tio svarade checklistor, nästan lika många svarade mall/mallar och vägledning/väglidningar. Åtta av tio svarade utbildningsmaterial. Samordnarna hade också möjlighet att ange om de regionala skyddsombuden har tillgång till

<sup>9</sup> Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022). Citat från fråga 8.

<sup>10</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Fråga 5 i enkäten löd: Erbjuder ditt förbund något stödmaterial som vänder sig specifikt till era regionala skyddsombud?

<sup>11</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Fråga 6 i enkäten löd: Vad ingår i stödmaterialiet till era regionala skyddsombud?

andra typer av stöd. Totalt åtta svarade med fritext. Flera hänvisade till de nätverk och träffar som förbunden anordnar.

Vi kan söka stöd i varandra också, i alla regioner. Vi har en stor erfarenhet bland RSO:erna. LO har RSO-träffar där man kan nätverka, även våra skyddsombud bidrar, vi stöttar varandra på alla plan.<sup>12</sup>

Flera förbund erbjuder stödet digitalt. Ett förbund tillhandahåller digitala utbildningar och filmer. En samordnare beskrev materialet som de erbjuder på följande sätt:

Vi har t.ex. handbok, riktlinjer, mallar, checklistor, information på vårt intranät, juridiska vägledningar m.m.<sup>13</sup>

Vi frågade också om materialet hade tagits fram av förbundet enskilt eller i samverkan med någon annan aktör. Vanligaste var att samordnarna svarade att materialet tagits fram av förbundet. Hälften svarade att de hade material som tagits fram tillsammans med en parts-gemensam aktör (till exempel Prevent, Suntarbetsliv, Partsrådet eller liknande). Drygt en av tre samordnare svarade att materialet tagits fram tillsammans med arbetsgivarföreträdare respektive tillsammans med centralorganisationen.

Ett område som förbunden lyfter fram i sin redovisning till Arbetsmiljöverket är stöd i form av utökade resurser för tolkhjälp. Flera förbund redovisar att bristande kunskaper i svenska är ett problem på många arbetsställen. Detta är något som funnits med i vissa förbunds redovisning till Arbetsmiljöverket under hela den undersökta perioden (2013–2021) men lyfts fram än mer under senare år. Arbetsställen där få arbetstagare talar svenska blir fler. Förbunden uttrycker att de regionala skyddsombuden i vissa branscher skulle behöva tolkstöd vid sina arbetsplatsbesök men att de medel man har till förfogande inte täcker detta behov.

---

<sup>12</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Citat från fråga 6.

<sup>13</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Citat från fråga 6.

## 7.4 Förbunden organiserar resurserna och bedriver den regionala skyddsombudsverksamheten

Nästa steg i effektkedjan handlar om hur förbunden organiserar resurserna i syfte att leverera stöd till målgrupperna. Den regionala skyddsombudsverksamhetens resurser behöver, precis som all annan verksamhet organiseras, planeras, följas upp och utvecklas. Detta anpassas efter respektive förbunds tillgängliga ekonomiska resurser, rutiner och vilka behov som förbunden bedömer att verksamheten har. Organiseringen av den regionala skyddsombudsverksamheten består bland annat av:

- processer för att nominera och utse regionala skyddsombud,
- att planera, organisera och stödja verksamheten samt
- att utveckla och stödja verksamheten.

### 7.4.1 Förbunden har processer för att nominera och utse regionala skyddsombud

Förbunden har olika ordning för hur de regionala skyddsombuden nomineras och väljs för uppdraget. Vanligtvis regleras detta i respektive förbunds arbetsordning eller motsvarande dokument. Det gäller till exempel rutiner för hur regionala skyddsombud nomineras och sedan utses för sitt uppdrag. Vissa förbund har enbart förtroendevalda regionala skyddsombud medan andra förbund har anställda ombudsmän som också har uppdraget som regionalt skyddsombud. Det finns förbund som har både förtroendevalda och anställda ombudsmän som regionala skyddsombud.

Uppdraget som regionalt skyddsombud är dock alltid ett förtroendeuppdrag. Även de regionala skyddsombud som är anställda av förbundet måste utses för uppdraget genom val. Det måste också finnas ett protokoll eller motsvarande på valet, inte endast en anmälan.<sup>14</sup> Vanligtvis väljs de regionala skyddsombuden av förbundsstyrelsen eller av avdelningsstyrelsen.

De flesta förbunden har kriterier för dem som väljs som regionala skyddsombud. Som vi beskriver i avsnitt 7.3.4 krävs ofta kunskaper om och/eller erfarenhet av arbetsmiljöarbete.

---

<sup>14</sup> Steinberg (2018), s. 43 samt s. 59.

I vår enkät till de regionala skyddsombuden frågade vi om de var förtroendevalda eller anställda av förbundet.<sup>15</sup> Totalt svarade 52 procent av de regionala skyddsombuden att de var anställda av förbundet. Övriga svarade att de var förtroendevalda (som vi tidigare påpekat är även de anställda regionala skyddsombuden förtroendevalda). Av de regionala skyddsombud som kom från ett TCO-anslutet förbund svarade nio av tio att de var anställda av sitt förbund. Motsvarande siffra för regionala skyddsombud från Saco-anslutna förbund var sju av tio. Hos LO-anslutna förbund var situationen den motsatta: där var majoriteten (sex av tio) förtroendevalda.

De regionala skyddsombud som är förtroendevalda skyddas inte i förhållande till sitt förbund av lagen om anställningsskydd. Om de inte blir omvalda så förlorar de sitt uppdrag. Förhoppningsvis har de då kvar sin ordinarie anställning. De regionala skyddsombud som är anställda av ett förbund kan därför sägas ha en annan anställningstrygghet.<sup>16</sup>

#### **7.4.2 Förbunden planerar, organiserar och stödjer den regionala skyddsombudsverksamheten**

En annan viktig aspekt av organiseringen av den regionala skyddsombudsverksamheten handlar om hur förbunden planerar, organiserar och stödjer den regionala skyddsombudsverksamheten. Som vi tidigare beskrivit organiserar och bedriver förbunden den regionala skyddsombudsverksamheten inom ramen för gällande regelverk. Utformningen av verksamheten kan anpassas efter de behov som finns i de branscher där förbunden verkar. På så sätt kan förbunden hitta de arbetssätt för verksamheten som är mest effektiva i den bransch de verkar inom.

För detta krävs bland annat löpande styrning och administration så som att till exempel betala ut löner och ersättningar och att planera och följa upp verksamheten. Här ingår också att planera, administrera och ibland genomföra utbildningar, anordna nätverk med mera.

Många förbund uppger också att de tar fram specifika strategier och mål för den regionala skyddsombudsverksamheten, ofta kopplat till det övergripande arbetsmiljöarbetet på förbundet. Utgångspunk-

---

<sup>15</sup> Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022). Fråga 2 i enkäten löd: I din roll som regionalt skyddsombud, är du: Förtroendevald/Anställd av förbundet?

<sup>16</sup> Steinberg (2018), s. 44.



ten för dessa strategier och mål är ofta den behovsbild som förbunden får från sitt samlade arbetsmiljöarbete. Flera förbund tar fram egna mätningar och undersökningar kopplat till arbetsmiljö och dessa används bland annat som underlag i planeringen av den regionala skyddsombudsverksamheten. De strategier och mål som förbunden sätter upp för verksamheten följs sedan upp av respektive förbund. En illustration av förbundens planering och styrning av den regionala skyddsombudsverksamheten har vi hämtat från Vårdförbundet, vars regionala skyddsombudsverksamhet omfattar privat sektor:

[...] kartläggning av privatsektor görs som grund för arbetet vid årets början, såsom att utvärdering av genomfört RSO arbete sker i slutet av varje år. [...] Genomförd kartläggning vägleder i antal planerade besök vilket anger uppdragets omfattning i tid det kommande året. [...] Kansliet inventerar, budgeterar och svarar för utbildning av lokalt RSO årligen.<sup>17</sup>

Alla förbund med regional skyddsombudsverksamhet som får statligt bidrag har en eller flera samordnare för verksamheten. Deras uppdrag omfattar vanligtvis att samordna verksamheten nationellt, ordna nätverk, ta fram rapporter med mera. Även centralorganisationerna (LO, TCO och Saco) samordnar och stödjer förbundens verksamhet i olika omfattning.

De regionala skyddsombuden behöver också stöd i sakfrågor, till exempel juridiska frågor som kan uppstå i verksamheten. Inom de flesta förbund finns juridisk kompetens att tillgå. Även centralorganisationerna tillhandahåller visst sådant stöd.

### **7.4.3 Förbunden utvecklar och samordnar den regionala skyddsombudsverksamheten**

Ytterligare en aspekt när det gäller förbundens organisering av den regionala skyddsombudsverksamheten handlar om hur verksamheten utvecklas och samordnas. Flera förbund bedriver olika utvecklingsprojekt antingen specifikt inriktat på den regionala skyddsombudsverksamheten eller där den ingår som en del. Det kan till exempel handla om att ta fram olika former av stödmaterial, nya utbildningar eller samarbetsprojekt med andra aktörer och som har bäring på den regionala skyddsombudsverksamheten. Det finns också exempel på

---

<sup>17</sup> Vårdförbundet: Inriktningsbeslut för Vårdförbundets RSO-verksamhet, Förbundsstyrelsen 17–18 april 2018.

regional skyddsombudsverksamhet som behöver utvecklas för nya yrkesgrupper. Nedan följer ett exempel från Musikerförbundets redovisning:

Vi har haft fortsatt fokus på medlemskategorin stagehands, där vi försöker ringa in arbetsmiljön för dem.<sup>18</sup>

Det finns också förbund som tar fram tekniska hjälpmedel i syfte att underlätta och effektivisera verksamheten. Ett exempel är Handelsanställdas förbund som tagit fram en mobilapp för den regionala skyddsombudsverksamheten:

Handels avdelningar har jobbat med att ta fram en RSO app där vi kan göra RSO-besöken digitalt. Vi beräknar att den skall finnas på plats 2022.<sup>19</sup>

#### **7.4.4 Det krävs resurser och tid för att bygga upp verksamheten**

Under perioden 2013–2021 finns det exempel på förbund som har byggt upp en verksamhet med regionala skyddsombud. Det finns också exempel på förbund inom TCO och Saco som har avvecklat sådan verksamhet (till exempel Fackförbundet ST [TCO] och Sveriges Läkarförbund [Saco]). Antalet förbund inom LO som bedrivit regional skyddsombudsverksamhet har varit konstant under hela den studerade perioden.

Företrädare för förbund som har byggt upp regional skyddsombudsverksamhet beskriver att det krävs en långsiktig ambition och planering för att hitta bra former för verksamheten. Den behöver också hitta sin plats i förhållande till organisationens övriga verksamhet. I ett uppbyggnadsskede ställs ofta högre krav på organisationen eftersom nya rutiner och roller behöver utformas och byggas upp. Hos mindre förbund kan det utgöra en hög tröskel för att starta upp ny regional skyddsombudsverksamhet. Det kan också ta mycket tid i anspråk.

---

<sup>18</sup> Hämtat från Musikerförbundets redovisning ur LO: Slutredovisning och rekvisition av resterade medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2019. Stagehands är en yrkeskategori som kan liknas vid scenarbetare.

<sup>19</sup> Handelsanställdas förbund redogör för detta arbete i sitt årliga underlag till Arbetsmiljöverket 2017, 2018, 2019 och 2020. Citatet är hämtat från förbundets underlag från 2021 (bilaga 1, onummererat).

Som vi sett i avsnitt 7.3.1 är en annan viktig fråga finansieringen, som en central resurs för att kunna organisera verksamheten. För mindre förbund är det särskilt viktigt med en stabil finansiering för att de ska kunna eller våga starta upp regional skyddsombudsverksamhet.

Kravet på årlig redovisning och revisorsintyg upplevs som kostsamt, särskilt för mindre förbund. Det kan utgöra ett hinder för vissa förbund att starta upp och bedriva regional skyddsombudsverksamhet. Men att ett förbund inte får statliga medel för verksamheten betyder inte alltid att det inte bedriver någon regional skyddsombudsverksamhet:

Verksamheten bedrivs men i mindre skala och långsammare. Pengar är ett sätt att prioritera.<sup>20</sup>

Funktionen som regionalt skyddsombud är inte i sig beroende av statligt stöd. Det är fullt möjligt för fackliga organisationer att bedriva regional skyddsombudsverksamhet utan att rekvirera statliga medel för verksamheten. Vår bedömning är att denna verksamhet är av begränsad omfattning.

## **7.5 Leveransen: Den regionala skyddsombudsverksamhetens stöd till målgrupperna**

### **7.5.1 Regionala skyddsombud ska verka både operativt och strategiskt**

Det tredje steget i effektkedjan handlar om verksamhetens leverans i form av stöd till sina målgrupper (arbetstagare, lokala skyddsombud och arbetsgivare på små arbetsställen). Den regionala skyddsombudsverksamheten bygger på att det finns vissa resurser (exempelvis finansiering och personer) som organiseras av förbunden (exempelvis genom planering och uppföljning) för att verksamheten ska kunna leverera stöd till de berörda målgrupperna (se figur 7.1). Syftet är att verksamheten ska bidra till ett fungerande arbetsmiljöarbete vid små arbetsställen.

---

<sup>20</sup> Hämtat från intervju med företrädare på en arbetstagarorganisation.

Detta stöd har vi tidigare beskrivit (se kapitel 4 och 6) som att de regionala skyddsombuden:

- företräder arbetstagarna i frågor som rör arbetsmiljö i samverkan med arbetsgivaren,
- verkar för en tillfredsställande arbetsmiljö samt
- vakar över skyddet mot ohälsa och olycksfall.

Vid ett arbetsställe (med mindre än 50 anställda och utan skyddskommitté) där det finns ett lokalt skyddsombud blir det regionala skyddsombudets uppgift att stödja det lokala skyddsombudet och eventuellt även arbetsgivarföreträdaren med sakkunskap i arbetsmiljöfrågor i syfte att verka för att ett fungerande arbetsmiljöarbete kommer till stånd. Vid ett arbetsställe där det saknas ett lokalt skyddsombud blir det regionala skyddsombudets uppgift dels att agera i det lokala skyddsombudets ställe, dels att verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Det senare handlar bland annat om att rekrytera ett lokalt skyddsombud, att ge stöd och utbildning till lokalt skyddsombud samt att i samverkan med arbetsgivaren verka för uppbyggnaden av ett fungerande arbetsmiljöarbete.

De regionala skyddsombuden har med andra ord både en operativ roll (att vaka över skyddet) och en strategisk/förebyggande roll (att verka för en tillfredsställande arbetsmiljö). I levande livet går dessa roller in i varandra. Arbetsmiljö är rörlig materia på de flesta arbetsställen och den regionala skyddsombudsverksamheten behöver både hantera aktuella behov och samtidigt ta sikte på att arbeta förebyggande genom att bygga upp ett mer varaktigt arbetsmiljöarbete på arbetsstället. Därför beskriver många att det centrala i den regionala skyddsombudsverksamheten är att bygga upp och vidmakthålla ett fungerande arbetsmiljöarbete. Grunden för detta är samverkan med arbetsgivaren.

### Figur 7.9 Illustration av det stöd som ett regionalt skyddsombud levererar till sina målgrupper

Bilden illustrerar de olika roller som de regionala skyddsombuden har beroende på förekomst av lokalt skyddsombud vid arbetsstället – och hur de hänger samman



Källa: Utredningens illustration.

## 7.5.2 Verksamheten mäts i antal arbetsplatsbesök

Ett mått som används för att beskriva omfattningen av den regionala skyddsombudsverksamheten är antalet arbetsplatsbesök. Förbunden redovisar årligen in detta till Arbetsmiljöverket. Arbetsplatsbesöken ska göras vid de arbetsställen som det regionala skyddsombudet har tillträde till enligt bestämmelserna i arbetsmiljölagen. Som vi konstaterade i kapitel 6 är de regionala skyddsombuden främst verksamma vid mindre arbetsställen utan lokalt skyddsombud.

Orsaken till arbetsplatsbesöken kan variera. Förbunden arbetar här på olika sätt. Vissa förbund har många regionala skyddsombud, andra en handfull. I vissa branscher har man som målsättning att besöka varje arbetsställe ett visst antal gånger under ett visst år. I andra branscher är detta inte möjligt. Där tar förbunden fram prioriterade områden som de besöker, till exempel baserat på arbetsmiljörisker.

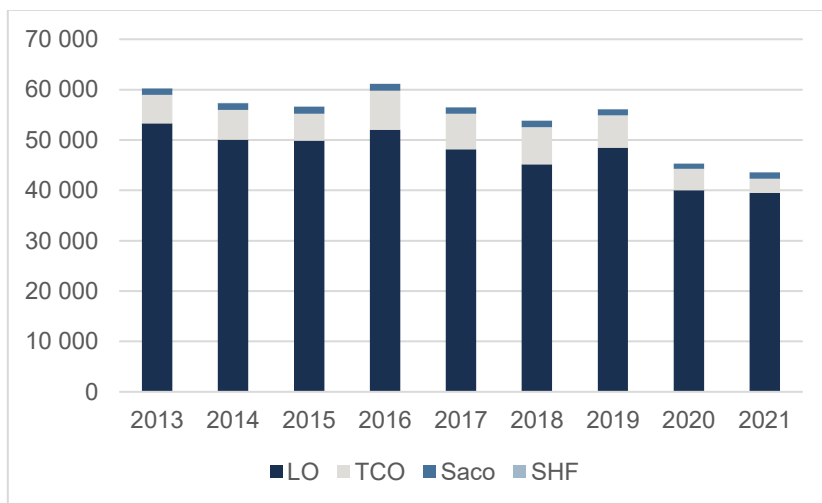
Ibland kan ett arbetsplatsbesök initieras av en arbetstagare och ibland av en arbetsgivare. De regionala skyddsombuden bör också delta om Arbetsmiljöverket gör en inspektion vid ett arbetsställe som ingår i dennes skyddsområde (se kapitel 4 och 8). Ett arbetsplatsbesök kan också vara ett återbesök. Inriktningen på arbetsplatsbesöken kan anpassas efter de behov som är aktuella på den arbetsplats som det regionala skyddsombudet besöker.

Den dominerande ambitionen som lyfts fram i fackförbundens redovisning till Arbetsmiljöverket är att använda besöken för att få

i gång ett lokalt arbetsmiljöarbete genom att verka dels för att lokalt skyddsombud tillsätts, dels för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete organiseras. Men många skriver samtidigt att de mer långsiktiga ambitionerna med verksamheten ofta får stå tillbaka för brandkårsuttryckningar när arbetstagare behöver hjälp.

Det totala antalet arbetsplatsbesök som redovisas av förbunden under 2013–2021 varierar mellan 61 100 som mest (2016) och knappt 43 000 (2021) som minst. Figur 7.10 illustrerar denna utveckling. LO-förbunden gör flest besök men med en lätt nedåtgående kurva medan TCO-förbundens arbetsplatsbesök ökade under samma period. Pandemiåren 2020 och 2021 innebar en nedgång i verksamheten.

**Figur 7.10** Antal arbetsplatsbesök av regionala skyddsombud 2013–2021



*Källa:* Förbundens årliga redovisning till Arbetsmiljöverket av den regionala skyddsombudsverksamheten.

Anm.: Uppgifterna för Svenska Hamnarbetarförbundet (SHF) är få i förhållande till de övriga som består av antalet arbetsplatsbesök av samtliga medlemsförbund i respektive centralorganisation.

Förbunden ska, enligt Arbetsmiljöverkets instruktioner om redovisning, redovisa uppgifter om den huvudsakliga inriktningen på arbetsplatsbesöken. Följande kategorier används:

- systematiskt arbetsmiljöarbete,
- teknik,
- yrkeshygien,

- medicinska eller sociala frågor samt
- ej specificerat.

Förbunden skriver i sin redovisning att många arbetsplatsbesök innehåller flera typer av frågor. Uppgifterna behöver därför tolkas med viss försiktighet. Det är vanligare att förbund inom LO redovisar besök med teknisk inriktning, men de flesta förbunden inom såväl LO som TCO och Saco anger systematiskt arbetsmiljöarbete som huvudsaklig inriktning för arbetsplatsbesöken.

Definitionen av vad som är ett arbetsplatsbesök kan variera mellan olika förbund och olika verksamheter. Ett arbetsplatsbesök kan också ha olika syften och därmed innehålla en rad olika moment. Arbetsplatsbesök är därför inte något enhetligt mått och bör tolkas med försiktighet. Ibland görs en jämförelse mellan det antal arbetsplatsbesök som genomförs av regionala skyddsombud och det antal inspektioner som Arbetsmiljöverket utför. Vi menar att det inte är någon relevant jämförelse eftersom syftet med besöken är olika (se även kapitel 8).

### **7.5.3 Mest tid till arbetsplatsbesök och stöd till anställda och lokala skyddsombud**

Fackförbunden är i princip eniga om att den regionala skyddsombudsverksamhetens främsta uppgift är att få i gång den lokala skyddsombudsverksamheten. Det kan då handla om att rekrytera lokala skyddsombud och stödja uppbyggnaden av en lokal samverkan i arbetsmiljöfrågor. Det kan också handla om att stödja existerande strukturer på arbetsstället eller att hantera andra frågor (till exempel konflikter) som kan utgöra hinder för det lokala arbetsmiljöarbetet. Eller som en arbetstagarföreträdare uttryckte vid en av våra intervjuer:

Det är ett uppdrag som handlar om att göra sig själv onödig.<sup>21</sup>

I redovisningen av den regionala skyddsombudsverksamheten beskriver fackförbunden att verksamheten vanligtvis omfattar både uppgifter som är av mer operativ karaktär, där de regionala skyddsombuden agerar i lokalt skyddsombuds ställe, och sådan verksamhet som är av mer långsiktig, förebyggande karaktär. Någon kvantifiering av

---

<sup>21</sup> Citat hämtat från en av våra intervjuer med arbetstagarföreträdare.

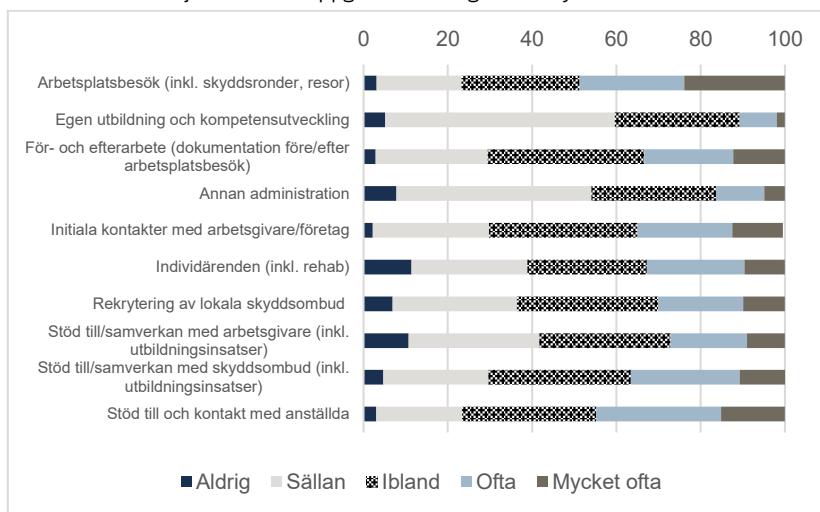
hur mycket av verksamheten som ägnas åt det ena eller det andra görs inte i redovisningen till Arbetsmiljöverket.

I vår enkätundersökning bad vi de regionala skyddsombuden att ange vad de ägnar mest tid åt (se figur 7.11). De fick ange sina svar på en skala från aldrig till mycket ofta. Den aktivitet som flest skyddsombud svarade ofta/mycket ofta på var Arbetsplatsbesök (49 procent). När det gäller Stöd till/kontakt med anställda svarade 45 procent ofta/mycket ofta. Därefter kom Stöd till/samverkan med skyddsombud (inkl. utbildningsinsatser) (37 procent) och Initiala kontakter med arbetsgivare/företag (35 procent).

Det som de regionala skyddsombuden ägnade minst tid åt (aldrig/mycket sällan) var Egen utbildning och kompetensutveckling (60 procent), Annan administration (54 procent) och Stöd till/samverkan med arbetsgivare (inkl. utbildningsinsatser) (42 procent).

**Figur 7.11 Arbetsuppgifter som regionala skyddsombud ägnar sig åt**

Andelar i procent på frågan: Uppskatta hur ofta du ägnar dig åt följande arbetsuppgifter som regionalt skyddsombud



*Källa:* Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

Anm.: Frågan besvarades på en skala 1–5, där 1=aldrig och 5=mycket ofta.

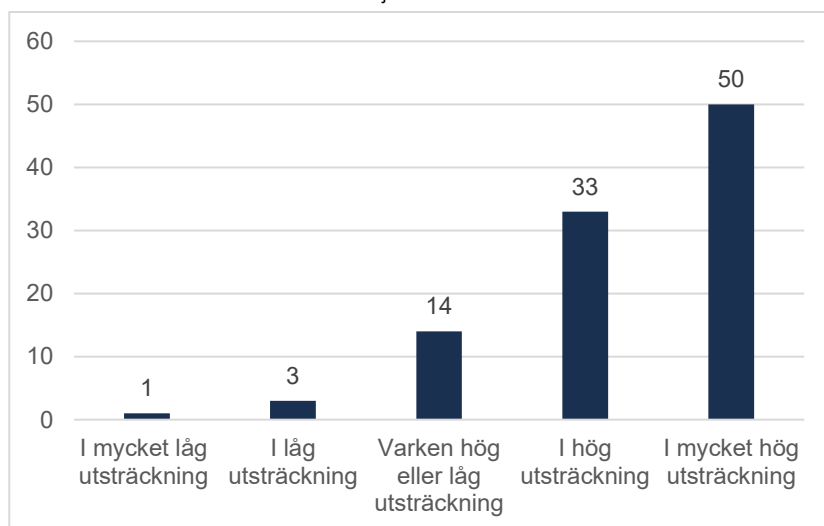


### 7.5.4 De regionala skyddsombuden tycker att de gör skillnad

Vi bad också de regionala skyddsombuden att uppskatta i vilken utsträckning de upplever sig ha möjlighet att bidra till en bättre arbetsmiljö. Här svarade drygt åtta av tio i hög utsträckning eller i mycket hög utsträckning. De regionala skyddsombuden från LO-anslutna förbund svarade positivt i något högre utsträckning än regionala skyddsombud från TCO- respektive Saco-anslutna förbund (se figur 7.12).

**Figur 7.12 I vilken utsträckning regionala skyddsombud anser sig kunna bidra till en bättre arbetsmiljö**

Andelar i procent på frågan: I vilken utsträckning anser du att du, i din roll som regionalt skyddsombud, kan eller har möjlighet att bidra till en bättre arbetsmiljö?



*Källa:* Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

*Anm.:* Frågan besvarades på en skala 1–5, där 1=i mycket låg utsträckning och 5=i mycket hög utsträckning.

### 7.5.5 Den största delen handlar om förebyggande arbete – anmälningar bara om samverkan inte fungerat

En frågeställning i våra direktiv rör i vilken utsträckning regionala skyddsombud har ställt krav på åtgärder och där åtgärder vidtagits, samt utvecklingen över tid (frågeställning 3).

De företrädare för arbetsmarknadens parter som vi har träffat är överens om att ett bra arbetsmiljöarbete bygger på en väl fungerande samverkan. Här ingår förebyggande arbete för att minska risken att

arbetsmiljöproblem uppkommer. Enligt fackförbunden framför de regionala skyddsombuden vid i princip samtliga arbetsplatsbesök någon form av behov av att vidta åtgärd, komplettering, påtalande eller påpekande. Vanligtvis tillgodoses detta av arbetsgivaren och åtgärden sker i samförstånd mellan arbetsgivaren och det regionala skyddsombudet.

I de fall det inte är möjligt finns det olika åtgärder som skyddsombuden kan ta till. Som vi beskriver i kapitel 4 har alla skyddsombud möjlighet att – under vissa förutsättningar – kräva att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att komma till rätta med risker i arbetsmiljön och om skyddsombudet inte är nöjd med arbetsgivarens åtgärder, begära Arbetsmiljöverkets ställningstagande (den så kallade hänvändelserätten eller 6:6a). De har också rätt att gå in och stoppa ett visst arbete vid omedelbar och allvarlig fara (den så kallade stoppningsrätten).

Antal begärda åtgärder med stöd av 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen och antal skyddsstopp är två mått som regeringen använder som indikatorer i uppföljningen av arbetsmiljöns utveckling. Av Arbetsmiljöverkets statistik framgår dock inte om begäran är inlämnad av ett lokalt eller ett regionalt skyddsombud. Vi har därför i vår enkätundersökning frågat de regionala skyddsombuden i vilken utsträckning de under 2021 har:

- Påtalat för arbetsgivare att åtgärder behöver vidtas enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen, där åtgärdsförslaget har lösts i dialog med arbetsgivaren och inte gått vidare till Arbetsmiljöverket.
- Lämnat in en formell begäran om åtgärder till Arbetsmiljöverket enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen (s.k. 6:6a).
- Lagt ett skyddsstopp enligt 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen.<sup>22</sup>

Av enkätsvaren (se figur 7.13) framgår att det är mest förekommande att de regionala skyddsombuden tar upp frågan om behov av åtgärder med arbetsgivaren, men att dessa blir lösta innan man behöver gå med ärendet till Arbetsmiljöverket.

Under 2021 var det vanligare att de regionala skyddsombuden från LO-an slutna förbund påtalade behov av åtgärder, lämnade in formell 6:6a-begäran till Arbetsmiljöverket eller lade skyddsstopp.

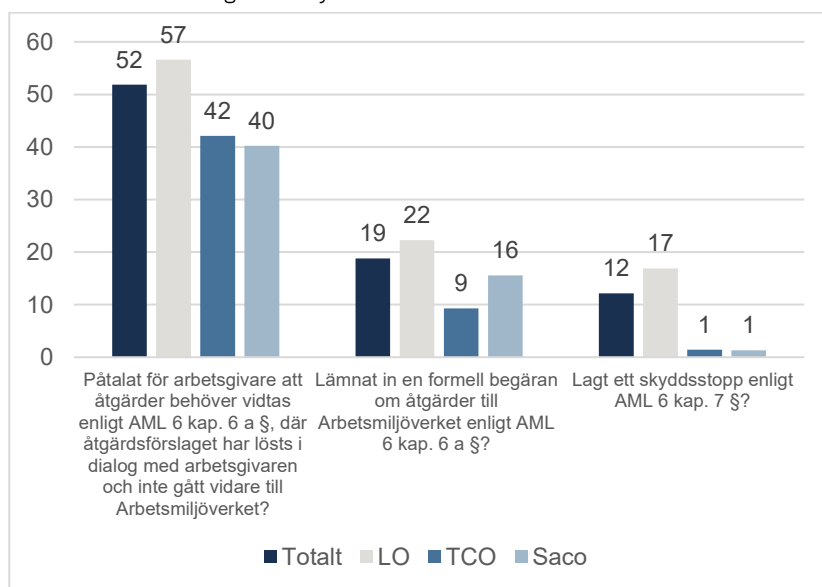
---

<sup>22</sup> Svartalernativet innehöll även texten: ”Du har meddelat arbetsgivaren om skyddsstoppet. Arbetsgivaren har antingen accepterat skyddsstoppet och åtgärdat problemen eller så har ärendet gått vidare till Arbetsmiljöverket.”

Sex av tio regionala skyddsombud från LO-anslutna förbund påtalade under 2021 för arbetsgivare att åtgärder behövde vidtas enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen, jämfört med fyra av tio av regionala skyddsombud från TCO- respektive Saco-anslutna förbund. 22 procent av regionala skyddsombud från LO-anslutna förbund lämnade under 2021 in en formell 6:6a-begäran till Arbetsmiljöverket. Bland regionala skyddsombud från TCO-anslutna förbund var det 9 procent som lämnat in en 6:6a och från de Saco-anslutna förbunden 16 procent. När det gäller skyddsombudsstopp svarade 17 procent av de regionala skyddsombuden från LO-anslutna förbunden att de hade lagt ett eller flera skyddsombudsstopp. Motsvarande siffra för de regionala skyddsombuden från andra förbund var 1 procent. I genomsnitt lämnade varje regionalt skyddsombud 4 påtalanden enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen till arbetsgivare under 2021.

**Figur 7.13 Påtalat behov av åtgärder respektive begäran enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen och skyddsombudsstopp enligt 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen**

Andel i procent som svarar ja på frågan: Har du i din roll som regionalt skyddsombud under 2021 ...



*Källa:* Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

*Anm.:* Notera att 2021 inte var något "normalår" då verksamheten var påverkad av covid-19-pandemin.

Enligt såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationerna är antalet begäran om åtgärder samt skyddstopp inte några bra mått på verksamheten eftersom åtgärderna är något av en sista utväg. Målsättningen hos parterna är att åtgärda risker i arbetsmiljön långt innan de behöver hamna hos Arbetsmiljöverket. Man är överens om att ett förebyggande arbete är det mest effektiva för att motverka arbetsmiljöproblem. Men det saknas i dag ett bra sätt att mäta det förebyggande arbetet på.

I våra samtal med förbunden har bland annat TCO lyft fram att påpekanden om behov att vidta åtgärder ofta handlar om fysisk arbetsmiljö. När det handlar om organisatorisk och social arbetsmiljö handlar det mer om att skapa kunskap, bygga samverkan och systematik. Det är aspekter som svårligen fångas som kvantitativa data.

### 7.5.6 Regionala skyddsombud utbildar målgrupperna i arbetsmiljöfrågor

För många förbund är utbildning en stor del i den regionala skyddsombudsverksamheten. I förbundens årliga redovisning av verksamheten till Arbetsmiljöverket ingår att ange hur många utbildningstimmar (planerad utbildning) internt respektive externt som de regionala skyddsombuden medverkat i.<sup>23</sup>

De redovisade uppgifterna om utbildning skiljer sig åt mellan förbunden och en jämförelse av omfattningen av utbildningsverksamheten mellan förbund som tillhör olika centralorganisationer, liksom mellan olika redovisningsår, riskerar därför att bli missvisande.<sup>24</sup>

Vår bedömning är dock att det är de förbund som har många regionala skyddsombud (främst inom LO-anslutna förbund) som håller utbildning i högst omfattning.

<sup>23</sup> Enligt Arbetsmiljöverkets instruktion för återredovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten ska förbunden bland annat redovisa utbildning externt (timmar) enligt följande definition: "Här redovisas det antal timmar där RSO har medverkat i utbildning av andra. Hit hör endast planerad utbildning som aviseras på förhand. Hit hör inte information som sker inom ramen för ett vanligt RSO-besök". Källa: Arbetsmiljöverket: Överenskommelse om prestationer för återrapportering av RSO-verksamheten. Dnr 2011/100384.

<sup>24</sup> Av rapporteringen framgår att förbunden har tolkat intern respektive extern utbildning olika. Det finns förbund som tolkar intern utbildning som den utbildning som de regionala skyddsombuden själva deltagit i för egen kompetensutveckling. Andra förbund har tolkat uppgiften som antal utbildningstimmar riktade till förbundets egna medlemmar eller lokala skyddsombud, som deras regionala skyddsombud medverkat i. Uppgifterna om antal timmar extern utbildning som de regionala skyddsombuden deltagit i har redovisats på olika sätt. Vissa förbund redovisar antalet persontimmar räknat per utbildningsdeltagare, andra persontimmar i antal genomförda utbildningstimmar.

De förbund som redogör för inriktningen på utbildningsinsatserna beskriver att det handlar om både grund- och påbyggnadsutbildningar i arbetsmiljö, utbildningar i branschspecifika risker och/eller arbetsmiljöproblem, utbildningar i specifika regelverk som organisatorisk och social arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete samt uppdateringar i regelverk, för att nämna några exempel. De regionala skyddsombuden medverkar i de egna förbundens utbildningar men också i utbildningar som hålls av centralorganisationerna och av parts-gemensamma aktörer.

De huvudsakliga målgrupperna för utbildningarna är skyddsombud, skyddskommittéer och andra regionala skyddsombud.

### **7.5.7 Samordning behövs vid arbetsställen med flera fackliga organisationer**

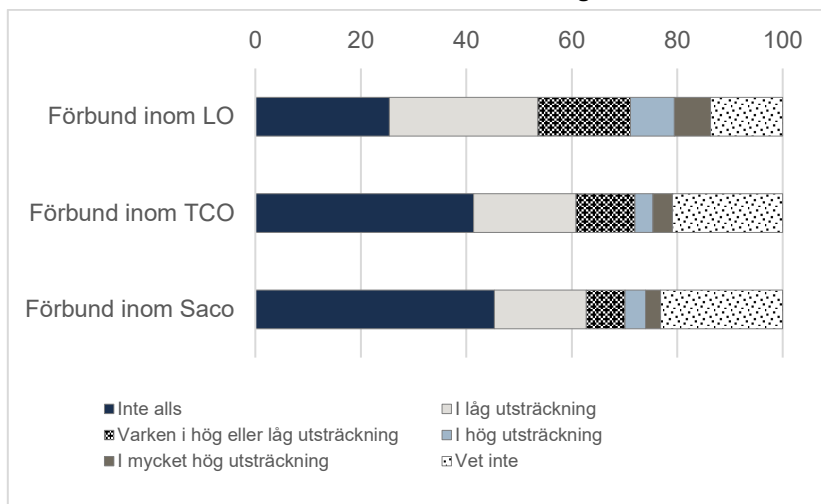
Även vid små arbetsställen kan flera fackförbund finnas representerade, både med medlemmar och med kollektivavtal. Före 1990 fanns en reglering av den regionala skyddsombudsverksamheten vars syfte var att samordna skyddsombud i de fall flera fackliga organisationer var verksamma på samma arbetsställe. I vissa branscher är det mycket vanligt att många olika yrkesgrupper finns representerade och om alla utser varsitt regionalt skyddsombud blir det svårt för arbetsgivaren att samverka med alla. När regleringen togs bort uttryckte regeringen därför att en samordning bör ske (se kapitel 4). Vi ställde därför i våra enkätundersökningar frågan till förbundens samordnare och till de regionala skyddsombuden om det förekommer att de är verksamma på samma arbetsställe som regionala skyddsombud från andra förbund.

Eftersom det inte finns något centralt register där det framgår vilka skyddsombud som verkar vid ett arbetsställe är detta en fråga som kan vara svår att svara på för regionala skyddsombud och förbund som verkar vid många arbetsställen. Resultaten från frågan till regionala skyddsombud presenteras i figur 7.14. Bland de regionala skyddsombuden var det flera som uppgav vet inte på frågan. För regionala skyddsombud i förbund inom Saco svarade 23 procent vet inte, motsvarande för TCO var 21 procent och för LO 14 procent. Regionala skyddsombud från LO-an slutna förbund angav oftast att det är vanligt respektive mycket vanligt (15 procent). Motsvarande siffra för regionala skyddsombud både från TCO-an slutna förbund

och från Saco-an slutna förbund var 7 procent. Samordnarnas svar visar ett liknande mönster.

**Figur 7.14** Regionala skyddsombud som är verksamma på samma arbetsställe som regionala skyddsombud från andra förbund

Andelar i procent på frågan: I vilken utsträckning förekommer det att du är verksam på samma arbetsställen som regionala skyddsombud från andra förbund inom de olika centralorganisationerna?



Källa: Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

Anm.: Frågan besvarades på en skala 1–5, där 1=inte alls och 5=i mycket hög utsträckning.

Varken samordnarna på förbunden eller de regionala skyddsombuden uppgav i enkätsvaren att det förekommer samarbete mellan regionala skyddsombud från olika förbund (oavsett vilken centralorganisation förbunden tillhör) i någon högre utsträckning. Av regionala skyddsombud från LO-an slutna förbund uppgav 64 procent att det inte förekommer samarbete eller endast i låg omfattning. Motsvarande siffra för regionala skyddsombud från Saco-an slutna respektive TCO-an slutna förbund var 88 procent.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022). Fråga 14 i enkäten löd: I vilken utsträckning förekommer det att du samarbetar med regionala eller lokala skyddsombud från andra förbund på ett arbetsställe?

## 7.6 Samverkan är en grundläggande förutsättning

En förutsättning för att regionala skyddsombud på ett tillfredsställande sätt ska kunna företräda arbetstagarna, verka för en tillfredsställande arbetsmiljö och vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall är att arbetet görs i samverkan med arbetsgivaren. Eftersom de regionala skyddsombuden inte är anställda på de arbetsställen som de har tillträde till och dessutom ofta verkar på ett stort antal arbetsställen, skiljer sig förutsättningarna för samverkan åt för regionala skyddsombud jämfört med lokala skyddsombud. Samtidigt har, som vi redovisar tidigare i detta kapitel, många regionala skyddsombud större förutsättningar att mer fokuserat bygga upp kompetens i arbetsmiljöfrågor och också erfarenheter av arbetsmiljöarbete på andra arbetsställen än vad de lokala skyddsombuden vanligtvis har. Fackförbunden ställer ofta särskilda kompetenskrav på personer som nomineras till regionala skyddsombud. De erbjuder utbildning och kompetensutveckling för uppdraget.

### 7.6.1 Arbetsgivarföreträdare: rollen är otydlig och en sammanblandning sker med fackliga frågor

Både arbetsgivarföreträdare och arbetstagarorganisationer har i olika möten berättat för oss – och också skriftligt beskrivit – konflikt-situationer som uppstått i kontakter mellan arbetsgivare och regionala skyddsombud.<sup>26</sup>

Svenskt Näringsliv har framfört till utredningen att man anser att det finns grundläggande problem med dagens regionala skyddsombudsverksamhet. Svenskt Näringsliv menar att många arbetsgivare uppfattar regionala skyddsombud som utomstående fackliga aktörer som anses bedriva parallell facklig verksamhet. Vidare menar denna arbetsgivarorganisation att det är ett problem att regionala skyddsombud ska stötta arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser som de ”ofta inte känner till eller har någon relation till.”<sup>27</sup>

De problem med den regionala skyddsombudsverksamheten som Svenskt Näringsliv fört fram till utredningen handlar bland annat om

---

<sup>26</sup> Svenskt Näringsliv (2017).

<sup>27</sup> Svenskt Näringsliv (2022) Kompletterande synpunkter efter inledande möten med Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet, skrivelse till utredningen. Dnr Komm/00950/A2021:05, s. 2.

att de regionala skyddsombuden har en otydlig och oreglerad roll och ett otydligt mandat. Svenskt Näringsliv menar att det är vanligt att de regionala skyddsombuden blandar ihop rollen som regionalt skyddsombud och facklig ombudsman. De menar att de regionala skyddsombuden använder tillträdesmöjligheterna i syfte att ta upp fackliga frågor, att bedriva facklig verksamhet och att värva medlemmar. Svenskt Näringsliv menar att det också förekommer att regionala skyddsombud använder arbetsmiljöfrågorna som ett sätt att ”komma åt” andra frågor av exempelvis arbetsrättslig eller facklig karaktär.<sup>28</sup>

Svenskt Näringsliv menar också att det förekommer att regionala skyddsombud agerar som om de är inspektörer från Arbetsmiljöverket, att besöken kan upplevas som intrång och att de inte anmäler sitt besök i förväg. Man menar också att det förekommer att regionala skyddsombud ställer alltför långtgående krav på dokumentation och åtgärder.

Svenskt Näringsliv menar även att det saknas transparens kring den regionala skyddsombudsverksamheten. Man framför att de fackliga organisationerna planerar, organiserar och driver verksamheten utan dialog med arbetsgivarföreträdare. Detta skapar, enligt Svenskt Näringsliv, en obalans mellan parterna och ett ”övertag” gentemot arbetsgivarna och företagen. En sådan obalans kan skapa en osäkerhet hos arbetsgivarna, vilket inte är positivt ur samverkanssynpunkt.<sup>29</sup>

Ett problem som framförs av flera arbetsgivarföreträdare är att ett regionalt skyddsombud kan vara anställd hos en konkurrerande organisation, vilket också kan påverka förutsättningarna för en förtroendefull samverkan.

Arbetsgivarorganisationen Sobona har framfört liknande synpunkter till utredningen. Även branschorganisationen Företagarna har uppgett till utredningen att man instämmer i de synpunkter som Svenskt Näringsliv för fram.

---

<sup>28</sup> Svenskt Näringsliv (2022) Kompletterande synpunkter efter inledande möten med Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet, skrivelse till utredningen. Dnr Komm/00950/A2021:05.

<sup>29</sup> Svenskt Näringsliv (2022) Kompletterande synpunkter efter inledande möten med Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet, skrivelse till utredningen. Dnr Komm/00950/A2021:05.



## 7.6.2 Kritiken är viktig men går inte att kvantifiera

Liknande synpunkter och kritik mot den regionala skyddsombudsverksamheten har förts fram i olika sammanhang även tidigare. Bland annat togs frågorna upp i utredningen Ett arbetsliv i förändring (SOU 2017:24), där utredningen konstaterade att:

Från arbetsgivarhåll har det framförts att det förekommer att regionala skyddsombud, som samtidigt är anställda ombudsmän, sammanblandar sina roller. Utredningen utgår dock från att de regionala skyddsombuden ägnar sig åt de uppgifter som framgår av lagen.<sup>30</sup>

Eftersom kritiken från arbetsgivarna kvarstår, har vi särskilt tittat på de aspekter som arbetsgivarorganisationerna har lyft fram angående den regionala skyddsombudsverksamheten. Vi har diskuterat kritiken med företrädare från både arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer samt studerat skriftligt material. Vi har också ställt frågor till de regionala skyddsombuden i vår enkätundersökning i syfte att belysa dessa frågor.

Eftersom vi endast fått ta del av anekdotiska beskrivningar av när rollerna tycks vara sammanblandade är det inte möjligt att utifrån detta kvantifiera hur vanligt förekommande det är med regionala skyddsombud som inte fungerar i samverkan eller som har missuppfattat sin roll som regionalt skyddsombud eller sammanblandat den med rollen som facklig ombudsman.<sup>31</sup> Även arbetsgivarföreträdare har i samtal med oss uttalat att deras uppfattning är att verksamheten vanligtvis fungerar bra och att de endast nås av uppgifter när något ”fungerar dåligt”.

De fackliga organisationerna beskriver i sin årliga redovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten att verksamheten är uppskattad även av arbetsgivarföreträdare. Företrädarna på de fackliga förbunden uppger till utredningen att det är mycket ovanligt att arbetsgivarföreträdare lyfter problem kopplat till regional skyddsombudsverksamhet med dem. I den mån det förekommer handlar det huvudsakligen om LO-an slutna förbund.

<sup>30</sup> SOU 2017:24, s. 261.

<sup>31</sup> Som vi skriver i kapitel 2 övervägde vi att göra enkätundersökningar riktade till de regionala skyddsombudens tre målgrupper, däribland arbetsgivarföreträdare vid arbetsställen där regionala skyddsombud verkar. I våra kontakter med centrala arbetsgivarorganisationer visade det sig vara svårt att få tillgång till register över företag för att kunna genomföra den här typen av undersökningar.

När det gäller frågan om att regionala skyddsombud kan vara anställda av konkurrerande verksamheter, konstaterar vi att frågan är central och att de regionala skyddsombuden omfattas av bestämmelser om tystnadsplikt och sekretess. Detta framgår av 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen.

### 7.6.3 De regionala skyddsombuden tar ibland upp andra frågor – och kommunicerar detta till arbetsgivarna

En annan fråga som lyfts av arbetsgivarföreträdare, bland annat inom ramen för utredningen, är att de regionala skyddsombuden använder arbetsplatsbesöken till att ta upp andra ärenden än frågor som är kopplade till arbetsmiljö. Det kan avse frågor som kopplar till rollen som ombudsman och därmed handla mer om löner och villkor. Enligt arbetsgivarföreträdare förekommer det att regionala skyddsombud ägnar arbetsplatsbesöken till medlemsvärning.<sup>32</sup>

De fackliga förbunden instämmer i att det kan förekomma att de regionala skyddsombuden diskuterar frågor om villkor och lön, men menar att det främst handlar om att utnyttja besöken på ett effektivt sätt. Förbunden menar att detta sker i överenskommelse med arbetsgivarna som i likhet med de regionala skyddsombuden vill utnyttja tiden effektivt.

Vi ställde därför frågor om detta i vår enkät till regionala skyddsombud. Svaren motsäger inte resonemanget. Där framgår det av svaren att ett kombinerat besök kan komma till stånd på respondentens (dvs. det regionala skyddsombudets), arbetsgivarens eller arbetstägares initiativ.<sup>33</sup> När det gäller frågan om det förekommer medlemsrekrytering eller inte, menar förbunden i samtal med oss att många regionala skyddsombud ser som sin uppgift att rekrytera lokala skyddsombud och att det kan handla om en sammanblandning från arbetsgivarens sida.

Det finns förbund som har valt att skilja de regionala skyddsombudens roll från ombudsmannarollen. Där förekommer inte att de regionala skyddsombuden tar andra ärenden än frågor som kopplar till arbetsmiljön.

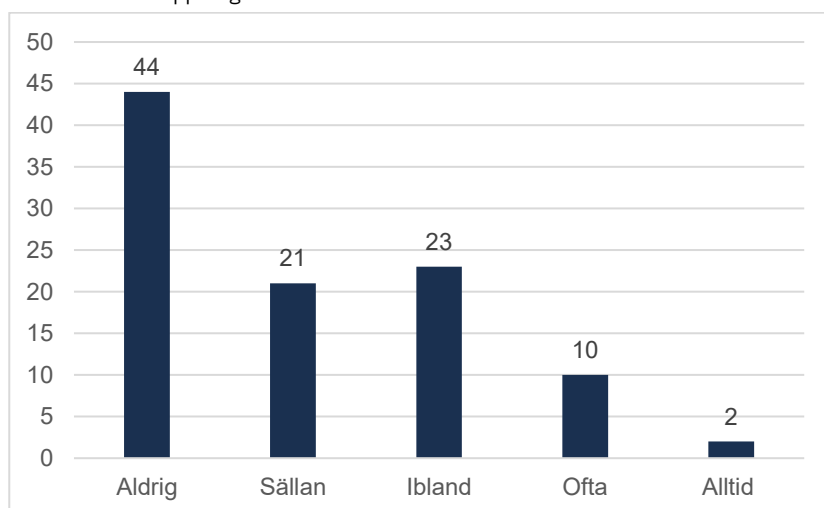
<sup>32</sup> Utredningens samtal med arbetsgivarföreträdare.

<sup>33</sup> Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022). Fråga 11 i enkäten löd: Förekommer det att du kombinerar ett arbetsplatsbesök som regionalt skyddsombud med andra fackliga uppdrag? Det kan vara på ditt, arbetsgivarens eller arbetstägares initiativ.

I vår enkät till de regionala skyddsombuden, ställde vi frågor till dem om i vilken utsträckning det förekom att de kombinerar ett arbetsplatsbesök med andra fackliga uppdrag. Av de regionala skyddsombud som besvarade vår enkät svarade 65 procent sällan/aldrig och 12 procent svarade ofta/alltid (se figur 7.15). Här skiljer de regionala skyddsombuden från Saco-an slutna förbund sig från övriga, då 26 procent av dem svarade ofta/alltid. Motsvarande andel för regionala skyddsombud från LO-an slutna förbund var 12 procent och för regionala skyddsombud från TCO-an slutna förbund var siffran 4 procent.

**Figur 7.15** Förekomsten av att regionala skyddsombud kombinerar ett arbetsplatsbesök med andra fackliga uppdrag

Andel i procent på frågan: Förekommer det att du kombinerar ett arbetsplatsbesök som regionalt skyddsombud med andra fackliga uppdrag?



Källa: Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

De regionala skyddsombud som svarade att det förekommer att de kombinerar ett arbetsplatsbesök som regionalt skyddsombud med andra fackliga frågor, fick följdfrågan om de då kommunicerar detta med arbetsgivaren.<sup>34</sup> 70 procent svarade alltid/mycket ofta, 16 procent ibland och 14 procent sällan/aldrig.

<sup>34</sup> Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022). Fråga 11a i enkäten löd: Vid sådana tillfällen, uppmärksammar du arbetsgivaren på att du går in i en annan facklig roll?

Som framgår av figur 7.15 var det 12 procent av de regionala skyddsombuden som svarade att de ofta/alltid kombinerar ett arbetsplatsbesök med andra fackliga uppdrag. Av dessa var det drygt 7 procent som aldrig uppmärksammar arbetsgivaren om detta.

I kommentarerna i vår enkät framhåller många regionala skyddsombud att det är viktigt att hålla isär rollerna och att det ska kommuniceras till arbetsgivaren. En anledning till att ett regionalt skyddsombud inte informerar arbetsgivaren är att arbetsgivare inte alltid är med vid ett arbetsplatsbesök. Andra menar att information om facket är en del av uppdraget som regionalt skyddsombud och en förutsättning för att rekrytera lokalt skyddsombud där sådant inte finns.

#### **7.6.4 Enligt förbunden finns branscher där tillträde saknas men kollektivavtal finns**

För att undersöka om det finns särskilda branscher där parterna har olika uppfattning i frågan om tillträdesrätten för de regionala skyddsombuden, frågade vi förbundens samordnare om de uppfattar att det förekommer att de regionala skyddsombuden nekas tillträde i särskilda branscher.<sup>35</sup> Tre av tio svarade ja på frågan. De som svarade ja på frågan fick en följdfråga om vilka branscher det handlade om. Vissa samordnare angav exempel på specifika branscher som byggbranschen, kultur och media, städbranschen, industrilackering samt it och juristbyråer. Andra ansåg att det mer handlade om att det förekommer att arbetsgivarföreträdare och de fackliga organisationerna kan ha olika uppfattningar om vad som medger tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden.

Vi ställde också frågan till samordnarna om de bedömde att det finns branscher eller verksamheter där deras regionala skyddsombud i högre utsträckning saknar tillträde men har kollektivavtal.<sup>36</sup> Även här svarade tre av tio jakande på frågan. De som svarade ja på frågan fick sedan en följdfråga om vilka branscher det handlade om. Bland de branscher som samordnarna angav nämndes förutom byggbranschen även städ, sanering, frisör, skönhetsbranschen, kultur och media.

<sup>35</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Fråga 10 i enkäten löd: Finns det branscher/verksamheter där ditt förbunds regionala skyddsombud i högre utsträckning nekas tillträde av arbetsgivare?

<sup>36</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Fråga 11 i enkäten löd: Finns det branscher/verksamheter där ditt förbunds regionala skyddsombud i högre utsträckning saknar tillträde men har kollektivavtal?

### **7.6.5 Dialog mellan parterna i arbetsmiljöfrågor kan utvecklas**

I vår enkät till förbundens samordnare av den regionala skyddsombudsverksamheten ställde vi frågor om det förekom dialog mellan parterna i frågor kopplade till arbetsmiljö. En knapp majoritet svarade att dialog förekom. Det handlade då om dialog på förbunds nivå, på både förbunds- och avdelningsnivå eller enbart på avdelningsnivå.<sup>37</sup> Knappt hälften angav att ingen dialog förekommer.

Av kommentarerna att döma ser dialogen olika ut. Det förekommer att dialogen är systematiskt ordnad men dialogen kan också vara ad-hoc. Vi frågade också om samordnarna tyckte att dialogen fungerade bra och där svarade en majoritet positivt (fyra av tio svarade bra/mycket bra).<sup>38</sup>

### **7.6.6 De regionala skyddsombuden: arbetsgivare är mest positiva vid uppföljning och dialog**

Vi frågade de regionala skyddsombuden om deras bedömning av hur de i sin roll som regionala skyddsombud i allmänhet tas emot av arbetsgivare. Svaren på denna fråga redovisas i figur 7.16.

Mest positivt bedömde de regionala skyddsombuden att de togs emot vid uppföljande möten hos en arbetsgivare. Där angav 73 procent av de regionala skyddsombuden att de bedömde att de togs emot positivt/mycket positivt. Liknande svar gav de regionala skyddsombuden när det gällde vid dialoger kring arbetsmiljö. Där angav 71 procent positivt/mycket positivt. Sex av tio angav att de togs emot positivt/mycket positivt också vid initiala kontakter med arbetsgivare.

Ett område där de regionala skyddsombuden bedömde att de inte togs emot lika positivt var förfrågningar om dokumentation, där 21 procent angav att detta togs emot negativt/mycket negativt. Vid påpekanden om vad som kan förbättras menade 15 procent av de regionala skyddsombuden att de tas emot negativt/mycket negativt av arbetsgivaren. Ett av tio regionala skyddsombud upplevde också att det första besöket tas emot negativt/mycket negativt av arbetsgivare.

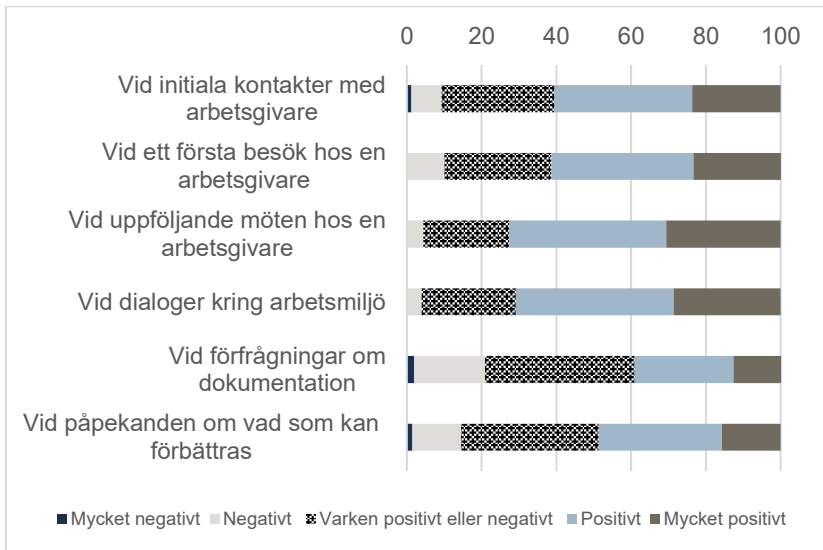
---

<sup>37</sup> Alla förbund är inte organiserade på sådant sätt att de har avdelningar.

<sup>38</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Fråga 12a i enkäten löd: Om ja, hur bedömer du att denna dialog överlag fungerar?

**Figur 7.16 Hur regionala skyddsombud i allmänhet tas emot av arbetsgivare**

Andelar i procent på frågan: Hur bedömer du att du i din roll som regionalt skyddsombud i allmänhet tas emot av arbetsgivare?



*Källa:* Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

*Anm.:* Frågan besvarades på en skala 1–5, där 1=mycket negativt och 5=mycket positivt.

## 7.7 Regionala skyddsombud bistår med sakkunskap i olika utvecklingsprojekt

Det förekommer att regionala skyddsombud också ägnar sig åt andra uppgifter som inte är direkt riktade till målgrupperna. Hit hör bland annat deltagande i olika utvecklingsprojekt. I den årliga redovisningen av den regionala skyddsombudsverksamheten redogör vissa förbund för sin medverkan i olika utvecklingsprojekt inom arbetsmiljöområdet, där deras regionala skyddsombud deltar som sakkunniga.

Det kan handla om förbundsinterna projekt, förbunds- eller branschöverskridande projekt och/eller samarbeten med andra aktörer, däribland olika myndigheter. I vissa fall handlar det om att ta fram en utbildning inom ett specifikt område. Det kan också handla om att ta fram stödmaterial riktat till en särskild bransch i form av informationsbroschyrer, utbildningsmaterial, checklistor och annat. Nedanstående citat är hämtat från Transportarbetarförbundets redovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten (2019) och handlar om vilka projekt deras regionala skyddsombud medverkat i under året:

En enkel guide för liftdumperförare och deras arbetsgivare är framtagen tillsammans med våra parter, Svenska Transportarbetareförbundet genom RSO och Transportföretagen. Guiden ger exempel på olika riskmoment samt hur information och rutiner kan hjälpa till att förebygga tillbud och olyckor.<sup>39</sup>

Den här typen av projekt kan sägas delvis ingå i uppdraget som regionalt skyddsombud och handlar om att bygga förutsättningar för ett fungerande arbetsmiljöarbete på en övergripande nivå.

## 7.8 Covid-19-pandemin har aktualiserat arbetsmiljö och påverkat förutsättningarna för verksamheten

Under vårt arbete har parterna särskilt lyft att covid-19-pandemin som bröt ut 2020 och som även pågick under 2021 och 2022 har haft stor inverkan på arbetsmiljöarbetet och därmed också på den regionala skyddsombudsverksamheten. Det har handlat om allt från tillgång till skyddsutrustning och åtgärder mot smittspridning till riktlinjer om distansarbete. Under 2020 och 2021 har många 6:6a-framställningar och skyddsombudsstopp varit pandemirelaterade (se även kapitel 8).

Påverkan har sett olika ut i olika branscher. Gemensamt är att pandemin har inneburit ett stort fokus på arbetsmiljöfrågorna. Pandemin skapade en medvetenhet om arbetsmiljöfrågorna hos både arbetstagare och arbetsgivare. Förbunden redovisar att de har fått många frågor kring arbetsmiljö från både medlemmar och skyddsombud.<sup>40</sup>

Rekommendationerna om distansarbete gjorde att de regionala skyddsombudens fysiska arbetsplatsbesök under covid-19-pandemin i många fall fick ersättas av digitala möten.<sup>41</sup> I de fall förbunden fått ställa om till digitala möten är den huvudsakliga bedömningen att de digitala mötena inte fullt ut kan ersätta de fysiska mötena då kontakten med de anställda uteblir. LO skriver i sin årliga redovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten till Arbetsmiljöverket att:

---

<sup>39</sup> Från Transportarbetareförbundets redovisning i LO: Slutredovisning och rekvisition av resterade medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2019, bilaga 1 (numrering saknas). Dnr 20190113.

<sup>40</sup> Saco: Sacos redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud år 2021.

<sup>41</sup> Detta framgår av förbundens årliga redovisningar av den regionala skyddsombudsverksamheten, 2021.

De digitala lösningarna kan fortsatt användas ibland, men då som komplement till den normala verksamheten, inte för att ersätta ett regionala skyddsombud kommer ut och besöker företagen på plats.<sup>42</sup>

En annan konsekvens av de uteblivna fysiska besöken är, enligt förbunden, att det varit svårare att rekrytera nya lokala skyddsombud.

I vissa branscher ledde pandemin till ett ökat antal uppsägningar, vilket bidrog till att de kvarvarande anställda haft svårt att hinna med sina arbetsuppgifter. Den ökade sjukfrånvaron bidrog också till detta.<sup>43</sup> Förbunden redovisar en fortsatt oro inom vissa branscher, bland annat för följdproblem efter pandemin.<sup>44</sup>

Vissa verksamheter har fått gå på sparlåga, andra har fått väldigt mycket att göra. Detta har påverkat möjligheterna för de regionala skyddsombuden att få kontakt med arbetsställen. En del arbetsgivare har avböjt besök från de regionala skyddsombuden eftersom de befunnit sig i en starkt pressad situation. Andra arbetsgivare har snabbt fått expandera verksamheten och arbetsmiljöfrågorna har inte riktigt hunnits med.<sup>45</sup>

Framför allt i början av pandemin fanns stor brist på skyddsutrustning. För många anställda och arbetsgivare främst i så kallade kontaktyrken var det oklart om vilka regelverk som gällde.<sup>46</sup> Coronakommissionen konstaterar i ett av sina betänkanden att Arbetsmiljöverket redan i mars 2020 ifrågasatte den skydds nivå som Folkhälsomyndigheten föreskrev.<sup>47</sup> Enligt Vårdförbundet pågår fortfarande diskussioner kopplat till detta:

Bristen på skyddsutrustning eller bristen på kunskaper om vilken skyddsutrustning som ska användas och hur den ska användas har varit påtaglig under första halvåret framför allt inom äldreomsorgen. Det pågår fortfarande diskussioner om försiktighetsprincipen, vilket skydd som ska användas och i vilka sammanhang. Den regionala skyddsombudsverksamheten har här haft en viktig roll i att förmedla vad arbetsmiljölagen

---

<sup>42</sup> LO: Slutredovisning och rekvisition av resterande medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2021.

<sup>43</sup> LO: Slutredovisning och rekvisition av resterande medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2021.

<sup>44</sup> TCO: TCO:s redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud/arbetsmiljöombud 2021. Detta framgår av bland annat Journalistförbundets underlag.

<sup>45</sup> Saco: Sacos redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud år 2021.

<sup>46</sup> Skyddsutrustning som är till för vårdens kvalitet och patientsäkerhetsarbetet är vårdgivarens ansvar. Personlig skyddsutrustning avser utrustning som ska skydda arbetstagaren mot risker i arbetsmiljön – till exempel risken att smittas av coronavirus. Det är arbetsgivarens ansvar.

<sup>47</sup> SOU 2021:89 s. 318.



beskriver om arbetsmiljöns beskaffenhet såsom de föreskrifter som är tvingande.<sup>48</sup>

Många branscher har genomfört organisatoriska förändringar för att motverka smittspridning; regler om avstånd, nya städrutiner, utomhusmöten med mera. Förbunden redovisar att de regionala skyddsombuden i flera fall medverkat i att ta fram och sprida riktlinjer för åtgärder för att begränsa smittspridningen.<sup>49</sup>

I branscher där distansarbete har varit möjligt under pandemin har detta bidragit till nya frågeställningar inom arbetsmiljön. Bland annat har förutsättningarna för chefer och ledare förändrats och här behövs nya kunskaper.<sup>50</sup>

En jämförelse av genomsnittligt antal arbetsplatsbesök åren 2013–2019 respektive 2020–2021 visar att under covid-19-pandemin genomfördes i genomsnitt 44 433 arbetsplatsbesök (se tabell 7.3). Detta motsvarar 77 procent av motsvarande genomsnitt under åren 2013–2019. Den största minskningen gjordes bland TCO-förbunden vars genomsnittliga antal arbetsplatsbesök under 2020–2021 motsvarade 55 procent av motsvarande genomsnitt under åren 2013–2019. Samtidigt redovisar förbunden ett minskat antal årsarbetskrafter vilket betyder att verksamheten minskade i omfattning.

**Tabell 7.3 Genomsnittligt antal arbetsplatsbesök respektive årsarbetskrafter i regional skyddsombudsverksamhet 2013–2019 respektive 2020–2021**

	Antal arbetsplatsbesök 2013–2019	Antal arbetsplatsbesök 2020–2021	Antal årsarbetskrafter 2013–2019	Antal årsarbetskrafter 2020–2021
Totalt	57 384	44 429	306	276
LO	49 589	39 753	245	219
TCO	6 479	3 564	53	51
Saco	1 304	1 112	8	8

*Källa:* Förbundens årliga redovisning till Arbetsmiljöverket av den regionala skyddsombudsverksamheten.

<sup>48</sup> TCO: TCO:s redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud/arbetsmiljöombud 2021, s. 6.

<sup>49</sup> LO: Slutredovisning och rekvisition av resterande medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2021. Bland annat Byggnadsarbetareförbundet anger detta.

<sup>50</sup> TCO: TCO:s redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud/arbetsmiljöombud 2021. Bland annat Forena anger detta.

## 7.9 Regionala skyddsombud föreslås inom sjöfarten

Den 22 juni 2022 gav regeringen Transportstyrelsen i uppdrag att lämna förslag till regler som möjliggör inrättandet av regionala skyddsombud inom sjöfarten.<sup>51</sup>

Bakgrunden till uppdraget är ett förslag som Transportstyrelsen redovisar i sin rapport Redovisning av uppdrag att utreda och föreslå åtgärder för en mer säker, hållbar och effektiv sjöfart.<sup>52</sup> Redovisningen är resultatet av ett tidigare uppdrag till Transportstyrelsen att utreda och föreslå åtgärder och kontrollmöjligheter för en mer säker, hållbar och effektiv sjöfart. Detta gavs mot bakgrund av ett antal olyckor som skett på svenskt vatten under de senaste åren.

Transportstyrelsen konstaterar i sin rapport att sjösäkerheten påverkas av fler faktorer än de fysiska säkerhetsanordningarna ombord på fartygen. Hög arbetsbelastning, maktförhållanden och socialt samspel är exempel på faktorer som påverkar förutsättningarna att utföra arbetet på ett säkert sätt. Brister i hanteringen av dessa faktorer kan enligt Transportstyrelsen innebära att sjösäkerheten påverkas negativt och att det finns en ökad risk för olyckor. Transportstyrelsen konstaterar att bristande systematiskt arbetsmiljöarbete och hög omsättning av skyddsombud försvårar arbetet för en bättre social och organisatorisk arbetsmiljö.

Vilka specifika problem som förekommer ombord på olika fartyg skiljer sig åt mellan olika typer av fartyg och verksamheter. Det förekommer också att utländska fartyg som trafikerar svenska hamnar inte följer regelverken.

Transportstyrelsen konstaterar att sjömännen ibland har svårt att lyfta organisatoriska och sociala problem till befälhavaren. Detta gäller särskilt när besättningen är liten. Enligt branschorganisationen Seko sjöfolk, som ingår i fackförbundet Seko, är formerna för hur skyddsombud i dag utses problematiska. Skyddsombuden ska utses av de ombordanställda. Transportstyrelsen skriver:

I val av skyddsombud ska inte befälhavaren, den tekniska chefen eller sådan ledamot av skyddskommitté som har utsetts av en arbetsgivare delta. Dock finns det risk för att befälhavaren skulle kunna ha ett indirekt inflytande över vem som utses till skyddsombud. Enligt Seko sjöfolk skapar det en risk för att skyddsombuden blir partiska, vilket kan

---

<sup>51</sup> Regeringsbeslut Uppdrag att lämna förslag till regler som möjliggör inrättandet av regionala skyddsombud inom sjöfarten. Dnr I2022/01397.

<sup>52</sup> Transportstyrelsen (2022).

leda till att sjömännen inte alltid får det stöd som de har rätt till. Många av skyddsombuden är också oorganiserade och har därför ingen möjlighet att få stöd från fackföreningar vid samverkanstvister om de inte bekostar en rättsprocess själva.<sup>53</sup>

Omsättningen av skyddsombud är i dag hög inom vissa segment inom sjöfarten. Enligt Transportstyrelsen skulle detta kunna ha att göra med att skyddsombudet i vissa fall hamnar i en pressad situation mellan besättningens önskemål och rederiets ovilja att vidta åtgärder.

Ett av de förslag som Transportstyrelsen framför i sin rapport är att regeringen bör möjliggöra inrättandet av regionala skyddsombud genom ett tillägg i 4 kap 11 § fartygssäkerhetslagen. Som skäl för sitt förslag anger Transportstyrelsen att det skulle öka möjligheterna för ett bättre arbetsmiljöarbete ombord på fartyg med en liten besättning. Detta skulle i förlängningen, enligt Transportstyrelsen, kunna bidra till en mer säker, hållbar och effektiv sjöfart.

---

<sup>53</sup> Transportstyrelsen (2022) s. 47.



## 8 Kontakter mellan regionala skyddsombud och Arbetsmiljöverket

### 8.1 Inledning

Enligt direktiven ska vi analysera kontakterna mellan regionala skyddsombud och Arbetsmiljöverket:

- Frågeställning 11: Analysera hur kontakterna mellan regionala skyddsombud och Arbetsmiljöverket fungerar och vid behov föreslå hur de kan utvecklas.

Inledningsvis går vi igenom Arbetsmiljöverkets roll inom arbetsmiljöområdet samt utvecklingen av myndighetens verksamhet under den senaste tioårsperioden. Vi går därefter in på Arbetsmiljöverkets uppdrag gentemot parterna generellt och därefter de regionala skyddsombuden specifikt.

### 8.2 Arbetsmiljöverkets uppdrag är att bidra till en säker arbetsmiljö

Arbetsmiljöverkets uppdrag handlar ytterst om att bidra till att skapa en säker arbetsmiljö. Detta gör myndigheten bland annat genom att se till att arbetsgivare och inhyrare av arbetskraft bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöverket bedriver tillsyn, tar fram föreskrifter och allmänna råd. Arbetsmiljöverket bedriver också informations-, kommunikations- och analysverksamhet inom arbetsmiljöområdet. I myndighetens uppdrag ingår även att främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet.

Vidare medverkar Arbetsmiljöverket i regeringens arbetsmiljöarbete inom EU och internationellt. Myndigheten har också några särskilda uppdrag inom funktionshinders- och tillgänglighetsområdet.

Ytterligare en uppgift som Arbetsmiljöverket har är att tillsammans med åtta andra myndigheter arbeta för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet (dessa myndigheter är: Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten.)

Under 2021 var 632 personer anställda vid Arbetsmiljöverket, varav 391 kvinnor och 241 män. Cirka 250 arbetsmiljöinspektörer arbetar på myndigheten och verksamheten finns på 12 olika orter i landet.<sup>1</sup>

### 8.2.1 Regeringen förstärkte resurserna mellan 2015 och 2018

Arbetsmiljöverkets verksamhet finansieras genom statliga anslag. För budgetåret 2022 är myndighetens förvaltningsanslag drygt 747 miljoner kronor.

Sett över en längre period har myndighetens förvaltningsanslag både sänkts och höjts. Under perioden 2015–2018 höjdes anslaget med sammanlagt cirka 110 miljoner kronor. Regeringens avsikt med resursförstärkningen var att myndigheten skulle anställa fler arbetsmiljöinspektörer, modernisera och tydliggöra myndighetens regelverk samt utveckla bättre metoder för att mäta effekterna av myndighetens insatser. Antalet inspektioner och andelen besökta arbetsställen har också ökat något.

Innan anslagshöjningarna 2015–2018 hade Arbetsmiljöverkets resurser legat på samma nivå sedan 2009. Dessförinnan (mellan 2007 och 2009) hade regeringen minskat Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag. Detta fick till följd att personal sades upp då minskningen var relativt kraftig och genomfördes på kort tid. Anslagshöjningen under 2015–2018 kan till viss del sägas vara en återhämtning till tidigare nivåer. Samtidigt var Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag mätt i fasta priser cirka 15 procent lägre 2020 jämfört med 2006. Detta framgår av den analys av Arbetsmiljöverket som Statskontoret gjorde på uppdrag av regeringen 2021.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Arbetsmiljöverket (2022c), Årsredovisning för 2021.

<sup>2</sup> Statskontoret (2021), Rapport 2021:7.

## 8.2.2 Inspektioner är den mest omfattande verksamheten

Arbetsmiljöverkets största verksamhet är inspektionsverksamheten. Genom inspektionerna kontrollerar Arbetsmiljöverket att arbetsgivare och andra skyddsansvariga lever upp till arbetsmiljöreglerna.

Arbetsmiljöverket genomför både planerad och händelsestyrd tillsyn. Den planerade tillsynen görs med utgångspunkt i bedömda arbetsmiljörisker och risk för att aktörer medvetet bryter mot regelverket. Den händelsestyrda tillsynen görs med anledning av:

- dödsolyckor,
- allvarliga olyckor och allvarliga tillbud,
- skyddsombuds begäran att Arbetsmiljöverket ska ingripa (dvs. vid begäran av åtgärder enligt 6:6a),
- arbetsgivares begäran om att Arbetsmiljöverket ska ingripa (dvs. vid skyddsombudsstopp),
- inkomna tips om missförhållanden och arbetstagares anmälningar samt
- regionala arbetsmiljörisker som bara förekommer i en viss region.<sup>3</sup>

Inspektionsverksamheten redovisas bland annat genom antal förrättningar. Med förrättningar avses de olika typer av besök (fysiska eller på distans) som en arbetsmiljöinspektör gör i tillsynen av en arbetsplats. De allra flesta förrättningar är inspektioner (99 procent). Undantagsvis kan förrättningar också vara till exempel information eller samverkan.

Arbetsmiljöverket planerar och prioriterar tillsynen baserat på styrning från regeringen, inklusive regeringens arbetsmiljöstrategi. Initiativ från Europeiska arbetsmiljöbyrå (EU-Osha) påverkar också planeringen.

Enligt 2 § instruktionen för Arbetsmiljöverket<sup>4</sup> ska tillsynen planeras främst med utgångspunkter i en analys av arbetsmiljörisker och risk för att aktörer medvetet bryter mot regelverket. Det underlag som används i analysen är bland annat:

---

<sup>3</sup> Arbetsmiljöverket (2022c), Årsredovisning för 2021, s. 11.

<sup>4</sup> Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket, 2 § punkt 1.

- den officiella statistiken för arbetsskador och arbetsmiljö som Arbetsmiljöverket ansvarar för,
- de tips och arbetstgares anmälningar som kommit in till Arbetsmiljöverket,
- statistik i form av risker som Arbetsmiljöverket har identifierat och krav som verket har ställt i samband med genomförda inspektioner samt
- den omvärldsanalys som Arbetsmiljöverket gör.<sup>5</sup>

I ett första steg fastställer Arbetsmiljöverket vilka arbetsmiljörisiker som är vanligast. I ett andra steg fokuserar man på i vilka branscher riskerna finns. Sedan beslutar Arbetsmiljöverket vilka arbetsställen som verket ska besöka. Verket tar också hänsyn till vilka tillsynsaktiviteter som redan pågår och vilka som nyligen har avslutats.

Det som Arbetsmiljöverket kallar samverkan är bland annat när verket tillsammans med andra myndigheter förbereder gemensamma kontroller. Förrättning i form av information kan till exempel handla om informationsmöten som hålls som en del av en pågående nationell tillsynsaktivitet.

Av det totala antalet förrättningar 2021 var 59 procent planerade (52 procent år 2020). De händelsestyrda förrättningarna utgjorde 41 procent (48 procent år 2020).<sup>6</sup> Tabell 8.1 visar antalet förrättningar och inspektioner samt antalet förrättningar per heltidsarbetande inspektör 2017–2021. Antalet inspektioner ökade mellan 2017 och 2019 men minskade under 2020–2021 på grund av covid-19-pandemin.

**Tabell 8.1** Antal förrättningar och inspektioner av Arbetsmiljöverket 2017–2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Totalt antal förrättningar	22 010	27 154	28 429	17 730	17 877
Totalt antal inspektioner	21 177	26 602	27 715	17 602	17 755
Varav distansinspektioner	0	0	0	6 098	10 981
Antal förrättningar per heltidsarbetande inspektör	97	105	107	69	67

*Källa:* Arbetsmiljöverkets årsredovisning 2021.

<sup>5</sup> Arbetsmiljöverket (2022c), Årsredovisning för 2021, s. 11.

<sup>6</sup> Arbetsmiljöverket (2022c), Årsredovisning för 2021, s. 11.



### 8.2.3 Arbetsmiljöverket ska ta fram och tillhandhålla anpassad information

Arbetsmiljöverket ska enligt 2 § myndighetens instruktion tillhandahålla anpassad information:

[...] ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde, där små och medelstora företags behov särskilt ska beaktas.<sup>7</sup>

Under 2021 gjorde Arbetsmiljöverket detta bland annat genom sin svarstjänst och flera breda kommunikationsinsatser (till exempel i form av den så kallade nollvisionsrörelsen<sup>8</sup>). Vidare deltog Arbetsmiljöverket i en rad myndighetsgemensamma projekt inom bland annat arbetslivskriminalitetsområdet samt inom området att starta och driva företag. I detta arbete använder Arbetsmiljöverket en rad olika kommunikationskanaler, bland annat sociala medier och en egen podcast om arbetsmiljö.<sup>9</sup>

### 8.2.4 Arbetsmiljöverket ska samråda med parter och andra organisationer

En annan uppgift som Arbetsmiljöverket har är att samråda med arbetsmarknadens parter och andra organisationer, vilket framgår av 5 § myndighetens instruktion:

Arbetsmiljöverket ska samråda med arbetsmarknadens parter samt med andra organisationer och myndigheter i den utsträckning som behövs för verksamheten.<sup>10</sup>

Samråden sker på olika nivåer och med olika syften. Det övergripande syftet med samråden är att dessa samråd ska bidra med kunskaper om arbetsmarknadens villkor och information om hur arbetet med arbetsmiljöfrågorna fungerar i praktiken. Arbetsmiljöverket ser också

---

<sup>7</sup> Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket, 2 §, punkt 5.

<sup>8</sup> I sin arbetsmiljöstrategi för 2016–2020 fastslog regeringen att det ska gälla en nollvision mot dödsolyckor i Sverige. Utifrån detta har Arbetsmiljöverket tagit fram en strategi för myndighetens nollvisionsarbete. Myndigheten har valt att också inkludera dödsfall till följd av arbetsjukdomar i arbetet. Källa: Arbetsmiljöverket (2022c), Årsredovisning för 2021. I sin strategi för 2021–2025 har regeringen utvidgat strategin till att också omfatta arbetsrelaterad dödlighet på grund av till exempel längre sjukdom, cancer och suicid. Detta är viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv. Källa: Skr. 2020/21:92, s. 21.

<sup>9</sup> Arbetsmiljöverket (2022c), Årsredovisning för 2021.

<sup>10</sup> Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket, 5 §.

samråden som en kanal för att ta reda på hur regler inom arbetsmiljöområdet fungerar och följs.

Samråd hålls bland annat på central samlad nivå. Nio organisationer ingår i Arbetsmiljöverkets centrala samrådsgrupp.<sup>11</sup> Dessa är:

- Saco
- TCO
- LO
- Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR)
- Förhandlings- och samverkansrådet PTK
- Svenskt Näringsliv
- Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)
- Arbetsgivarverket
- Fremia.<sup>12</sup>

Arbetsmiljöverket har även enskilda möten med organisationerna på olika nivåer. Verket bjuder också in till mer verksamhetsnära samråd inom olika branscher och/eller när en aktuell fråga kommer upp samt inför beslut om nya föreskrifter.

Arbetsmiljöverket har också en utvidgad form av samråd som de kallar intressentmöte. Där ingår förutom parterna också andra organisationer (till exempel myndigheter, branschorganisationer eller aktörer inom företagshälsovård). Syftet med intressentmöten är att samlar fler aktörer för information och synpunkter.

Arbetsmiljöverket deltar även i olika sammanhang som parterna bjuder in till. Det sker också samråd på en mer vardaglig nivå, till exempel när parterna hör av sig för att lämna synpunkter, ställa frågor eller lämna information eller tips.

---

<sup>11</sup> Arbetsmiljöverket (2022c), Årsredovisning för 2021.

<sup>12</sup> Fremia är resultatet av en sammanslagning mellan KFO (Kooperationens förhandlingsorganisation) och arbetsgivarförbundet Idea (Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer). Källa: Arbetsmiljöverket (2022c), Årsredovisning för 2021, s. 27 ff.

### **8.2.5 Regelförnyelse – i syfte att underlätta för aktörerna i arbetsmiljöarbetet**

Sedan hösten 2016 har Arbetsmiljöverket genomfört ett utvecklingsarbete kopplat till regler som kallas för Regelförnyelsen. Syftet med utvecklingsarbetet är att myndighetens målgrupper behöver stöd och hjälp för att bättre kunna efterleva arbetsmiljöreglerna. Målet med den nya strukturen är att det ska bli lättare att överblicka, hitta och förstå reglerna. En del i arbetet är att tydliggöra vem som är ansvarig för att reglerna efterlevs.

Den nya regelstrukturen är en av delarna i Arbetsmiljöverkets utvecklingsarbete med regelförnyelse. Parallellt pågår också ett arbete med att se över och utveckla stöd och vägledning om reglerna och att digitalisera reglerna och stödet. Målet är att Arbetsmiljöverket ska besluta om den nya strukturen och de nya reglerna under våren 2023.<sup>13</sup>

### **8.2.6 Antal framställningar från skyddsombud ökade under 2020**

Den så kallade Coronakommissionen, som hade regeringens uppdrag att bland annat utreda ansvarsförhållanden i hanteringen av pandemin 2020–2022, konstaterade att Arbetsmiljöverket var en av de myndigheter som hade ett betydelsefullt ansvarsområde under coronapandemin. Bland annat hade Arbetsmiljöverket en roll att spela då det gällde smittskydd och arbetarskydd.<sup>14</sup>

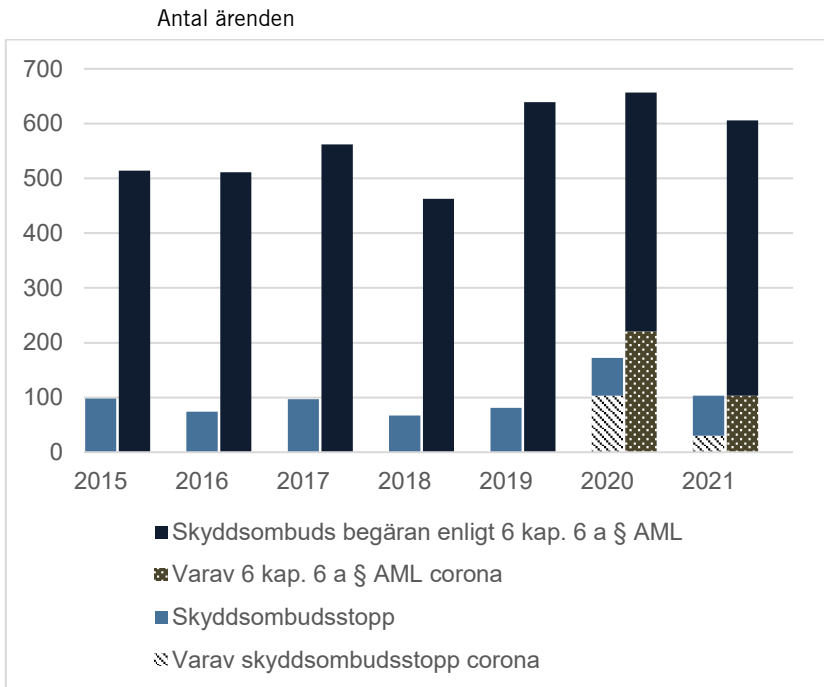
De oklarheter som rådde, exempelvis kring olika regelverk, innebar bland annat att arbetsmiljöfrågorna kom i fokus, särskilt i pandemins inledande skede. Under 2020 och 2021 fick Arbetsmiljöverket också ta emot ett stort antal 6:6a-framställningar och arbetsgivares begäran om ställningstaganden efter skyddsombudsstopp relaterade till covid-19-pandemin.

---

<sup>13</sup> [www.av.se/om-oss/regel-och-foreskriftsarbete/regelfornyelse](http://www.av.se/om-oss/regel-och-foreskriftsarbete/regelfornyelse), 2022-04-26.

<sup>14</sup> SOU 2020:80, s. 141 ff.

**Figur 8.1 Skyddsombuds begäran enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen respektive skyddsombudsstopp enligt 6 kap. 7 § arbetsmiljölagen, 2015–2021**



*Källa:* Arbetsmiljöverkets årsredovisning för 2021.

*Anm.:* Majoriteten av 6:6a-föreläggandena gjordes inom branschen transport och magasinering. Majoriteten av begäran om hävande av skyddsombudsstopp 2020 var inom vård och omsorg.

Arbetsmiljöverket fick tidigt under 2021 ett regeringsuppdrag att utföra en tillsynsinsats med fokus på branscher med risk för smitta av coronaviruset. Branscher som i huvudsak inspekterades var då utyrning och fastighetsservice, handel, hotell och restaurang samt utbildning.<sup>15</sup>

För den egna verksamheten innebar pandemin att Arbetsmiljöverket fick ställa om till distansinspektioner som genomfördes per telefon eller digitalt. Verksamheten fick också planeras om flera gånger vid ändrat smittläge.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Arbetsmiljöverket (2022c), Årsredovisning för 2021.

<sup>16</sup> Arbetsmiljöverket (2022c), Årsredovisning för 2021.

## **8.3 Statskontoret föreslår förbättringar inom några områden**

### **8.3.1 Tillsynsverksamheten har blivit effektivare – men uppföljning och analys behöver stärkas**

Statskontoret fick i juli 2020 i uppdrag av regeringen att analysera Arbetsmiljöverkets verksamhet. Statskontoret utgick från de iakttagelser som gjordes i den myndighetsanalys av Arbetsmiljöverket som Statskontoret gjorde 2014.<sup>17</sup>

Statskontoret konstaterar i rapporten Arbetsmiljöverkets interna styrning – och tillsynens effektivitet efter resursförstärkningen<sup>18</sup> att tillsynsverksamheten på Arbetsmiljöverket har förstärkts och blivit effektivare efter anslagshöjningarna 2015–2018. Arbetsmiljöverket har också förbättrat områdena intern styrning och samråd med parterna.

Statskontoret konstaterar i samma rapport att Arbetsmiljöverket behöver stärka sin uppföljning och analys av verksamhetens resultat och kostnader. Statskontoret menar att genom att Arbetsmiljöverket inte analyserar verksamhetens utveckling och resultat på ett djupare sätt, så får myndigheten ett sämre underlag för sina beslut om hur verksamheten ska inriktas framöver. En annan konsekvens är att regeringen får svårare att bedöma verksamheten och resultaten i förhållande till de politiska målen.

### **8.3.2 Fokus på inspektion har minskat inspektörernas informationsinsatser**

#### **Statskontorets analys visar att inspektörernas informationsinsatser minskat**

En annan fråga som Statskontoret lyfter fram i sin rapport Arbetsmiljöverkets interna styrning, är att arbetsmiljöinspektörernas informationsinsatser till arbetsgivare och skyddsombud i form av gruppträffar har minskat under de senaste åren.<sup>19</sup> Drygt hälften av inspektörerna ansåg, enligt Statskontoret, att myndigheten fokuserar för mycket på inspektioner. Statskontoret skriver att vissa inspektörer bedömer att kvaliteten i skyddsombudens begäran om arbetsmiljöåtgärder har

---

<sup>17</sup> Statskontoret (2014), Rapport 2014:21.

<sup>18</sup> Statskontoret (2021), Rapport 2021:7.

<sup>19</sup> Statskontoret (2021), Rapport 2021:7.

försämrats, vilket Statskontoret tror kan bero på att informationsinsatserna till skyddsombuden har minskat.<sup>20</sup>

Statskontoret gör bedömningen att utvecklingen mot en minskad informationsverksamhet kan ses som en naturlig följd av att regeringen velat öka antalet inspektioner och myndighetsgemensamma kontroller. Statskontorets bedömning är att Arbetsmiljöverket behövt begränsa inspektionsavdelningens resurser till detta.

Statskontoret konstaterar samtidigt att det också finns andra aktörer som kan sprida den typen av information och kunskap och att det i grunden handlar om att det inte är tydligt hur långt statens och Arbetsmiljöverkets åtagande ska sträcka sig för att informera och utbilda i arbetsmiljöfrågor.

### **Samstämmiga uppgifter lyftes också i våra samtal med inspektörer från Arbetsmiljöverket**

Vi har ställt frågor till Arbetsmiljöverket om deras kontakter med regionala skyddsombud. Där har inspektörerna framfört att kontakterna med de regionala skyddsombuden har minskat. Tidigare var kontakten med regionala skyddsombud en viktig input bland annat i den omvärldsanalys som låg till grund för inspektionsverksamhetens inriktning. På samma sätt var kontakter med arbetsgivarföreträdare något som inspektörerna såg som värdefullt. I dag finns möjlighet att lämna tips till Arbetsmiljöverket men inspektörerna bedömer att förutsättningarna att värdera olika tips är bättre om det finns en upparbetad kontakt.

I våra kontakter med Arbetsmiljöverkets inspektörer framkom också att de tyckte att många regionala skyddsombud har goda branschkunskaper som är svåra för Arbetsmiljöverket att upprätthålla inom alla branscher. Dessa kunskaper kunde vara till hjälp för inspektörerna både vid inspektionerna och vid prioriteringar i samband med planeringen av inspektionsverksamheten.

---

<sup>20</sup> 2021 gjorde docent Maria Steinberg en utvärdering av föreskrifterna AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Utvärderingen omfattade en studie av hur skyddsombuden hade använt föreskrifterna med stöd av 6 kap. 6a § Arbetsmiljölagen (6.6a-anmälningar). Ett intryck som presenteras i utvärderingen är att skyddsombuden behöver stöd av inspektörerna vid Arbetsmiljöverket att precisera sina behov för att få mer träffsäkra anmälningar. Men även facken har en roll: "Facken behöver lära skyddsombuden hur de måste formulera sig då de gör en 6:6a anmälan." Citatet är hämtat ur Steinberg (2021), s. 46.

Inspektörerna ansåg att de informationsinsatser som de tidigare deltog i bidrog till en större förståelse för de olika aktörerna i arbetsmiljöarbetet och deras roller, vilket var positivt. Inspektörerna framförde att många i dag har alldeles för höga förväntningar på vad Arbetsmiljöverket kan bidra med, sett till de begränsade resurser som myndigheten har till sitt förfogande. Arbetsmiljöverkets inspektörer är få i förhållande till antalet arbetsplatser. Inspektioner görs endast vid ett fåtal av samtliga arbetsplatser – och då handlar det i de allra flesta fallen om ett besök per arbetsställe.

Inspektörerna pekar på att de har en annan roll än parterna. Inspektörerna genomför kontroller medan parterna arbetar kontinuerligt med att förbättra arbetsmiljön på ett arbetsställe. Ett regionalt skyddsombud har därmed förutsättningar att bygga en kontinuerlig samverkan tillsammans med arbetsgivaren och på så sätt arbeta långsiktigt för en förbättrad arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverket fick under 2018 i uppdrag av regeringen att genomföra ett pilotprojekt i form av en tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete. Inom ramen för pilotprojektet genomförde Arbetsmiljöverket inspektioner av egenanställningsföretag och digitala plattformar som förmedlar arbetsuppdrag. Studien visar att skyddsombuden har en viktig roll även vid verkets inspektioner. En erfarenhet från pilotprojektet var att:

Skyddsombuden utgör i vanliga fall en viktig part vid inspektionernas genomförande och avsaknaden av skyddsombud har begränsat vår tillgång till arbetstagarnas synpunkter om hur arbetsmiljön är och upplevs vid uppdragens genomförande.<sup>21</sup>

## **8.4      Kontakterna med regionala skyddsombud är i dag huvudsakligen formella**

### **8.4.1    Tips, anmälningar och inspektioner är kontaktytor**

Som vi beskrivit ovan är tips en viktig källa för Arbetsmiljöverkets prioriteringar. Här ingår naturligtvis även tips från lokala och regionala skyddsombud.

Som vi beskrivit i kapitel 4 har alla skyddsombud möjlighet att – under vissa förutsättningar – kräva att arbetsgivaren vidtar åtgärder

---

<sup>21</sup> Arbetsmiljöverket (2021d). Återrapportering – regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete, s. 14. Dnr 2018/035377.

för att komma till rätta med risker i arbetsmiljön. Om skyddsombudet inte är nöjd med arbetsgivarens åtgärder, har denne rätt att begära Arbetsmiljöverkets ställningstagande (ett så kallat 6:6a eller den så kallade hänvärdelserätten). De har också rätt att gå in och stoppa ett visst arbete vid omedelbar och allvarlig fara (den så kallade stoppningsrätten). Om arbetsgivaren inte accepterar att arbetet ska vara avbrutet kan arbetsgivaren begära att Arbetsmiljöverket prövar frågan.<sup>22</sup>

Vid båda dessa situationer gör Arbetsmiljöverket oftast en inspektion på arbetsplatsen.<sup>23</sup>

Arbetsmiljöverket ska enligt 16 § arbetsmiljöförordningen kontakta skyddsombud när verket gör en förrättning vid ett arbetsställe:

Vid en förrättning på ett arbetsställe ska tillsynsmyndigheten eller ett besiktningsorgan, som verkställer kontroll enligt tillsynsmyndighetens föreskrift, kontakta skyddsombud som kan anträffas på arbetsstället.

I dag gör Arbetsmiljöverket detta genom att inspektören informerar arbetsgivaren om att denne ska ta med ett eventuellt lokalt skyddsombud alternativt ansvarigt regionalt skyddsombud vid inspektionen. Informationen finns med i den anmälan som Arbetsmiljöverket skickar till arbetsgivaren inför inspektionen. Enligt förbunden når denna information inte alltid fram (se avsnitt 8.5.2).

#### **8.4.2 Statliga medel till regional skyddsombudsverksamhet hanteras av Arbetsmiljöverket**

En annan indirekt kontaktyta är att Arbetsmiljöverket hanterar den statliga delen av de medel som finansierar den regionala skyddsombudsverksamheten. Som vi tidigare redogjort för (se kapitel 4 och 7) finansieras den regionala skyddsombudsverksamheten delvis av statsbidrag och delvis av förbundens egna medel. Den sammanlagda kostnaden för verksamheten har ökat med 11 procent från 2013 till 2021, från drygt 184 miljoner kronor till 204 miljoner kronor. Under perio-

<sup>22</sup> Efter en 6:6a-framställning och efter en arbetsgivares begäran om ställningstagande efter skyddsombudsstopp måste Arbetsmiljöverket fatta ett formellt beslut. Beslutet kan överklagas av den som beslutet går emot. Se kapitel 4.

<sup>23</sup> Skyddsombudet har också enligt 19 a § arbetstidslagen (1982:673) en möjlighet att vända sig till Arbetsmiljöverket om skyddsombudet anser att arbetsgivaren inte följer reglerna i arbetstidslagen om extra mertid, extra övertid och nödfallsövertid (i de fall reglerna i arbetstidslagen inte ersatts av kollektivavtal – i så fall är det parterna som övervakar att avtalet följs). Källa: Arbetsmiljöverket (2020c): Skyddsombud – arbetstagarnas företrädare i frågor som rör arbetsmiljön.



den har de statliga medlen till verksamheten höjts med 10 procent, från drygt 100 miljoner kronor till 110,5 miljoner kronor.

De fackliga centralorganisationerna lämnar i början av året in en gemensam rekvisition för medlen för det kommande året. Svenska Hamnarbetarförbundet lämnar in en egen rekvisition eftersom förbundet inte ingår i någon centralorganisation. Arbetsmiljöverket sluter sedan separata överenskommelser med respektive centralorganisation samt Svenska Hamnarbetarförbundet om årets tilldelning av medel. Där kommer man överens om tidpunkter för utbetalning av medlen samt redovisning och slutrekvisition för det kommande året.

Den första utbetalningen – med merparten av medlen – sker efter att överenskommelserna har slutits. Det är vanligtvis i början av året. En andra utbetalning görs under augusti/september och slutrekvisition sker efter att slutredovisningarna har lämnats in och granskats, vanligtvis i april/maj efterföljande år.

Verksamheten ska redovisas efter nio så kallade prestationsmått som regeringen anger i regleringsbrev till Arbetsmiljöverket (se även kapitel 7).<sup>24</sup> Prestationsmått har använts sedan 2013 och togs fram av Arbetsmiljöverket i samverkan med förbunden 2011. Några mindre justeringar har gjorts:

Tillsammans med redovisningen ska förbunden lämna in revisorsintyg på att redovisningen är rättvisande, något som är praxis för redovisning av statliga medel.

Arbetsmiljöverket sammanställer uppgifterna och lämnar en samlad redovisning av prestationerna till regeringen. Arbetsmiljöverket gör då också en översiktlig kvalitetssäkring av underlaget. Enligt Arbetsmiljöverket används inte uppgifterna från förbundens redovisning i myndighetens interna arbete på något systematiskt sätt.<sup>25</sup>

Slutrekvisitionen av medlen görs efter att verksamheten har genomförts och redovisningen har granskats av externa revisorer, för att göra det möjligt att justera beloppen om det visar sig att verksamheten inte nått upp till de beräknade nivåerna. Under den tioårsperiod som vi har tittat på har detta bara hänt någon enstaka gång.

---

<sup>24</sup> Prestationsmått är: antal regionala skyddsombud, antal årsarbetskrafter regionala skyddsombud, antal arbetsställen, antal besök på arbetsställen och deras huvudsakliga inriktning, rådgivning per telefon och e-post, utbildning internt, utbildning externt, utbildningskostnad, totalkostnad och bidrag (se även kapitel 7).

<sup>25</sup> Detta har framkommit i de samtal som utredningen haft med Arbetsmiljöverket.

## 8.5 Förbunden önskar mer samarbete med Arbetsmiljöverket

### 8.5.1 Förbundens bild är att kontakterna har minskat

Kontakterna mellan Arbetsmiljöverket och den regionala skyddsombudsverksamheten kommenteras av flera förbund i den årliga redovisning som de lämnar till Arbetsmiljöverket.

Förbunden skriver att det är stora regionala skillnader i kontakterna med Arbetsmiljöverket. De skriver också att skillnader i kontakterna mellan Arbetsmiljöverket och förbunden till viss del är personbundna. Vidare menar förbunden att även om de har delvis kritiska synpunkter på Arbetsmiljöverkets verksamhet så har de förståelse för att de neddragningar av myndighetens anslag som gjordes tidigare har påverkat verksamheten.

En generell synpunkt som förs fram av flera förbund är att kontakterna med Arbetsmiljöverkets inspektörer har minskat. De skriver bland annat att Arbetsmiljöverkets inspektörer numera bara undantagsvis medverkar vid de utbildningstillfällen som förbunden anordnar och att detta är en skillnad jämfört med hur det varit tidigare. Förbunden skriver också att det är svårt att få tag på inspektörerna vilket resulterar i att fler frågor får hanteras av de regionala skyddsombuden:

När inspektörerna inte finns tillgängliga så faller mer på våra regionala skyddsombud.<sup>26</sup>

Vissa förbund skriver att man tidigare haft regelbundna träffar/avstämningar med inspektörer på Arbetsmiljöverket men att detta inte längre förekommer eller att det sker mer sällan och mer sporadiskt.

### De regionala skyddsombuden är huvudsakligen positiva till kontakterna

För att få en bild av hur de regionala skyddsombuden ser på kontakterna med Arbetsmiljöverket, ställde vi en fråga till dem om detta i vår enkät. De regionala skyddsombuden fick svara på om de haft kontakt med Arbetsmiljöverket under 2021 och därefter ange hur de såg på kontakten.

---

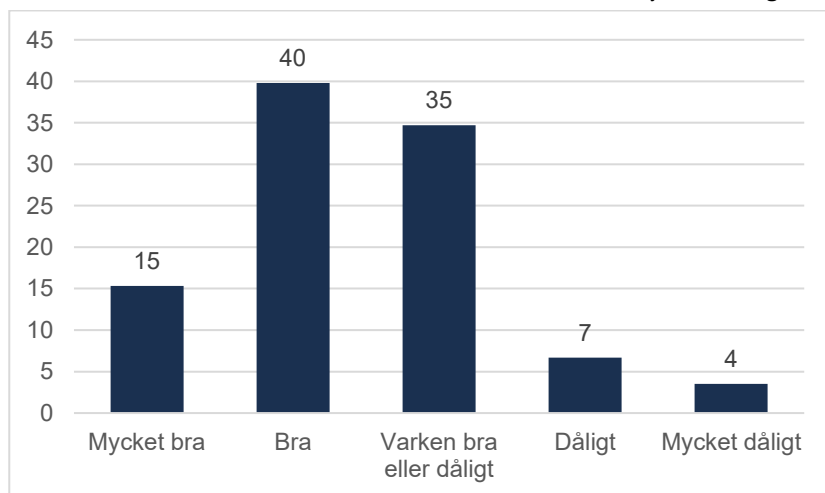
<sup>26</sup> Citat från intervju med inspektörer på Arbetsmiljöverket.

Svaren visar att en stor del av de regionala skyddsombuden hade haft kontakt med Arbetsmiljöverket. Endast en knapp fjärdedel svarade att de inte haft någon kontakt. Det var vanligare att regionala skyddsombud från förbund som är anslutna till LO hade haft kontakt med Arbetsmiljöverket, jämfört med regionala skyddsombud från förbund inom TCO och Saco.

De regionala skyddsombuden är relativt nöjda med kontakterna med Arbetsmiljöverket. Över hälften (55 procent) var nöjda med kontakten medan omkring en av tio tyckte att kontakten varit dålig eller mycket dålig. Generellt var regionala skyddsombud från TCO-anslutna förbund och Saco-anslutna förbund mer nöjda med kontakten med Arbetsmiljöverket jämfört med regionala skyddsombud från LO-anslutna förbund.

**Figur 8.2** Hur de regionala skyddsombuden bedömer sina kontakter med Arbetsmiljöverket

Diagrammet visar andelar i procent på frågan: Sammanfattningsvis, hur bedömer du att dina kontakter med Arbetsmiljöverket fungerar?



*Källa:* Egen enkätundersökning bland regionala skyddsombud (2022).

*Anm.:* Figuren visar svaren från personerna som har haft kontakt med Arbetsmiljöverket. Svartalternativet "Har inte haft kontakt med Arbetsmiljöverket" har exkluderats i figuren.

### 8.5.2 Regionala skyddsombud blir inte kallade till Arbetsmiljöverkets inspektioner

I den årliga redovisningen av den regionala skyddsombudsverksamheten skriver flera förbund att inspektörerna på Arbetsmiljöverket i dag är ”generalister” och att de saknar den branschkompetens som de menar tidigare fanns hos inspektörerna.

Förbunden skriver också att deras regionala skyddsombud inte alltid får kallelser till de inspektioner som Arbetsmiljöverket gör vid de arbetsställen de regionala skyddsombuden ansvarar för, trots att förbundens centralorganisationer skickar in kontaktuppgifter till Arbetsmiljöverket. Däremot förekommer det, enligt förbunden, att de regionala skyddsombuden blir kontaktade av arbetsgivaren efter en inspektion av Arbetsmiljöverket och ber om stöd att tolka Arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelande.

Vissa förbund har också framfört till oss att det förekommit att Arbetsmiljöverkets inspektörer inte reagerat – eller reagerat för sent – trots att skyddsombud larmat om missförhållanden vid arbetsställe.

#### Kallelse till inspektion en praktisk utmaning

Vi kan konstatera att det i dag är en praktisk utmaning för Arbetsmiljöverkets inspektörer att kalla regionala skyddsombud till inspektioner vid arbetsställen. I dag går kallelsen genom arbetsgivaren. Faktum är dock att arbetsgivaren inte alltid är informerad om vem som är aktuellt regionalt skyddsombud vid arbetsstället. Det kan till exempel bero på att det finns fler fackliga organisationer vid arbetsstället eller att den fackliga organisationen ännu inte hunnit utse något regionalt skyddsombud vid arbetsstället. Det finns också en risk att uppgiften att kalla det regionala skyddsombudet till inspektionen ”faller mellan stolarna” eller helt enkelt kan glömmas bort.

I våra samtal med Arbetsmiljöverket har vi påtalat att vissa förbund framfört till oss att det förekommit att Arbetsmiljöverket inte agerat vid anmälan om missförhållanden på ett arbetsställe. Arbetsmiljöverket har då framfört att de inte delar denna bild. Verkets uppfattning är att det kan handla om missförstånd. Arbetsmiljöverket framför att de har en aktiv dialog med arbetsmarknadens företrädare där man bland annat arbetar för att förebygga att sådana situationer uppstår.

### 8.5.3 Förbundens redovisning speglar delvis den regionala skyddsombudsverksamheten

Den årliga redovisning som de fackliga förbunden lämnar samordnas och skickas in till Arbetsmiljöverket av respektive centralorganisation (LO, TCO och Saco), medan Svenska Hamnarbetarförbundet lämnar egen redovisning.

Utöver prestationsmått och revisorsintyg lämnar förbunden även in beskrivande texter där de redogör för hur verksamheten har drivits under året, aktuella arbetsmiljöproblem i branschen med mera. Flera förbund gör också en uppskattning av vilka resultat som verksamheten uppnår i termer av effekter. Centralorganisationerna gör en sammanfattning av förbundens underlag. LO bifogar vanligtvis förbundens underlag med sin övergripande sammanfattning till Arbetsmiljöverket medan TCO och Saco vanligtvis skickar en sammanfattning av förbundens redovisningar. Det finns enligt förbunden inte några instruktioner från Arbetsmiljöverket om hur denna skriftliga del av redovisningen ska utformas. Det finns heller inte några krav på att en sådan redovisning ska lämnas in.

I vår enkät till samordnarna av den regionala skyddsombudsverksamheten i fackförbunden frågade vi om de ansåg att den årliga redovisningen var rättvisande.<sup>27</sup> Hälften av samordnarna svarade jakande på frågan. Fyra av tio angav att de använder redovisningen i sitt eget arbete i hög/mycket hög utsträckning.<sup>28</sup> Nio av tio angav att de gör ytterligare uppföljningar av verksamheten.<sup>29</sup> I kommentarerna till frågorna framkommer att förbunden tycker att uppgifterna speglar verksamheten till viss del men att viktiga aspekter av arbetet är svåra att fånga:

Redovisningen visar på viktiga parametrar som också går att följa över tid och över olika organisationer. Däremot återspeglar redovisningen inte det stora arbete som pågår till följd av RSO-insatserna inom förbundet, dvs. det värde i form av arbetsmiljövinster som kommer både arbetsgivare och medarbetare till del.<sup>30</sup>

<sup>27</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Fråga 13 i enkäten löd: Tycker du att den årliga rapporteringen av den regionala skyddsombudsverksamheten som ni lämnar till centralorganisationerna (och som sedan lämnas till Arbetsmiljöverket) speglar verksamheten på ett rättvisande sätt?

<sup>28</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Fråga 14 i enkäten löd: I vilken utsträckning använder ni inom förbundet redovisningen i ert interna arbete?

<sup>29</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Fråga 15 i enkäten löd: Gör ni någon ytterligare uppföljning av er regionala skyddsombudsverksamhet, utöver den årliga redovisningen?

<sup>30</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Citat från fråga 13.

Flera förbund pekar på vikten av att väga nyttan av redovisningen mot kostnaden för att ta fram uppgifterna:

Det är generellt svårt att skapa årlig rapportering av den regionala skyddsombudsverksamheten som helt speglar verksamheten på ett rättvisande sätt. Svårigheten ligger i att faktiskt utföra verksamhet där den gör skillnad (på arbetsplatserna), eller avsätta mer resurser för att den årliga rapporten bättre ska spegla verksamheten på ett rättvisande sätt.<sup>31</sup>

Vissa förbund har också kommenterat hur uppgifterna används internt. Förutom att uppgifterna är en uppföljning ligger informationen också till grund för kommande års planering:

Föregående årsredovisning ligger till grund för enskild RSO:s årsplanering, såsom förbundets samordningsarbete för RSO:s skyddsinsatser. Det gemensamma arbetet utifrån årsredovisningen ligger till grund för nätverksuppbyggnad och löpande arbete och dialog mellan RSO. Den kvantitativa redovisningen återspeglas i den kvalitativa redovisningen.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Citat från fråga 13.

<sup>32</sup> Egen enkät bland samordnare (2022). Citat från fråga 15.

# 9 Regionala skyddsombuds möjligheter att bidra till minskad arbetslivskriminalitet

## 9.1 Inledning

I vårt uppdrag ingår att undersöka vilken roll regionala skyddsombud kan ha för att bidra till att motverka arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering. I detta kapitel redogör vi för våra resonemang kopplade till denna frågeställning i våra direktiv:

- Frågeställning 9: Undersöka vilken roll regionala skyddsombud kan ha för att bidra till att motverka arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering och vid behov föreslå hur detta arbete kan underlättas.

Vi börjar med att kort beskriva arbetslivskriminalitet och vilka problem det kan medföra. Vi beskriver också kopplingen mellan arbetslivskriminalitet och en bristande arbetsmiljö. Därefter går vi igenom ett antal initiativ som pågår eller som har vidtagits för att motverka arbetslivskriminaliteten med fokus på en särskilt drabbad bransch, byggbranschen. Vi redogör även för de regionala skyddsombuden och deras funktion kopplat till förekomst av arbetslivskriminalitet.

## 9.2 Arbetslivskriminalitet är ett allvarligt samhällsproblem som kräver samlade åtgärder

Arbetslivskriminalitet är ett allvarligt samhällsproblem. Många bedömningar pekar mot att det är ett omfattande och växande problem även om vi i dag saknar en helhetsbild. Det vi vet är att det handlar om många olika typer av regelöverträdelser. Det handlar bland annat

om att en arbetsgivare har anställda som saknar arbetstillstånd och utnyttjande av arbetskraft genom människoexploatering och människohandel. Det handlar också om brott mot lagstiftning som rör skatter eller otillåtet utnyttjande av arbetsmarknadspolitiska insatser och välfärdsförmåner samt annan ekonomisk brottslighet som penningtvätt och bedrägerier.<sup>1</sup>

Arbetslivskriminalitet leder till negativa konsekvenser för arbetstagare, företag och samhället. Arbetstagare riskerar ofta osäkra arbetsvillkor, lägre löner och allvarliga kränkningar av sina rättigheter. Företag som följer reglerna riskerar att konkurreras ut av oseriösa aktörer. Arbetslivskriminaliteten kostar samhället stora summor varje år.<sup>2</sup>

### 9.2.1 Många insatser för att motverka arbetslivskriminalitet

I dag pågår en mängd olika åtgärder för att motverka arbetslivskriminalitet och dess konsekvenser. Den 30 juni 2022 presenterade regeringen en strategi mot arbetslivskriminalitet med 45 åtgärder som ska genomföras och följas upp. Genom strategin samlar, samordnar och fokuserar regeringen sina åtgärder och höjer ambitionen i arbetet med att motverka och bekämpa arbetslivskriminalitet.<sup>3</sup>

Ett annat exempel är att regeringen i september 2021 tillsatte en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet. Delegationens uppgift är bland annat att stödja och stärka samhällets samlade insatser mot arbetslivskriminaliteten. Delegationen består av företrädare för både myndigheter och arbetsmarknadens parter.<sup>4</sup>

Sedan tidigare har regeringen antagit en arbetsmiljöstrategi för 2021–2025. En arbetsmarknad utan fusk och brott är ett av de prioriterade områdena i strategin. Regeringen har som en målsättning att en ”bristfällig arbetsmiljö aldrig ska vara ett konkurrensmedel”.<sup>5</sup> I strategin skriver regeringen att Arbetsmiljöverket gör bedömningen att antalet företag som systematiskt bryter mot arbetsmiljöregelverket

<sup>1</sup> SOU 2022:36, s. 61 f.; Ds 2021:1, s. 31.

<sup>2</sup> Ds 2021:1, s. 142.

<sup>3</sup> Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet, dnr A2022/00996.

<sup>4</sup> Vid inrättandet i september 2021 bestod delegationen av följande ledamöter: Ola Pettersson (ordförande), tidigare chefsekonom på LO; Malin Ackholt, ordförande, Hotell- och restaurangfacket; Kristina Alsér, ordförande, Tillväxtverket, tidigare landshövding; Marcus Dahlsten, vd Transportföretagen; Anna Ekstedt, ambassadör mot människohandel; Catharina Elmsäter-Svärd, vd Byggföretagen; Johan Lindholm, ordförande, Byggnadsarbetareförbundet; Anders Wallner, polis och f.d. utredare; Irene Wennemo, generaldirektör Medlingsinstitutet. Källa: [www.sou.gov.se/a-202104-en-nationell-delegation-mot-arbetslivskriminalitet/ledamoter](http://www.sou.gov.se/a-202104-en-nationell-delegation-mot-arbetslivskriminalitet/ledamoter).

<sup>5</sup> Skr. 2020/21:92, s. 1.



för att få konkurrensfördelar ökar. Överträdelse av arbetsmiljöregelverket kan vara en del av området arbetslivskriminalitet.

I dag arbetar parterna inom vissa riskbranscher på olika sätt för att få företag att höja sina kunskaper och sin kompetens kring arbetsmiljöfrågorna, bland annat genom att erbjuda utbildningar och tillgång till arbetsmiljöutvecklare med mera.

Myndigheter arbetar för att sprida information om arbetslivskriminalitet till privatpersoner och företag i syfte att uppmärksamma problemen.<sup>6</sup>

Ett annat initiativ är det gemensamma uppdrag som åtta myndigheter har haft sedan 2018 att utveckla sitt operativa arbete för att bekämpa arbetslivskriminalitet och samtidigt samverka genom bland annat myndighetsgemensamma kontroller. Dessa myndigheter är Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten och Skatteverket. Från och med 2022 ingår även Åklagarmyndigheten i uppdraget.

I februari 2022 förlängde regeringen myndigheternas uppdrag att samverka för att motverka arbetslivskriminalitet.<sup>7</sup> I uppdraget ingår nu även att bygga upp en varaktig verksamhet då myndigheterna ska säkerställa att utvecklade metoder och arbetssätt tillvaratas i respektive myndighets ordinarie verksamhet. Syftet är att myndighetssamverkan ska fungera effektivt och varaktigt.

I uppdraget ingår också att Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Skatteverket under 2022 ska påbörja inrättandet av regionala center mot arbetslivskriminalitet. De övriga myndigheter som ingår i samverkan ska succesivt ansluta sig till dessa center, senast i slutet av 2023.

De regionala centren ska, enligt regeringens uppdrag, fungera som nav för myndigheterna för planering, genomförande och uppföljning av gemensamma aktiviteter, med fokus på myndighetsgemensamma kontroller. Centren i Umeå och Göteborg har nyligen invigts och ytterligare fem center ska vara inrättade senast den 31 december 2023. Myndigheterna ska samråda med relevanta aktörer, såsom arbetsmarknadens parter, under arbetet.

<sup>6</sup> Se exempelvis [www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetslivskriminalitet/](http://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetslivskriminalitet/). Branscher som Arbetsmiljöverket lyfter upp är bland annat bilvård, bygg, gröna näringar, personlig assistans, restaurang, skönhetsvård, städ, tandvård och transport.

<sup>7</sup> Regeringsbeslut: Uppdrag att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet och om varaktig myndighetssamverkan. Dnr A2022/00333.

## 9.2.2 Arbetslivskriminalitet är ett komplext fenomen

Arbetslivskriminalitet är ett mångfasetterat och komplext fenomen där det har saknats en vedertagen definition. Mot bakgrund av detta fick Delegationen mot arbetslivskriminalitet i uppdrag att föreslå en sådan definition. Delegationen presenterade i mars 2022 ett förslag till definition av begreppet arbetslivskriminalitet och som även används i regeringens strategi mot arbetslivskriminalitet.<sup>8</sup> Enligt definitionen kan arbetslivskriminalitet definieras enligt följande:

Arbetslivskriminalitet är kvalificerade förfaranden som strider mot bestämmelser i författningar eller avtal, och som rör arbetslivet.

Vid bedömningen av om ett förfarande är kvalificerat ska särskilt beaktas om förfarandet innebär att arbetstagare utnyttjas, innebär att konkurrensen snedvrids, utförs i organiserad form eller systematiskt, eller är av allvarlig eller omfattande karaktär.<sup>9</sup>

Delegationen skriver också att arbetslivskriminalitet kan bestå av flera regelbrott. Den allvarligaste arbetslivskriminaliteten omfattar, enligt delegationen, brottslig verksamhet, till exempel vissa former av människohandel, människoexploatering, arbetsmiljöbrott, vissa bidragsbrott och skattebrott, vissa brott mot utlänningslagen (2005:716) och viss ekonomisk brottslighet. Även brott mot andra lagar, förordningar och myndighetsföreskrifter kan utgöra arbetslivskriminalitet, liksom avtalsbrott.

Arbetslivskriminalitet kan enligt Delegationen mot arbetslivskriminalitet handla om brott mot bestämmelser som rör anställningsvillkor och arbetsförhållanden, såsom bestämmelser om arbetstid, semester och arbetsmiljö. Men för att det ska anses handla om arbetslivskriminalitet menar delegationen att förfarandet behöver vara kvalificerat. Här behöver en helhetsbedömning göras där det särskilt ska beaktas om arbetstagare utnyttjas, om konkurrensen snedvrids, om förfarandet utförs i organiserad form eller systematiskt, samt om förfarandet är av allvarlig eller omfattande karaktär. Om ingen av omständigheterna föreligger, eller om endast en av dem föreligger men i obetydlig utsträckning, är det enligt delegationen knappast fråga om arbetslivskriminalitet.

---

<sup>8</sup> Regeringsbeslut: Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet. Dnr A2022/00996, s. 7 ff.

<sup>9</sup> SOU 2022:36, s. 55.

### 9.2.3 Överträdelser av arbetsmiljöregler kan vara en indikation på andra problem

Enligt Delegationen mot arbetslivskriminalitet kännetecknas arbetslivskriminalitet av att verksamhetsutövaren ofta bryter mot flera regelverk. Det arbetslivskriminella förfarandet kan vara komplext och bestå av flera regelbrott och pågå över en längre tid.<sup>10</sup>

Överträdelser av arbetsmiljöregler ses därför i vissa sammanhang som en indikator på ytterligare problem.<sup>11</sup> I våra samtal med företrädare för parterna menar de att det finns ett klart samband mellan arbetslivskriminalitet och dålig arbetsmiljö.

## 9.3 De regionala skyddsombuden kan komma i kontakt med misstänkt arbetslivskriminalitet

De regionala skyddsombuden genomför en stor mängd arbetsplatsbesök (se kapitel 7). Dessa besök kombinerat med andra kontakter med arbetsställen ger de regionala skyddsombuden en god inblick i arbetsförhållandena på en stor mängd arbetsställen. De regionala skyddsombuden kan på så sätt både misstänka och upptäcka när det inte står rätt till vid ett arbetsställe och eventuella regelöverträdelser pågår eller har inträffat. Detta är något som förbunden har beskrivit för oss i våra samtal och som de också beskriver i sina årliga redovisningar av den regionala skyddsombudsverksamheten till Arbetsmiljöverket.

I sin granskning av statens insatser mot exploatering av arbetskraft 2020 frågade Riksrevisionen LO-förbunden i en enkät om de ansåg att de regionala skyddsombuden kunde bidra till att motverka arbetskraftsexploatering. Enligt Riksrevisionens rapport ansåg merparten av förbunden att de regionala skyddsombuden har möjlighet att exempelvis upptäcka misstänkt exploatering av arbetskraft. Några förbund påpekade samtidigt, enligt Riksrevisionen, att de regionala skyddsombuden begränsas av att de inte har tillträde till arbetsplatser där det saknas fackligt anslutna.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> SOU 2022:36, s. 55 f.

<sup>11</sup> Arbetsmiljöverket m.fl. (2020), Lägesrapport: För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och annan brottslighet i arbetslivet, s. 12.; Byggmarknadskommissionen (2022), Från svart till vitt – vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen!

<sup>12</sup> Riksrevisionen (2020), Rapport 2020:27.

### 9.3.1 Kopplingen mellan arbetsmiljö och arbetslivskriminalitet kan se olika ut

Förekomsten av arbetslivskriminalitet varierar mellan olika branscher.<sup>13</sup> I sin Lägesbild för 2021: För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet har Arbetsmiljöverket tillsammans med de övriga samverkande myndigheterna sammanställt branscher med högst risk för arbetslivskriminalitet. De analyserar också den skada sådana risker kan orsaka liksom kopplingen mellan risk och branschens storlek.

Den slutsats som myndigheterna drar är att byggbranschen är den bransch som bedöms ha störst risk för samhällsskada när det gäller arbetslivskriminalitet. Andra branscher är restaurang, transport, städning samt vård, omsorg och sociala tjänster. Men även andra branscher är påverkade.<sup>14</sup>

### Hot och våld förekommer i bank- och finanssektorn

Olika former av kriminalitet påverkar många arbetstagares arbetssituation. Finansförbundet organiserar anställda inom bank- och finanssektorn. En enkätstudie som förbundet har gjort bland sina medlemmar visar att det är vanligt att anställda som har regelbunden kontakt med kunder utsätts för trakasserier och eller grova förolämpningar.<sup>15</sup> I det här fallet är det eventuellt misstänkt kriminalitet hos kunderna som påverkar de anställdas arbetsmiljö. Detta förekommer även i andra branscher. Exemplet visar att förekomsten av kriminalitet påverkar arbetsmiljön på många olika sätt även om all kriminalitet inte är arbetslivskriminalitet enligt den definition som Delegationen mot arbetslivskriminalitet föreslår.

Finansförbundets enkätstudie visar att nästan tio procent av de tillfrågade uppger att de har blivit utsatta för hot och två procent uppger att de har utsatts för våld på jobbet. Enligt Finansförbundet sticker växlingskontor ut i undersökningen; där är trakasserier och hot ett ännu större problem.

---

<sup>13</sup> Se exempelvis Arbetsmiljöverket m.fl. (2021), Lägesbild 2021: För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet, s. 10 ff. Detta har också framkommit i våra samtal med företrädare för förbunden.

<sup>14</sup> Arbetsmiljöverket m.fl. (2021), Lägesbild 2021: För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet, s. 7.

<sup>15</sup> Finansförbundet (2022).

Förbundet menar att det är branschens arbete mot penningtvätt som ger upphov till majoriteten av de hotfulla och våldsamma situationerna. Finansförbundets enkätstudie visar att mer än hälften av alla incidenter som rapporterats i denna studie har sin bakgrund i att en anställd har gjort kontroller enligt lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism. Om kunderna inte ger tillfredsställande svar kan de bli nekade att utföra det ärende som de önskar och i några fall även bli avstängda som kunder. Detta kan i vissa fall leda till hot och våldsamheter.

## 9.4 Samarbete inom byggbranschen för att motverka arbetslivskriminalitet

Som beskrivs ovan är byggbranschen särskilt drabbad av arbetslivskriminalitet. Där arbetar parterna för att komma till rätta med detta.

Den så kallade Byggmarknadskommisionen var ett initiativ från byggbranschen som finansierades av bland annat byggföretag, fackliga organisationer, byggherrar och branschorganisationer.<sup>16</sup> Kommissionen arbetade under två års tid med att kartlägga och bedöma förhållandena på svensk byggmarknad avseende fusk och kriminalitet. Kommissionen lämnade en slutrapport i januari 2022 och föreslog där en rad åtgärder med syfte att främja en sund bransch.<sup>17</sup> I rapporten konstaterar parterna sambandet mellan arbetslivskriminalitet och dålig arbetsmiljö och beskriver hur det leder till att seriösa arbetsgivare trängs ut:

Det finns gott om vittnesmål om att de kriminella och ohederliga företagen har infiltrerat byggbranschen och att det finns stora risker med att de tränger undan allt fler laglydiga och avtalstroga företag. Effekten blir att seriösa företag konkurreras ut. Arbetskraften tvingas ytterst att välja mellan att arbeta hos fuskande företag eller lämna branschen. Fusk och kriminalitet hotar kompetensförsörjning, rekrytering och arbetsmiljö.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Byggmarknadskommisionen finansierades av Byggföretagen, Sveriges Allmännytt, Elektrikerna, LO, Installationsföretagen, JM, NCC, Peab, Skanska, Veidekke, SBAB, Byggnadsarbetareförbundet, HSB, Obos, Riksbyggen, Unionen, Innovationsföretagen, Ledarna, Seko, Stockholms kooperativa bostadsförening och Åke Sundvall AB. Källa: [www.byggmarknadskommisionen.se](http://www.byggmarknadskommisionen.se).

<sup>17</sup> Byggmarknadskommisionen (2022).

<sup>18</sup> Byggmarknadskommisionen (2022), s. 57.

Det finns exempel på fler initiativ vars syfte är att motverka kriminalitet i byggbranschen. Ett sådant regionalt initiativ är Fair Play Bygg, som startade 2016 och som drivs av Byggnadsarbetareförbundet Stockholm-Gotland och Stockholms Byggmästareförening. Fair Play Bygg tar emot tips om misstänkt kriminalitet, utreder dessa och lämnar därefter över ärendena till myndigheterna.<sup>19</sup> Ett annat exempel är regeringens uppdrag till Boverket om att motverka arbetslivskriminalitet, fel, brister och skador inom byggsektorn.<sup>20</sup>

## 9.5 Avtal om utökad tillträdesrätt inom byggbranschen slöts 2020

Arbetsgivarorganisationen Byggföretagen och LO-förbundet Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) slöt i november 2020 ett kollektivavtal som ger Byggnadsarbetareförbundets regionala skyddsombud tillträde till alla arbetsplatser med kollektivavtal, oavsett om arbetsstället har en facklig medlem eller inte.<sup>21</sup> Konstruktionen bygger på att Byggnadsarbetareförbundet ska utse maximalt sex regionala skyddsombud per avdelning som har denna utökade tillträdesrätt.<sup>22</sup> De regionala skyddsombuden ska ha en särskild kompetens och vara lätta att identifiera på arbetsplatsen. De ska också ha nära samverkan med Byggföretagens arbetsmiljörådgivare och arbetsmiljöorganisationer (där sådana finns). I avtalet anges följande:

Regionala skyddsombud utses av Byggnads. De regionala skyddsombuden har rätt att utföra skyddsuppdrag och verka på arbetsplatser såsom skyddsombud. Bland de utsedda regionala skyddsombuden så utser Byggnads region högst 6 regionala skyddsombud som har en utökad tillträdesrätt. Ett regionalt skyddsombud med utökad tillträdesrätt har rätt till tillträde och att verka såsom skyddsombud på alla arbetsplatser som omfattas av Byggavtalet.

Samtliga regionala skyddsombud har särskild kompetens och erfarenhet av skyddsarbete. Ett regionalt skyddsombud ska vara lätt identifierbar på arbetsplatsen. De regionala skyddsombud som har utökad tillträdesrätt bör ha nära samverkan med Byggföretagens arbetsmiljörådgivare

<sup>19</sup> Fair Play Bygg (2022).

<sup>20</sup> Regeringsbeslut: Uppdrag till Boverket att motverka arbetslivskriminalitet, fel, brister och skador inom byggsektorn. Dnr Fi2022/02180.

<sup>21</sup> Det så kallade Byggavtalet slöts den 26 november 2020 och gäller till den 30 april 2023. Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Riksavtal 2020. 2020-11-26-2023-04-30.

<sup>22</sup> Det är totalt maximalt 66 regionala skyddsombud som har utökad tillträdesrätt, 6 utvalda per region (avdelning). Byggnadsarbetareförbundet har 11 regioner i landet. Samtliga 5 kollektivavtal inom byggindustrin har utökad tillträdesrätt inskrivet i respektive arbetsmiljöavtal.

och arbetsmiljöorganisationen på medlemsföretagens arbetsplatser där sådan finns.

Det åligger berörd Byggnads region att informera berört regionkontor hos Byggföretagen om vilka regionala skyddsombud som har utökad tillträdesrätt.<sup>23</sup>

Byggföretagen anser att avtalsbärande parter ska ha en viss nivå på sitt arbetsmiljöarbete och vill öka samverkan mellan skyddsombud och Byggföretagens arbetsmiljörådgivning. Att det saknas medlemmar på ett arbetsställe ska enligt Byggföretagen inte vara avgörande. För Byggnadsarbetareförbundet är frågan om att oseriösa arbetsgivare använder arbetsmiljö för att skapa en osund konkurrens avgörande.

Ytterligare parter har så kallade hängavtal<sup>24</sup> kopplade till avtalet, vilket betyder att fler omfattas av bestämmelserna.<sup>25</sup>

Byggföretagen har i samtal med utredningen uppgett att de helst skulle se att Arbetsmiljöverket fick utökade resurser för att göra inspektioner av arbetsmiljön. Då skulle det räcka att endast lokala skyddsombud utan koppling till ett fackförbund företräder arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet, i enlighet med den modell som Svenskt Näringsliv presenterar i rapporten Dags att tänka nytt.<sup>26</sup> Byggföretagen menar att då det förekommer att regionala skyddsombud även kan ha andra fackliga roller, kan rollen som regionalt skyddsombud uppfattas som otydlig. När de till exempel vill rekrytera lokala skyddsombud på arbetsställen där sådana saknas, kan det uppfattas som att det handlar om medlemsvärvning. Under den tid som avtalet varit gällande har det dock inte förekommit några sådana händelser där regionala skyddsombud med utökad tillträdesrätt fått sådana klagomål.

Enligt Byggnadsarbetareförbundet utför de regionala skyddsombud som har utökad tillträdesrätt sällan samverkansuppdrag vid företag som är medlemmar i Byggföretagen. Deras verksamhet rör oftast företag med hängavtal som saknar skyddsorganisation.

---

<sup>23</sup> Riksavtal (2020), bilaga K punkt 6, s. 213.

<sup>24</sup> Som arbetsgivare blir man bunden av ett kollektivavtal genom att bli medlem i en arbetsgivarorganisation eller genom att teckna ett så kallat hängavtal. Ett hängavtal är ett kollektivavtal mellan en arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation. Källa: SOU 2017:24, s. 259.

<sup>25</sup> I skrivande stund, juni 2022, hade parterna inom Plåt och ventilation, Glas, Entreprenadmaskiner samt Teknik och installation hängavtal till det generella kollektivavtalet mellan Byggföretagen och Byggnadsarbetareförbundet. Källa: uppgifter från Byggföretagen.

<sup>26</sup> 2017 presenterade Svenskt Näringsliv rapporten Dags att tänka nytt, där man bland annat föreslår ett nytt regelverk inom arbetsmiljöområdet som berör skyddsombuden.

Någon uppföljning av avtalet har ännu inte gjorts, men i vårt möte med Byggföretagen och Byggnadsarbetareförbundet ser man ingen anledning att inte förnya avtalet.

Reglerna har i skrivande stund inte prövats rättsligt.



## 10 Våra bedömningar och förslag

### 10.1 Inledning

I detta kapitel redogör vi för våra bedömningar och förslag. Bedömningarna och förslagen bygger på resonemangen i betänkandets tidigare kapitel.

Inledningsvis redogör vi för vår analys av i vilken mån de regionala skyddsombudens verksamhet uppnår syftet på ett ändamålsenligt sätt. Därefter redogör vi för faktorer som påverkar regionala skyddsombuds möjligheter att utföra sitt uppdrag och lämnar förslag på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag på ett ändamålsenligt sätt. Där ingår vår bedömning avseende vilken roll regionala skyddsombud kan ha för att bidra till att motverka arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering, hur denna roll kan underlättas samt förslag på hur kontakterna mellan regionala skyddsombud och Arbetsmiljöverket kan utvecklas.

Avslutningsvis redogör vi för vår syn på parternas möjligheter att skapa förutsättningar för de regionala skyddsombuden att utföra sitt uppdrag.

### 10.2 Uppdrag att utvärdera den regionala skyddsombudsverksamheten

Vi har i enlighet med våra direktiv analyserat om den regionala skyddsombudsverksamheten uppnår syftet på ett ändamålsenligt sätt. Som stöd för vår analys har vi använt en effektkedja där vi fokuserar på hur den regionala skyddsombudsverksamheten, som en faktor bland flera andra, påverkar de övergripande samhällsmål som gäller för området arbetsmiljö.

Denna del av uppdraget handlar om följande frågeställningar i direktiven:

- Frågeställning 1: Inhämta uppgifter om antalet arbetsställen med lokalt skyddsombud och antalet arbetsställen där regionala skyddsombud agerar i avsaknad av lokalt skyddsombud samt undersöka utvecklingen över tid.
- Frågeställning 2: Kartlägga hur många arbetsplatsbesök de regionala skyddsombuden gör samt undersöka utvecklingen över tid.
- Frågeställning 3: Kartlägga antalet besök där regionala skyddsombud ställt krav på åtgärder och där åtgärder vidtagits, samt undersöka utvecklingen över tid.
- Frågeställning 4: Analysera i vilken mån de regionala skyddsombudens verksamhet uppnår syftet på ett ändamålsenligt sätt.

Våra resonemang om svaren på frågeställningarna 1–3 finns i kapitel 6 och 7. I detta kapitel (avsnitt 10.2.1) besvarar vi Frågeställning 4.

### 10.2.1 De regionala skyddsombuden uppnår syftet med verksamheten på ett ändamålsenligt sätt och bidrar därmed till målen

**Vår bedömning:** Den samlade regionala skyddsombudsverksamheten, där den i dag bedrivs, uppnår verksamhetens syfte på ett ändamålsenligt sätt. Verksamheten bidrar därmed till de övergripande samhällsmålen om en tillfredsställande arbetsmiljö.

#### Skälen för vår bedömning

Arbetsgivare är ansvariga för arbetsmiljön. Arbetsmiljöarbetet bygger dock på att arbetsgivare och arbetstagare samverkar för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivare och arbetstagare ska tillsammans bedriva arbetsmiljöverksamhet på ett lämpligt organiserat sätt. Här fyller skyddsombuden en viktig roll som arbetstagarnas ombud.

Syftet med den regionala skyddsombudsverksamheten är i grunden detsamma som för de lokala skyddsombuden. Skyddsombud ska företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor, verka för en tillfredsstäl-

lande arbetsmiljö samt vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. Förutsättningarna för lokala och regionala skyddsombud skiljer sig dock åt bland annat eftersom de regionala skyddsombuden inte är anställda på de arbetsställen där de verkar. Ett regionalt skyddsombud kan utses av en arbetstagarorganisation på arbetsställe med mindre än 50 arbetstagare där skyddskommitté inte har tillsatts, förutsatt att organisationen har minst en medlem på arbetsstället.

Den svenska arbetsmarknaden består av ett stort antal små företag och offentliga organisationer (med mindre än 50 anställda). En tredjedel av alla anställda i Sverige arbetar vid små arbetsplatser. Samtidigt är de regionala skyddsombuden få i förhållande till antalet arbetstagare som de representerar. Räknat i årsarbetskrafter fanns det i medeltal drygt 300 regionala skyddsombud per år under perioden 2013–2021.

Utvecklingen av arbetsmiljön på den svenska arbetsmarknaden är inte entydig. Inom vissa områden görs positiva framsteg, medan utvecklingen på andra områden är negativ. Frågan om arbetsmiljö vid små arbetsställen är också komplex. Det som kan sägas generellt är att det i dag inte finns något som tyder på att personer som är anställda i små företag vare sig har en bättre eller sämre hälsa eller en säkrare eller osäkrare arbetsmiljö än anställda i större företag. Vi konstaterar dock att anställda vid små arbetsplatser mer sällan har tillgång till företagshälsovård och att anmälningar om arbetsskador sker mer sällan på små arbetsplatser. Systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs också i lägre utsträckning på mindre arbetsplatser med jämfört med större arbetsplatser.

Vi har definierat det mål som den regionala skyddsombudsverksamheten ska bidra till som ett fungerande arbetsmiljöarbete vid små arbetsställen. Genom att den regionala skyddsombudsverksamheten uppnår sitt syfte, bidrar den till de övergripande samhällsmålen inom arbetsmiljöområdet: en tillfredsställande arbetsmiljö på små arbetsställen och därmed i förlängningen på arbetsmarknaden i sin helhet.

Vi kan samtidigt konstatera att det fortfarande finns utmaningar innan målet kan anses vara uppnått. Den regionala skyddsombudsverksamheten är en av många faktorer som bidrar till arbetsmiljön för arbetstagare vid små arbetsställen och i förlängningen till måluppfyllelsen av de övergripande samhällsmålen inom arbetsmiljöområdet. Att göra en analys av det direkta orsakssambandet mellan den regionala skyddsombudsverksamheten och måluppfyllelsen inom arbets-

miljöpolitiken menar vi inte är möjligt på en aggregerad samhällsnivå. I stället har vi visat hur verksamheten är utformad och på vilket sätt den är tänkt att bidra till målen. Kopplat till det har vi också redovisat indikatorer i form av antal genomförda arbetsplatsbesök och antal årsarbetskrafter inom den regionala skyddsombudsverksamheten, som visar att verksamheten uppfyller sitt syfte och att det därmed är rimligt att anta att verksamheten också bidrar till målen inom området.

Under utredningsarbetet har bland annat Svenskt Näringsliv beskrivit olika situationer där regionala skyddsombud agerat i strid med sitt uppdrag och därmed motverkat ett fungerande arbetsmiljöarbete. Det kan handla om att regionala skyddsombud missuppfattat sin roll och agerar som en inspektör (från Arbetsmiljöverket) eller att regionala skyddsombud tar upp fackliga frågor och bedriver facklig verksamhet till exempel genom att värva medlemmar. Förekomsten av dessa situationer har dock inte varit möjligt att kvantifiera. De fackliga organisationerna bekräftar att det kan förekomma att regionala skyddsombud agerar i strid med uppdraget men parterna är oense om omfattningen av problemet. Svaren i den enkätundersökning som vi låtit genomföra bland samtliga regionala skyddsombud, visar att endast 7 procent av de regionala skyddsombuden uppger att de kombinerar arbetsplatsbesöken med rollen som ombudsman utan att uppmärksamma arbetsgivaren på detta.

Vi menar att förekomsten av problem inom verksamheten inte motsäger vår bedömning att den regionala skyddsombudsverksamheten som helhet uppnår sitt syfte. I den mån det förekommer problem i vissa branscher bör det, enligt vår mening, kunna lösas mellan parterna. Som vi visar finns det exempel på sådana lösningar i form av kollektivavtal inom byggbranschen.

En bedömning av om en verksamhet är ändamålsenlig handlar utöver att verksamheten ska uppnå sitt syfte också om att verksamhetens resurser används på ett resurseffektivt sätt och att den sammanlagda kostnaden för verksamheten kan anses rimlig i förhållande till den förmodade nyttan.

Forskningen är entydig när det gäller kostnader för bristande arbetsmiljö. Det finns stora samhällsekonomiska vinster med en god arbetsmiljö. Men det är en utmaning att den eller de aktörer som står för kostnaderna för insatser som syftar till en god arbetsmiljö inte alltid kan hämta hem de direkta vinsterna av insatserna. En annan

utmaning är att vinsterna inte alltid är möjliga att kvantifiera. Arbetsmiljöarbete är ofta förebyggande och syftar till att förhindra att skador, olyckor eller arbetsjukdomar uppstår. Den direkta nyttan består ofta i att skador, olyckor och arbetsrelaterade sjukdomar *inte* inträffar och är därför inte möjlig att beräkna.

Inte heller här är det möjligt att peka på direkta orsakssamband mellan den regionala skyddsombudsverksamheten och eventuella vinster i form av direkt nytta. Däremot menar vi att det är rimligt att anta att den regionala skyddsombudsverksamheten är en del av de samlade insatserna inom arbetsmiljöområdet och därmed bidrar till de gemensamma nyttorna. Forskning visar på vikten av ombud i arbetsmiljöarbetet för ett positivt resultat.

I dag är det staten och de fackliga organisationerna som finansierar den regionala skyddsombudsverksamheten. Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är det rimligt att staten bidrar till verksamheten eftersom en god arbetsmiljö medför stora samhällsekonomiska vinster inom flera områden. Ett skyddsombud företräder de arbetstagare som finns inom dennes skyddsområde, även de som inte är fackligt anslutna. Vi vill samtidigt lyfta att principen om att det är arbetsgivarna som ska finansiera arbetsmiljöarbetet gäller även för denna verksamhet och att dagens system med statsbidrag har setts som en praktisk lösning. Det faktum att de fackliga organisationerna bidrar med finansiering i så hög utsträckning talar för att också de anser att insatserna är motiverade.

Vi har valt att ta fram kostnaden per helårsarbetskraft inom den regionala skyddsombudsverksamheten. Kostnaderna varierar mellan knappt 420 000 kronor och 1,3 miljoner kronor per år med ett medel på 680 000 kronor per helårsarbetskraft. Vi kan samtidigt konstatera att förbunden inte omfattas av ett enhetligt redovisningssystem. Därför kan jämförelser mellan förbundens verksamhetskostnader vara missvisande. Trots detta anser vi att en försiktig bedömning kan göras och att kostnaderna per helårsarbetskraft inom den regionala skyddsombudsverksamheten kan anses rimliga. Variationerna i förbundens kostnader för verksamheten kan delvis bero på skillnader i redovisning men också på variationen i verksamhetens omfattning och karaktär.

### 10.3 Uppdrag att undersöka om de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag

Vi har i enlighet med våra direktiv även analyserat om de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag. Denna del av uppdraget handlar om följande frågeställningar i direktiven:

- Frågeställning 5: Undersöka vilka faktorer som påverkar regionala skyddsombuds möjligheter att utföra sitt uppdrag.
- Frågeställning 6: Undersöka kunskapsnivån hos små och medelstora företag med färre än 50 anställda när det gäller rättigheter och skyldigheter på arbetsmiljöområdet.
- Frågeställning 7: Undersöka om regionala skyddsombud har möjlighet att få den utbildning som krävs för att kunna genomföra uppdraget på bästa sätt och vid behov lämna förslag på hur detta kan säkerställas.
- Frågeställning 8: Analysera olika anställningsformers och den ökade utstationeringens betydelse för dels organiseringen av arbetsmiljöarbetet, dels regionala skyddsombuds möjlighet att stödja arbetsmiljöarbetet.
- Frågeställning 9: Undersöka vilken roll regionala skyddsombud kan ha för att bidra till att motverka arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering och vid behov föreslå hur detta arbete kan underlättas.
- Frågeställning 10: Undersöka förekomsten av felaktigt utsedda skyddsombud och skyddskommittéer, inklusive skyddsombud och skyddskommittéer där representanterna är utsedda av arbetsgivaren.
- Frågeställning 11: Analysera hur kontakterna mellan regionala skyddsombud och Arbetsmiljöverket fungerar och vid behov föreslå hur de kan utvecklas.
- Frågeställning 12: Lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag på ett ändamålsenligt sätt.

Utöver det ska vi lämna förslag på nödvändiga författningsändringar där sådant behov finns.

Våra resonemang om svaren på Frågeställning 5 finns i kapitel 5–9. Våra resonemang om svaren på Frågeställning 6 och 8 finns i kapitel 5. Våra resonemang och svaren på Frågeställning 7 finns i kapitel 7. Vårt resonemang och svaren på Frågeställning 10 finns i kapitel 6. Våra resonemang om Frågeställning 11 finns i kapitel 8. I kapitel 9 finns våra resonemang om Frågeställning 9.

Avsnitt 10.3 innehåller våra bedömningar och förslag i relation till frågeställningarna 9, 11 och 12. Ett förslag till författningsändring finns i kapitel 1.

### **10.3.1 En utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud i syfte att uppnå en bättre arbetsmiljö på hela arbetsmarknaden**

**Vårt förslag:** Ett regionalt skyddsombud ska få utses även för ett arbetsställe där en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlik sammanslutning av arbetstagare är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället, även om sammanslutningen saknar medlemmar på arbetsstället.

Liksom tidigare ska en förutsättning vara att det på arbetsstället inte har tillsatts skyddskommitté enligt bestämmelserna i lagen.

#### **Skälen för vårt förslag**

Frågan om de regionala skyddsombudens tillträdesrätt har utretts av två tidigare statliga utredningar under 2000-talet och båda utredningarna lämnade förslag om en utökad tillträdesrätt (SOU 2007:43 Bättre arbetsmiljöregler II och SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring). Regeringen valde att gå vidare med ett av förslagen i propositionen Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden (prop. 2019/20:135). Riksdagen avslog emellertid regeringens förslag.

Riksdagen riktade i stället ett tillkännagivande till regeringen om att tillsätta en utredning för att utvärdera effekten av de regionala

skyddsombudens verksamhet.<sup>1</sup> Riksdagen ansåg bland annat att det fanns behov av en oberoende utvärdering med anledning av att arbetsmarknaden ser annorlunda ut i dag än när arbetsmiljölagen tillkom på 1970-talet.

De skäl som regeringen angav för sitt förslag i prop. 2019/20:135 var att den svenska arbetsmarknaden utvecklats under de senaste decennierna och att det fanns anledning att anta att fler arbetstagare jämfört med tidigare arbetar på en arbetsplats där det saknas ett lokalt skyddsombud. Detta, menade regeringen, riskerade leda till att syftet med arbetsmiljögästiftningen inte uppnåddes och till att det uppstod brister i det lokala arbetsmiljöarbetet. Bland annat därför ansåg regeringen ett det fanns anledning att utvidga möjligheten att utse regionala skyddsombud så att sådana kunde få tillträde till fler arbetsställen. Vi anser att dessa skäl fortfarande är giltiga. Utöver detta vill vi tillägga följande:

Antalet små arbetsställen har fortsatt att öka. Till detta kommer att allt fler arbetstagare har anställningar av mer tillfällig karaktär. Personer med tidsbegränsade anställningar är mindre benägna att organisera sig fackligt. Den långsiktiga trenden är att den fackliga anslutningsgraden går nedåt. I många branscher blir antalet skyddsombud färre.

Förändringarna på arbetsmarknaden har också bidragit till en polarisering av arbetskraften, där vissa yrken och branscher kännetecknas av en god arbetsmiljö medan många arbetstagare befinner sig i situationer som präglas av sämre arbetsvillkor och brister i arbetsmiljön. Här finns vissa skillnader i arbetsmiljö mellan arbetstagare med olika anställningsformer, liksom mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken. I takt med att traditionella anställningsförhållanden blir mindre vanliga, ökar antalet arbetstagare som kan sägas behöva välja mellan att ha en anställning och att ha en god hälsa.

Därför har regionala skyddsombud fortfarande en viktig roll att fylla som ombud för arbetstagare. Vår bedömning är att behovet av de regionala skyddsombuden har ökat genom senare års utveckling på den svenska arbetsmarknaden. Om de regionala skyddsombuden inte fanns skulle ännu fler arbetstagare sakna företrädare i arbetsmiljöarbetet.

Vi kan också konstatera att regional skyddsombudsverksamhet inte finns över hela den svenska arbetsmarknaden. Skälen till att verk-

---

<sup>1</sup> Bet. 2019/20:AU13 punkt 2.



samheten saknas varierar. Historiskt sett har den regionala skyddsombudsverksamheten förekommit främst i mansdominerade branscher. Verksamheten förekommer fortfarande främst i mansdominerade branscher även om utvecklingen är sådan att den i dag förekommer i kvinnodominerande branscher i allt större utsträckning.

Som vi redogör för i avsnitt 10.2.1, är vår bedömning att den regionala skyddsombudsverksamheten uppnår verksamhetens syfte och på så sätt bidrar till de övergripande målen inom arbetsmiljöområdet. Vi anser att verksamheten bedrivs ändamålsenligt. Utvecklingen på dagens arbetsmarknad innebär en ökad risk att fler arbetstagare i dag jämfört med tidigare arbetar på en arbetsplats där det saknas skyddsombud. Detta riskerar att leda till brister i det lokala arbetsmiljöarbetet. Ett fungerande arbetsmiljöarbete behövs för att förebygga ohälsa, arbetsplatsolyckor och dödsolyckor.

Den lokala samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsstället är väsentlig för arbetsmiljöarbetet. Här fyller de regionala skyddsombuden en nödvändig funktion vid små arbetsställen där det av olika skäl är svårt att utse lokala skyddsombud.

Sammantaget anser vi, liksom regeringen i prop. 2019/20:35, att ett regionalt skyddsombud ska få utses även för ett arbetsställe där en lokal avdelning inom ett förbund eller med en sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället, även om sammanslutningen saknar medlemmar på arbetsstället. Genom förslaget behålls det partsgemensamma arbetet med kollektivavtalet som grund. På så sätt finns fortfarande en facklig anknytning till arbetsstället. Vi anser att ett sådant förhållande ligger väl i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Vi anser också att det är rimligt att kräva en sådan anknytning eftersom uppdraget som regionalt skyddsombud är ett fackligt uppdrag. Om facklig anknytning till arbetsstället helt saknas, skulle det kunna leda till att de regionala skyddsombudens legitimitet ifrågasätts och uppdraget skulle troligtvis bli svårare att skilja från det uppdrag som gäller för Arbetsmiljöverkets inspektörer.

I LO:s remissvar<sup>2</sup> till utredningen Ett arbetsliv i förändring<sup>3</sup> skrev LO att brister i arbetsmiljön många gånger är grava och att det gäller

---

<sup>2</sup> LO:s yttrande över SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? Dnr A2017/00714/ARM.

<sup>3</sup> SOU 2017:24.

på arbetsställen som varken har kollektivavtal eller har anställda som är medlemmar i en arbetstagarorganisation, där regionala skyddsombud i dag inte har tillträde. LO menade att de regionala skyddsombuden skulle behöva ha tillträde till arbetsställen vid behov. LO framförde i remissvaret att de under utredningens arbete lagt fram förslaget att rätten att utse regionalt skyddsombud ska tillkomma även den arbetstagarorganisation som har eller brukar ha någon medlem på arbetsstället (eller som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället.)

Utredningen ansåg att hanteringen av skyddsombudens tillträdesrätt med ett sådant förslag skulle bli mer otydlig och att det inte heller kan anses som en naturlig följd av arbetsrätten i övrigt.

LO framförde i remissyttrandet att man inte delade utredningens bedömning och hänvisade till Arbetsdomstolens praxis inom området och menade att tillträdesrätten med utredningens förslag skulle göras beroende av tillfälligheter.

LO har inte lyft något sådant förslag till vår utredning. Vi vill ändå framföra att vi inte delar uppfattningen att tillträdesrätten skulle göras beroende av tillfälligheter när tillträdesrätten för regionala skyddsombud knyts till förekomst av medlem vid arbetsstället eller till att arbetsstället är eller brukar vara bundet av kollektivavtal. Förekomst av kollektivavtal torde vara mer beständigt och förutsägbart än förekomst av medlem vid vissa typer av arbetsställen. Så som LO skrev i remissvaret innebär den ökande rörligheten på arbetsmarknaden, där såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare byter arbetsgivare i större utsträckning, ett behov av en mer förutsägbar konstruktion för tillträdesrätten. Detta åstadkoms, enligt vår mening, genom vårt förslag.

Parterna inom byggbranschen har slutit avtal om utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud. Detta visar att frågan är angelägen, särskilt inom vissa branscher. Vi menar dock att frågan om tillträdesrätt till arbetsställen även där ett förbund saknar facklig medlem bör lösas genom ändring av det generella regelverket. Bestämmelser om tillträdesrätt bör vara samma för alla branscher eftersom det är en principiellt viktig fråga. Det underlättar också vad som gäller i det fall det skulle uppstå en tvist om tolkning av kollektivavtal.

Enligt arbetsmiljölagen 6 kap. 9 a § kan parterna i kollektivavtal dels komma överens om att en skyddskommitté kan behandla även andra frågor än sådana som anges i 6 kap. 9 §, dels ge detta organ en

annan benämning än skyddskommitté. I förarbetena till 6 kap. 9 a § anges att alla bestämmelser i lag, förordning och myndighetsföreskrifter som gäller skyddskommitté och ledamot i skyddskommitté är tillämpliga även på detta organ.<sup>4</sup> Vi anser, i likhet med det som framfördes i betänkandet Ett arbetsliv i förändring<sup>5</sup>, att det är lämpligt att samtliga förutsättningar för ett regionalt skyddsombuds tillträdesrätt framgår direkt av lagtexten. Vi föreslår därför att det tillförs ett förtydligande i 6 kap. 2 § tredje stycket i form av en hänvisning till 6 kap. 9 a §.

### 10.3.2 En utökad tillträdesrätt underlättar de regionala skyddsombudens möjlighet att motverka arbetslivskriminalitet

**Vår bedömning:** De regionala skyddsombuden bidrar i dag inom sitt nuvarande uppdrag till ett fungerande arbetsmiljöarbete vid de arbetsställen där de verkar. Ett fungerande arbetsmiljöarbete är en viktig förebyggande faktor för att motverka arbetslivskriminalitet. Brister i arbetsmiljön kan utgöra arbetslivskriminalitet. Regionala skyddsombud kan på så sätt genom sitt nuvarande uppdrag motverka en del av arbetslivskriminaliteten.

Detta talar för en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud i syfte att de ska få tillträde till fler arbetsställen.

Regionala skyddsombud har goda branschkunskaper och omfattande kontakter med många arbetsställen. Detta bör beaktas vid utformningen av en myndighetsgemensam tipsfunktion.

### Skälen för vår bedömning

Genom sitt uppdrag etablerar de regionala skyddsombuden en kontinuerlig kontakt med en stor mängd arbetsställen. I branscher där det förekommer arbetslivskriminalitet innebär detta att de regionala skyddsombuden har möjlighet att komma i kontakt med arbetsställen där det förekommer misstänkt arbetslivskriminalitet.

<sup>4</sup> Prop. 2010/11:89, s. 52.

<sup>5</sup> SOU 2017:24.

Som företrädare för flera förbund och arbetsgivarföreträdare påtalat för oss kan en bristande arbetsmiljö vara en indikation på andra problem på arbetsstället. Att motverka brister i arbetsmiljön är då en faktor som kan bidra till att motverka även andra regelöverträdelser eller att upptäcka andra problem.

Som vi beskriver i kapitel 9 är ett fungerande arbetsmiljöarbete en viktig förebyggande faktor i detta sammanhang. Detta talar för en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud i syfte att de ska få tillträde till fler arbetsställen. Det förekommer exempelvis att oseriösa företag vill ansluta sig till arbetsgivarorganisationer och teckna kollektivavtal eller hängavtal enbart i syfte att kunna lämna anbud vid offentliga upphandlingar.<sup>6</sup>

Kopplat till frågeställningen i våra direktiv om vilken roll regionala skyddsombud kan ha för att bidra till att motverka arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering, har vi resonerat med berörda parter angående möjligheten att utöka de regionala skyddsombudens uppgifter i syfte att ytterligare tydliggöra deras roll i arbetet med att motverka arbetslivskriminalitet.

Vi kan då konstatera att arbetsmiljölagstiftningen bygger på samverkan mellan parter och en förutsättning för samverkan är tillit mellan olika aktörer. Att ge de regionala skyddsombuden ytterligare uppgifter kopplade till arbetslivskriminalitet skulle innebära att de fick en ny funktion som skulle kunna försvåra möjligheten att bygga den tillit och samverkan som är nödvändig i rollen som regionalt skyddsombud. Det råder enighet mellan samtliga parter som vi har talat med om detta synsätt. Under utredningen har det framkommit att de regionala skyddsombudens roll ibland uppfattas som otydlig av bland annat arbetsgivare men också bland arbetstagarföreträdare. Att tillföra ytterligare en uppgift skulle enligt vår uppfattning göra rollen som regionalt skyddsombud än mer komplex än den är i dag. Vår bedömning är att det inte skulle gagna syftet med den regionala skyddsombudsverksamheten. Om de regionala skyddsombuden skulle få ytterligare uppgifter skulle även en finansiering av det utökade uppdraget behöva diskuteras.

Det är angeläget att gemensamt motverka arbetslivskriminalitet. Regionala skyddsombud i vissa branscher möter misstänkt arbetslivskriminalitet och ser de påtagliga hinder som detta innebär för att

---

<sup>6</sup> Bygghandelskommissionen (2022), s. 42 ff.

åstadkomma en tillfredsställande arbetsmiljö. Det kan skapa en frustration och en önskan att agera.

I våra samtal med arbetsmarknadens parter har det från flera håll framförts att regionala skyddsombud skulle kunna anmäla misstänkt arbetslivskriminalitet. Flera har betonat att en påtalad misstanke om arbetslivskriminalitet från regionalt skyddsombud borde väga tyngre jämfört med misstankar från andra aktörer. Detta eftersom de regionala skyddsombuden ofta besitter god branschkunskap och har omfattande kontakter med många arbetsställen.

Regeringen beslutade den 30 juni om tilläggsdirektiv till Delegationen mot arbetslivskriminalitet.<sup>7</sup> Delegationen ska utreda förutsättningarna för en myndighetsgemensam tipsfunktion för arbetslivskriminalitet och lämna nödvändiga författningsförslag för ett sådant förslag. Regeringen menar att en gemensam tipsingång för misstankar om arbetslivskriminalitet skulle kunna förenkla tipsinlämnandet. Det skulle också, enligt regeringen, kunna bidra till att fler missförhållanden anmäls och att myndigheterna därigenom får ett bättre underlag för analyser och åtgärder. Vi delar regeringens bedömning. De regionala skyddsombuden bör beaktas i detta sammanhang.

De nybildade regionala centren mot arbetslivskriminalitet bör också kunna underlätta uppföljning av inrapporterade misstankar om arbetslivskriminalitet.

### 10.3.3 En utökad tillträdesrätt innebär att ansvarsområdet omfattar fler arbetsställen – det statliga anslaget till verksamheten bör därför höjas

**Vårt förslag:** Vi föreslår att det statliga anslaget till den regionala skyddsombudsverksamheten successivt höjs från och med budgetåret 2024 med 10 miljoner kronor årligen under en treårsperiod, totalt 30 miljoner kronor.

<sup>7</sup> Dir. 2022:87.

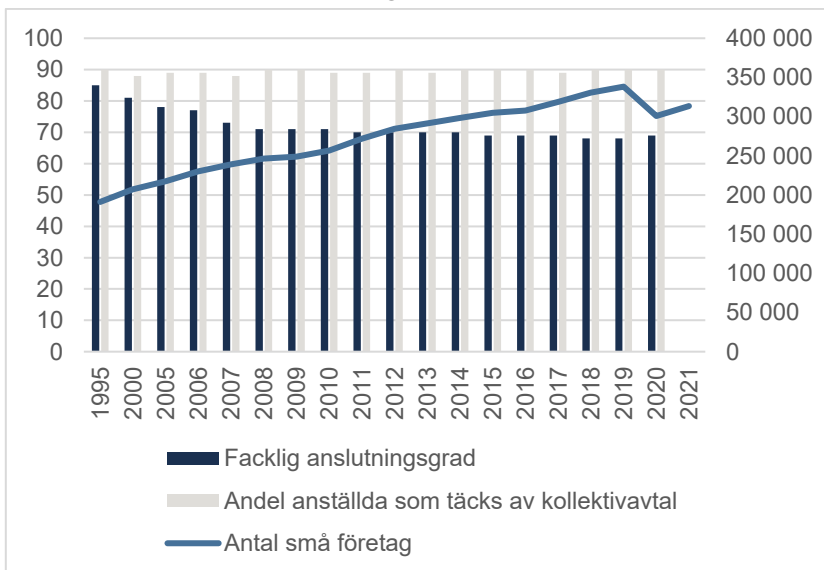
## Skälen för vårt förslag

De sammanlagda kostnaderna för den regionala skyddsombudsverksamheten har ökat med 11 procent under perioden 2013–2021 (från 184 miljoner kronor 2013 till 204 miljoner kronor 2021). Det statliga bidraget till verksamheten har under samma period ökat med 10 procent från drygt 100 miljoner kronor (2013) till 110,5 miljoner kronor (2021). Denna ökning motsvarar den inflation som har varit under samma period. Bidraget har därmed i reella termer varit konstant.

En ändrad tillträdesrätt enligt vårt förslag skulle sannolikt innebära att de regionala skyddsombuden får tillträdesrätt till fler arbetsställen än de har i dag. Någon kvantifiering av omfattningen har dock inte varit möjlig att göra. Figur 10.1 visar att den fackliga anslutningsgraden har minskat sedan 1990-talet samtidigt som kollektivavtalsanslutningen och antalet små företag och offentliga organisationer har ökat.

**Figur 10.1** Anställda som tillhör fackföreningar respektive täcks av kollektivavtal samt utveckling av antalet små företag 1995–2020

Vänster axel visar andel (i procent) anställda som tillhör fackföreningar respektive täcks av kollektivavtal. Höger axel visar antalet små företag (1–49 anställda)



*Källor:* SCB, Företagsregistret; Medlingsinstitutet (2022b).

Anm.: Se s.165 f. i Medlingsinstitutet (2022b) om hur andelen anställda som täcks av kollektivavtal har beräknats samt anmärkning om tidserieavbrott.

Vi menar att en uppräknings av de statliga medlen till verksamheten är motiverad av flera skäl.

Vi kan konstatera att de regionala skyddsombuden redan i dag är verksamma vid ett stort antal arbetsställen. I medeltal har de regionala skyddsombuden under 2013–2021 verkat vid i genomsnitt 1 810 arbetsställen med som mest 2 303 arbetsställen (2017) och som minst 1 530 arbetsställen (2021) per helårsarbetskraft. Om en utökad tillträdesrätt genomförs medför detta att den regionala skyddsombudsverksamheten får tillträde till ett utökat antal arbetsställen. Då behöver den regionala skyddsombudsverksamheten utökas. Hur detta påverkar verksamheten i olika branscher kan förbunden bäst bedöma. Grunden för verksamheten är dock en god samverkan med arbetsgivaren. En sådan torde vara svår att åstadkomma med en ytterligare utökning av antalet arbetsställen som de regionala skyddsombuden ska verka vid om verksamheten inte samtidigt utökas.

En stabil finansiering är viktig för den här typen av verksamhet. Tydliga planeringsförutsättningar behövs eftersom det handlar om att anställa personal eller att avlöna förtroendevalda personer, kompetens behöver byggas upp, liksom samverkan med många aktörer. Fackförbunden har framfört att begränsad tillgång till statlig finansiering är en faktor som påverkar omfattningen av den regionala skyddsombudsverksamheten. För förbund som inte har regional skyddsombudsverksamhet i dag kan avsaknad av statlig finansiering utgöra ett hinder för att starta upp verksamhet.

Trots principen att arbetsgivarna ska bära kostnaderna för skyddsverksamheten bekostas en stor del av den regionala skyddsombudsverksamheten av de fackliga förbund som bedriver verksamheten. Den senaste uppräknings av det statliga bidraget till den regionala skyddsombudsverksamheten gjordes 2014. Det innebar dock inte någon ökning i reella termer. Vi menar att det inte är rimligt att en ännu högre andel av kostnaden för verksamheten ska bäras av de fackliga förbunden. Därför bör det statliga anslaget höjas.

Vi menar att dagens modell där förbunden äskar medel för sin verksamhet i huvudsak fungerar väl. Det bör vara förbunden som beslutar om dimensioneringen av verksamheten eftersom de har kunskaper om branschens behov och den egna verksamhetens förutsättningar.

Ökningen bör belasta utgiftsområde 14 anslag 2:6 ap. 1 Regional skyddsombudsverksamhet.

### 10.3.4 Arbetsmiljöverket bör fortsatt utveckla och tillhandahålla anpassad information om förutsättningarna för arbetsmiljö i små företag

**Vårt förslag:** Regeringen bör ge Arbetsmiljöverket som återrapporteringskrav att redovisa de insatser riktade till små företag som Arbetsmiljöverket gör inom ramen för sin instruktionsenliga uppgift att ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde, där små företags behov särskilt ska beaktas.

Syftet med åiterrapporteringen är att underlaget bör användas för regeringens bedömning av verksamhetens utveckling.

#### Skälen för vårt förslag

Små företag är mer beroende av externa aktörer för att kunna tillämpa och efterleva arbetsmiljöregler i sin verksamhet, jämfört med större företag. Större företag har ofta personal med särskilt ansvar för och kompetens i arbetsmiljöfrågor. Sådana resurser saknas ofta i mindre företag. Små företag är ingen homogen grupp och det är skillnad mellan ett företag med ett fåtal anställda och ett företag som har närmare 50 anställda. Det finns också betydande skillnader mellan branscher.

De små företagens särskilda förutsättningar och behov är något som också har lyfts i våra samtal med arbetsgivarföreträdare och företrädare för arbetstagarorganisationerna.

Vi konstaterar att Arbetsmiljöverket i dag har till uppgift att ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde. Myndigheten erbjuder också en stor mängd information i olika kanaler, riktad till olika målgrupper. Verket tillhandahåller både generell och branschanpassad information.

På Arbetsmiljöverket pågår ett utvecklingsarbete med syfte att underlätta regelefterlevnad inom arbetsmiljöområdet. Inom ramen för detta arbete har Arbetsmiljöverket särskilt fokuserat på information riktad till mikroföretag (företag med färre än tio anställda).

Mot bakgrund av att en tredjedel av arbetstagarerna i Sverige arbetar i små företag (med mindre än 50 anställda) och de speciella förutsättningar som gäller för arbetsmiljöarbete i små företag, anser vi att



regeringen särskilt bör följa den fortsatta utvecklingen av Arbetsmiljöverkets arbete med denna fråga.

Vi föreslår därför att regeringen ger Arbetsmiljöverket som återrapporteringskrav att redovisa de informationsinsatser som görs riktade till små företag, inom ramen för sin instruktionsenliga uppgift att ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde.

Informationen framgår till viss del av Arbetsmiljöverkets resultatredovisning i dag eftersom uppgiften anges i myndighetens instruktion. Vi menar att det ändå är möjligt för regeringen att förtydliga behovet av redovisning av uppgifter som är av särskild vikt. Vi anser att det är svårt att samlat utläsa denna information i Arbetsmiljöverkets årsredovisning.

### 10.3.5 Arbetsmiljöverket bör fortsätta att utveckla informationsutbyte med branschaktörer

**Vår bedömning:** Arbetsmiljöverket har som uppgift i sin instruktion att samråda med arbetsmarknadens parter samt med andra organisationer och myndigheter i den utsträckning som behövs för verksamheten.

Det är angeläget att denna uppgift fortsatt utvecklas avseende informationsinsatser och informationsutbyte, i syfte att öka träffsäkerheten i verkets inspektioner och underlätta för parternas arbetsmiljöarbete.

Ett kontinuerligt informationsutbyte mellan Arbetsmiljöverket, regionala skyddsombud och företrädare för arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer samt branschorganisationer ger inte bara en utökad förståelse för varandras roller. Det bidrar även till att aktörerna kan anpassa sina respektive insatser så att insatserna samlat bidrar till en ökad måluppfyllelse inom området.

## Skälen för vår bedömning

Arbetsmiljöverket ser samråd med andra organisationer som en viktig uppgift. Inte minst ger samråden information om hur arbetsmiljöarbetet fungerar i praktiken, ute i verksamheterna. Informationen är bland annat viktig för myndighetens planering och utvecklingsarbete.

Samråd sker på flera nivåer, på olika sätt och med olika syften. Arbetsmiljöverket har också samråd med andra organisationer än parterna.

Arbetsmarknadens parter har i olika sammanhang påtalat att kontakterna med Arbetsmiljöverket påverkades av de neddragningar av myndighetens verksamhet som gjordes runt 2010. Detta gäller bland annat de informationsinsatser riktade till arbetsgivare och skyddsombud som Arbetsmiljöverket tidigare gjort eller medverkat vid. Även Statskontorets bedömning från 2021<sup>8</sup> är att informationsverksamheten har minskat och menar att detta kan ses som en naturlig följd av att regeringen velat öka antalet inspektioner och myndighetsgemensamma kontroller. Detta har enligt Statskontoret lett till att inspektionsavdelningens resurser begränsats till att i princip enbart omfatta inspektioner.

En risk med minskade informationsinsatser från Arbetsmiljöverkets sida är att det bidrar till en ökad osäkerhet om de olika aktörernas funktion och roller.

Förbunden menar att också de direkta kontakterna mellan förbunden och inspektörerna vid Arbetsmiljöverket har minskat jämfört med hur det fungerat tidigare. Vi har fått liknande signaler från de inspektörer som vi har träffat. Sådana kontakter är viktiga kanaler för Arbetsmiljöverkets möjligheter att nå ut till arbetsmarknadens aktörer, men också för att parternas erfarenheter och kunskaper ska kunna komma Arbetsmiljöverkets verksamhet till godo.

Löpande kontakter mellan olika branschföreträdare och Arbetsmiljöverket är enligt vår mening viktiga. Ett kontinuerligt informationsutbyte mellan Arbetsmiljöverket, regionala skyddsombud och företrädare för arbetsgivarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna samt branschorganisationer ger inte bara en utökad förståelse för varandras roller och ökad kännedom om arbetsmiljöförhållandena vid arbetsställen i olika branscher och i olika regioner.

---

<sup>8</sup> Statskontoret (2021), Rapport 2021:7.

Det bidrar även till att aktörerna kan anpassa sina respektive insatser så att de samlat bidrar till en ökad måluppfyllelse inom området.

### 10.3.6 Redovisningen av den regionala skyddsombudsverksamheten behöver moderniseras

**Vårt förslag:** Regeringen bör uppdra åt Arbetsmiljöverket att, i samråd med centralorganisationerna LO, TCO och Saco, ta fram en ny modell för redovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten.

Redovisningen bör vara rättvisande, relevant och möjlig att anpassa efter viktiga förändringar inom arbetsmiljöområdet.

#### Skälen för vårt förslag

Den nuvarande redovisningen av den regionala skyddsombudsverksamheten bygger på den modell som Arbetsmiljöverket tog fram i samråd med de fackliga organisationerna 2011.<sup>9</sup> Sedan dess har regelverket inom arbetsmiljöområdet utvecklats, bland annat genom tillkomsten av Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Reglerna för myndigheternas generella återrapportering har också ändrats.<sup>10</sup>

I dag använder inte Arbetsmiljöverket förbundens redovisning i sin egen verksamhet på något systematiskt sätt. Förbunden rapporterar att de till viss del använder informationen men att många förbund gör egen kompletterande uppföljning.

Regeringen är enligt budgetlagen (2011:203) redovisningsskyldig för de resultat som uppnås i verksamheten i förhållande till av riksdagen beslutade mål. Regeringen använder därför uppgifterna från Arbetsmiljöverket i sin redovisning till riksdagen i den årliga budgetpropositionen. Regeringens skyldighet enligt budgetlagen handlar bland annat om att hushålla väl med statens medel, att upprätthålla god budgetdisciplin och ha god kontroll över medelsförbrukningen, att hantera risker samt att verksamheten redovisas på ett tillförlitligt och rättvisande sätt.

<sup>9</sup> Arbetsmiljöverket (2011). Uppdrag i fråga om regionala skyddsombud. Arbetsmiljöverkets dnr 2011/100384, inkl. remissvar. Se även ESV (2009), Rapport 2009:27.

<sup>10</sup> 2018 gjordes ändringar i 3 kap. förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag.

Vi har tidigare framfört att det faktum att finansieringen av den regionala skyddsombudsverksamheten delvis går från statsbudget (utöver vad förbunden själva skjuter till) till viss del kan anses vara en praktisk lösning som kommer av att regering och riksdag tidigare ansåg att det var en mer framkomlig väg än att lösa finansieringen avtalsvägen. Principen om att arbetsgivarna ska bära kostnaderna för arbetsmiljöarbetet gäller dock fortfarande. Vi menar att det är relevant att ha detta i åtanke vid utformning av redovisning av verksamhetens resultat.

De statliga medel som delfinansierar den regionala skyddsombudsverksamheten är snarast att likna vid ett verksamhetsbidrag. De fackliga organisationerna ansöker frivilligt om medlen för sin regionala skyddsombudsverksamhet. Formerna för hur verksamheten ska bedrivas framgår av arbetsmiljölagen. Givet att bestämmelserna i arbetsmiljölagen följs bör inte verksamhetens innehåll närmare styras av regeringen utan anpassas av förbunden efter branschens behov och verksamhetens förutsättningar.

Naturligtvis är redovisningen viktig för verksamhetens transparens och legitimitet. Vi menar att det är rimligt att redovisningen speglar verksamhetens omfattning och inriktning. Redovisningen bör i övrigt göras med utgångspunkt i verksamhetens syfte och i förhållande till de övergripande mål som riksdagen har formulerat för området. Vi menar att omfattningen av och formerna för redovisningen behöver ses över och moderniseras i förhållande till aktuella regelverk.

#### 10.4 Samverkan en förutsättning för ett bra arbetsmiljöarbete

**Vår bedömning:** Givet att våra förslag genomförs, anser vi att det nuvarande regelverket ger goda förutsättningar att anpassa utformningen av den regionala skyddsombudsverksamheten efter de behov som är aktuella i respektive bransch.

## Skälen för vår bedömning

Arbetsgivarna har i dag ansvaret för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Samtidigt bygger arbetsmiljöarbetet på att arbetsgivare och arbetstagare samverkar för att åstadkomma en god arbetsmiljö. De ska enligt 6 kap. 1 § arbetsmiljölagen bedriva en ”på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet”. Som vi tidigare konstaterat har skyddsombuden en viktig roll i detta arbete.

Regelverket är generellt utformat och ger på så sätt, enligt vår mening, goda förutsättningar att skapa stabila och branschanpassade lösningar för den regionala skyddsombudsverksamheten. Detta är i linje med den svenska modellen på arbetsmarknaden i övrigt.

Vi konstaterade inledningsvis att arbetsmiljö är ett område där parterna kan ha olika uppfattningar till exempel vad gäller mål, insatser och ansvar. Samverkan kan därför av olika skäl vara svår. Vi menar att samverkan om arbetsmiljö i den lokala situationen skulle underlättas om parterna branschvis kommer överens om ramar och roller för den regionala skyddsombudsverksamheten i den aktuella branschen. Förutsättningarna för en tillitsfull samverkan på lokal nivå torde öka om parterna centralt visar att de är överens. Vi kan konstatera att det finns parter som har kommit överens om detta i särskilda arbetsmiljöavtal, bland annat inom byggbranschen.

Aktörer från både arbetsgivar- och arbetstagar- sidan behöver bland annat hjälpas åt för att göra funktionen regional skyddsombud mer känd. Bestämmelserna inom arbetsmiljöområdet är omfattande och studier visar att det är svårt för arbetsgivare vid små arbetsställen att ha resurser för att sätta sig in i regelverket.

Vidare är det viktigt att både arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer tar ansvar för att i samverkan fånga upp eventuella problem kopplade till den regionala skyddsombudsverksamheten som kan uppstå. Det kan handla om såväl generella kompetensbehov som konfliktsituationer. Andra exempel är där arbetsgivare tillsätter lokala skyddsombud vilket inte är i linje med regelverket. Sådana fall bör, enligt vår mening, parterna kunna lösa genom dialog.

En förutsättning för att skapa en bra samverkan är bland annat att regionala skyddsombud försäkras sig om att anmälan till arbetsgivaren görs på ett bra sätt och i god tid innan ett arbetsplatsbesök. De fackliga organisationerna behöver försäkra sig om att de regionala skyddsombuden har den utbildning som krävs för sitt uppdrag innan

de påbörjar det. För många branscher är bestämmelserna om sekretess centrala för att samverkan ska vara möjlig. Andra centrala områden är regelverket kring hänvärdelserätten och stoppningsrätten.

Det är också önskvärt att förbunden samordnar sin verksamhet så att det inte blir för betungande för ett litet arbetsställe med många kontakter med flera regionala skyddsombud från olika förbund. Förbund som tillhör samma centralorganisation bör kunna samordna sin regionala skyddsombudsverksamhet.

Den kritik av den regionala skyddsombudsverksamheten som arbetsgivarföreträdare ibland har framfört motsäger, enligt vår mening, inte själva verksamheten. De regionala skyddsombuden har i dag en allt viktigare roll att fylla som arbetstagarnas ombud i arbetsmiljöfrågor. Detta mot bakgrund av den utveckling som nu sker på svensk arbetsmarknad med allt fler små arbetsställen, en ökande förekomst av tidsbegränsade anställningar och svårigheter för många små arbetsställen att leva upp till arbetsmiljöregelverket.

Samtidigt är de problem som arbetsgivarföreträdarna lyfter viktiga att lösa. Vi menar dock att detta ligger inom ramen för den partsamverkan som redan i dag finns.

Ett utökat samarbete mellan parter och mellan fackförbund är till gagn för verksamheten. Det pågår också samarbete mellan parter och mellan förbund till exempel genom att ta fram gemensamma utbildningar och gemensamt stödmaterial i frågor kopplade till arbetsmiljö. Ökad transparens och mer samarbete kring gemensamma delar i arbetsmiljöfrågor gynnar utveckling och erfarenhetsutbyte – och gör att kostnaderna kan delas mellan flera aktörer. Det finns i dag exempel på förbund som bedriver sin regionala skyddsombudsverksamhet gemensamt.

Vår uppfattning är att parterna principiellt sett står bakom detta arbetssätt redan i dag. Arbetsmiljö är samtidigt ett område som befinner sig i ständig förändring och därför behöver diskuteras kontinuerligt.

# 11 Konsekvensbeskrivning och ikraftträdande

## 11.1 Bedömning av konsekvenser av våra förslag

Enligt utredningens direktiv ska vi analysera konsekvenser av våra förslag ur ett jämställdhetsperspektiv. Vi ska också bedöma om förslagen är förenliga med Sveriges internationella åtaganden.

Eventuella offentligfinansiella effekter av förslagen ska beräknas och om förslagen innebär offentligfinansiella kostnader ska förslag till finansiering lämnas. När så är relevant ska konsuppladad statistik redovisas.

Enligt 14 § kommittéförordningen (1998:1474) ska utredningen även beräkna och redovisa de ekonomiska konsekvenserna av sitt förslag. Detta gäller förslag som påverkar kostnaderna eller intäkterna för staten, kommuner, regioner, företag eller andra enskilda och förslag som innebär samhällsekonomiska konsekvenser i övrigt. När det gäller kostnadsökningar eller intäktsminskningar för staten, kommuner eller regioner ska utredningen föreslå en finansiering.

## 11.2 Förslaget syftar till att stärka arbetsmiljöarbetet vid små arbetsställen

Utredningen föreslår en ändring i 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen på så sätt att de regionala skyddsombudens tillträdesrätt utvidgas till att även omfatta arbetsställen där en arbetstagarorganisation inte har någon medlem men där organisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren.

Liksom tidigare ska regionalt skyddsombud få utses för ett arbetsställe där förbundet har en medlem samt att det på arbetsstället inte har tillsatts skyddskommitté enligt bestämmelserna i lagen.

Liknande förslag har presenterats i två betänkanden tidigare, nämligen Bättre arbetsmiljöregler II<sup>1</sup> och Ett arbetsliv i förändring<sup>2</sup>. Regeringen valde att gå vidare med ett av förslagen i propositionen Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden (prop. 2019/20:135). Riksdagen avslög emellertid regeringens förslag.

Avsikten med vårt förslag är att stärka arbetsmiljöarbetet på arbetsställen som saknar ett organiserat lokalt skyddsarbete och därigenom förebygga ohälsa och olyckor i arbetet. Genom förslagets utformning behålls det partsgemensamma arbetet med kollektivavtalet som grund. Förslaget omfattar ett stort antal anställda eftersom omkring 90 procent av alla anställda i dag arbetar på arbetsställen där det finns kollektivavtal.

### 11.2.1 Vilka berörs av regleringen?

Vi bedömer att förslaget får konsekvenser för arbetstagare, arbetsgivare, arbetsmarknadens parter och staten. I förlängningen bedömer vi att förslaget också bör få positiva samhällsekonomiska konsekvenser i form av minskade kostnader för arbetsrelaterad sjukfrånvaro och arbetsskador samt för relaterade produktionsbortfall.

Enligt vår bedömning innebär förslaget att fler arbetsställen kommer att omfattas av de regionala skyddsombudens verksamhet, även om någon kvantifiering inte har varit möjlig att göra. En följd av den utökade tillträdesrätten är därför att fler arbetsplatser ges möjlighet till ett fungerande lokalt arbetsmiljöarbete. Fler arbetstagare kommer på så sätt att ha ökade möjligheter till en tillfredsställande arbetsmiljö.

Förslaget innebär därmed också att fler arbetsgivare kommer att behöva avsätta tid för kontakt med och besök av regionala skyddsombud. Förslaget bedöms dock inte medföra några påtagliga ökade kostnader eller andra negativa konsekvenser för arbetsgivarna. Arbetsgivarna har redan i dag ansvar att följa regelverket inom arbetsmiljöområdet. Förslaget innebär därför inte någon förändring i detta hänseende. Fler arbetsgivare kommer samtidigt att kunna få stöd i arbetsmiljöfrågor av regionala skyddsombud. Ett sådant stöd innebär att arbetsgivarna kan spara delar av den tid som krävs för att sätta sig in i arbetsmiljöregelverket.

---

<sup>1</sup> SOU 2007:43.

<sup>2</sup> SOU 2017:24.



Förslaget bör förenkla för fackförbunden som i dag bedriver den regionala skyddsombudsverksamheten. I stället för att ha kontroll över om ett arbetsställe har en medlem vid varje enskilt tillfälle, behöver de endast ha kontroll över om kollektivavtal finns (eller brukar finnas). Detta torde vara mindre administrativt betungande.

För arbetsgivarorganisationerna leder förslaget till en ökad förutsägbarhet om vilka av deras medlemmars arbetsställen som ett regionalt skyddsombud har rätt att besöka.

Det är möjligt att förslaget om en utökad tillträdesrätt kan leda till att Arbetsmiljöverket får ett ökat antal ärenden att hantera, exempelvis i form av fler framställningar enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. En sådan eventuell ökning av antalet framställningar bedöms dock vara begränsad. Vi bedömer därför att de eventuellt ökade kostnader som detta medför bör kunna hanteras inom ramarna för Arbetsmiljöverkets nuvarande anslag.

### 11.2.2 Alternativa lösningar

En alternativ lösning är att inte genomföra förslaget. Detta skulle innebära att tillträdesrätten fortsätter att vara som den är i dag. Konsekvensen av att inte genomföra förslaget skulle emellertid bli att de problem som finns i dag – och som förslaget avser att lösa – kvarstår.

Ett annat alternativ skulle vara att de regionala skyddsombuden ges tillträde till arbetsställen när en arbetstagarorganisation har eller brukar ha en medlem där. En fördel med ett sådant förslag torde vara att regionala skyddsombud skulle få tillträdesrätt till ännu fler arbetsställen. Konsekvensen av detta skulle dock bli att tillträdesfrågan skulle riskera att bli otydlig för inblandade parter då det skulle kunna medföra att regionala skyddsombud får tillträde till arbetsställen där facklig anknytning saknas.

Ett tredje alternativ skulle vara att regionala skyddsombud ges tillträde till samtliga små arbetsställen (med under 50 arbetstagare) som saknar skyddskommitté. Fördelen med ett sådant förslag skulle innebära att risken för att arbetstagare arbetar på en arbetsplats utan skyddsombud minimeras. Vi menar ändå att det inte vore ett önskvärt alternativ eftersom tillträdesrätten i så fall skulle sakna en koppling till arbetstagarorganisationen. Detta skulle kunna leda till att de

regionala skyddsombudens roll förändras på ett sätt som inte är önskvärt.

Svenskt Näringsliv har framfört att dagens lagstiftning inom arbetsmiljöområdet behöver moderniseras. I sin rapport Dags att tänka nytt – ett modernt arbetsmiljöarbete kräver moderna regler och roller, föreslår Svenskt Näringsliv bland annat att de regionala skyddsombuden ersätts med oberoende arbetsmiljörådgivare med en renodlad uppgift att aktivera det lokala arbetsmiljöarbetet i mindre företag. Dessa skulle, enligt Svenskt Näringslivs förslag, kunna kopplas till och administreras av Arbetsmiljöverket och finansieras av det statsbidrag som i dag går till den regionala skyddsombudsverksamheten.

Vi menar att Svenskt Näringslivs förslag inte tar hänsyn till att de regionala skyddsombuden är just ombud, det vill säga företrädare för arbetstagarna. Förslaget skulle därmed inte innebära någon lösning på det faktum att många arbetstagare i dag står utan företrädare i arbetsmiljöfrågor. En av uppgifterna som de regionala skyddsombuden har är att verka för ett fungerande arbetsmiljöarbete vid arbetsstället. I dessa frågor samverkar de med arbetsgivaren och stödjer arbetstagare och lokala skyddsombud där sådana finns. Arbetsmiljöverkets roll är huvudsakligen att utöva tillsyn över efterlevnaden av arbetsmiljöregelverket.

### 11.2.3 Kostnadmässiga och andra konsekvenser av förslaget

Vi konstaterar att den regionala skyddsombudsverksamheten i dag finansieras delvis av statliga medel och delvis av de fackliga förbunden. I och med att vi bedömer att förslaget medför att de regionala skyddsombuden får tillträde till fler arbetsställen än de har i dag, föreslår vi att de statliga medlen för verksamheten höjs. Vi föreslår en modell med en stegvis höjning med 10 miljoner kronor per år under en treårsperiod från dagens 110,5 miljoner kronor till 140,5 miljoner kronor, där höjningen fullt utbyggd omfattar 30 miljoner kronor. En stegvis höjning av anslaget medger en successiv ökning av verksamhetens omfattning, vilket vi menar är lämpligt då det tar tid att bygga ut verksamheten. Ökningen bör belasta utgiftsområde 14 anslag 2:6 ap. 1 Regional skyddsombudsverksamhet.

Den senaste större ökningen av de statliga medlen till den regionala skyddsombudsverksamheten gjordes 2015 (med 10 miljoner

kronor). Det innebär att dagens bidrag motsvarar samma reella belopp som år 2013 med hänsyn tagen till inflationstakten under samma period.

Även om det är svårt att beräkna vinsterna av förbättringar av arbetsmiljön, finns det olika hälsoekonomiska beräkningar av de samhällsekonomiska vinsterna av att förbättra arbetsmiljön och minska kostnaderna för sjukfrånvaron. I kapitel 3 ger vi något sådant exempel. Enligt försäkringsbolaget Skandias beräkningar av kostnaden för längre sjukfrånvaro uppskattades samhällsförlusterna i värdeskapande (i form av sådant som utebliven produktion och skatteintäkter) till 66 miljarder kronor för 2020. Det innebär att en promilles besparingar av kostnaderna för längre sjukfrånvaro handlar om cirka 66 miljoner kronor. Detta kan ställas i relation till vårt förslag om att utöka statsbidraget med 30 miljoner kronor.

Regionala skyddsombud bidrar till ett fungerande arbetsmiljöarbete vid de arbetsställen som de verkar vid. Ett fungerande arbetsmiljöarbete i form av till exempel riskförebyggande åtgärder och en helhetssyn på arbetsmiljön bör kunna leda till att arbetsmiljöproblem förebyggs. Därmed har det potential att kunna leda till färre arbetsolyckor, arbetsskador och arbetsrelaterade sjukdomar. Detta kan förväntas innebära en minskning i sjukfrånvaron. Genom en utvidgad tillträdesrätt för regionala skyddsombud till att omfatta arbetsställen där medlem saknas men där arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal är det troligt att kostnaderna för sådant som sjukfrånvaro, arbetsskador, återgång i arbete och produktionsbortfall kommer att minska. Vi menar därför att en successiv utökning av de statliga medlemmen är självfinansierande.

En utökad regional skyddsombudsverksamhet kan också antas leda till en lägre förekomst av överträdelser av arbetsmiljöregler.

Förslaget är könsneutralt utformat och förväntas inte få några konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män. Förslaget förväntas inte leda till några konsekvenser för kommuner eller regioner. Inte heller förväntas förslaget påverka möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.

Förslaget bedöms vara förenligt med Sveriges internationella åtaganden enligt ratificerade ILO-konventioner och med EU-rätten.

### 11.2.4 Ikraftträdande och informationsinsatser

Med hänsyn till den tidsåtgång som normalt krävs för beredning av lagstiftningsärenden anser vi att den tidigaste tidpunkten för när föreslagen lagändring bör träda i kraft är den 1 januari 2024.

Den föreslagna tidpunkten för ikraftträdandet bör motivera att föra in det utökade statsbidraget i statsbudget till 2024. På så sätt får de fackliga organisationerna förutsättningar att successivt anpassa verksamheten från och med 2024.

Vi bedömer att det inte krävs några särskilda övergångsbestämmelser.

När det gäller behovet av informationsinsatser om lagändringen utgår vi från att arbetsmarknadens parter i sin verksamhet kommer att informera och sprida kunskap om ändringen. Även Arbetsmiljöverkets hemsida är ett lämpligt forum för information om ändringen. Någon särskild insats från staten på området bedöms inte vara nödvändig.

### 11.3 Övriga bedömningar och förslag

Vad gäller våra förslag avseende Arbetsmiljöverkets verksamhet handlar det om uppgifter som myndigheten redan i dag har i sin instruktion. De ändringar vi föreslår bör därför vara möjliga att hantera inom ramarna för myndighetens nuvarande anslag genom omprioriteringar i verksamheten i dialog med regeringen.

## 12 Författningskommentar

### 12.1 Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

#### 6 kap.

#### 2 §

Förslaget har behandlats i kapitel 10, avsnitt 10.3.1.

I paragrafen finns bestämmelser om när skyddsombud ska utses och om förutsättningarna för att utse regionala skyddsombud.

*Tredje stycket* ändras på så sätt att ett regionalt skyddsombud får utses även för ett arbetsställe där en arbetstagarorganisation saknar medlemmar. Detta gäller under förutsättning att arbetstagarorganisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället. Dessutom görs den språkliga justeringen att ordet *endast* tas bort.

Vidare görs i förtydligande syfte en hänvisning även till 6 kap. 9 a §. Genom förtydligandet klargörs att det är en förutsättning för att ett regionalt skyddsombud ska få utses att det inte har tillsatts någon sådan skyddskommitté som avses i 6 kap. 8 § och inte heller ett sådant annat organ som avses i 6 kap. 9 a §. Detta innebär inte någon ändring i sak.



# Referenser

## Lagar

Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen).

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen).

Lag (1977:1160) om arbetsmiljö (arbetsmiljölagen).

Arbetstidslag (1982:673).

Fartygssäkerhetslag (2003:364).

Utlänningslag (2005:716).

Socialförsäkringsbalk (2010:110).

Lag (2011:203) om statsbudget (budgetlagen).

Lag (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism.

## Förordningar

Förordning (1977:1166) om arbetsmiljö.

Kommittéförordning (1998:1474).

Förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag.

Förordning (2001:100) om den officiella statistiken.

Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket.

Förordning (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

## Offentligt tryck

### Propositioner

- Prop. 1973:130, *Åtgärder för bättre arbetsmiljö.*
- Prop. 1974:88, *Förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m.m.*
- Prop. 1975/76:105, *Förslag till arbetsrättsreform m.m.*
- Prop. 1976/77:149, *Om arbetsmiljölag m.m.*
- Prop. 1989/90:19, *med förslag till ändringar i arbetsmiljölagen (1977:1170).*
- Prop. 1990/91:140, *Arbetsmiljö och rehabilitering.*
- Prop. 1993/94:186, *Ändringar i arbetsmiljölagen.*
- Prop. 1994/95:158, *Ny myndighetsorganisation inom arbetslivsområdet m.m.*
- Prop. 2002/03:109, *Sjösäkerhet.*
- Prop. 2008/09:138, *Elevers och studerandes medverkan i arbetsmiljöarbetet, m.m.*
- Prop. 2010/11:89, *Ändrade regler om övertid och skyddskommitté.*
- Prop. 2011/12:1, *Budgetpropositionen för 2012.*
- Prop. 2019/20:135, *Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden.*
- Prop. 2021/22:1, *Budgetpropositionen för 2022.*

### Skrivelser och utskottsbetänkanden

- Bet. 2019/20:AU13, *Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden.*
- Skr. 2020/21:92, *En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025.*



## Kommittédirektiv

- Dir. 2020:40, *Främjande av ökad fysisk aktivitet.*
- Dir. 2021:44, *Utökade möjligheter att upprätta en god arbetsmiljö.*
- Dir. 2021:74, *En nationell delegation mot arbetslivskriminalitet.*
- Dir. 2021:81, *De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet.*
- Dir. 2022:87, *Tilläggsdirektiv till Delegationen mot arbetslivskriminalitet (A 2021:04).*

## Regeringsbeslut

- Regeringsbeslut: Uppdrag i fråga om regional skyddsombudsverksamhet. Dnr A2008/937/ARM.
- Regleringsbrev för budgetåret 2013 avseende Arbetsmiljöverket. Dnr A2013:4068/ARM.
- Regleringsbrev för budgetåret 2014 avseende Arbetsmiljöverket. Dnr 2014/3580/ARM. (delvis)
- Regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende Arbetsmiljöverket. Dnr A 2015/1893/ARM, A2015/1848/SV. (delvis)
- Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Arbetsmiljöverket. Dnr A 2017/00351/ARM, A2017/01321/SV.
- Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Arbetsmiljöverket. Dnr A2017/01622/ARM, A2017/01346/SV.
- Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Arbetsmiljöverket. Dnr A2018/01987/ARM.
- Regleringsbrev för budgetåret 2019 avseende Arbetsmiljöverket. Dnr A2018/0200/ARM, A2018/01994/SV. (delvis)
- Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende Arbetsmiljöverket. Dnr A2020/02038.
- Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Arbetsmiljöverket. Dnr A2020/02645, A2020/02632. (delvis)
- Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Arbetsmiljöverket. Dnr A2022/00993, A2022/00942.
- Regeringsbeslut: Uppdrag att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet och om varaktig myndighetssamverkan. Dnr A2022/00333.

Regeringsbeslut: Uppdrag till Boverket att motverka arbetslivskriminalitet, fel, brister och skador inom byggsektorn.  
Dnr Fi2022/02180.

Regeringsbeslut: Uppdrag att lämna förslag till regler som möjliggör inrättandet av regionala skyddsombud inom sjöfarten.  
Dnr I2022/01397.

Regeringsbeslut: Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet.  
Dnr A2022/00996.

### **Regeringskanslibeslut**

Uppdrag att utreda förutsättningarna för ett fungerande samrådsförfarande mellan Arbetsförmedlingen och arbetstagarorganisationer (A 2021:C). Dnr A2021/01074.

### **Statens offentliga utredningar**

SOU 1946:60, *Betänkande med förslag till lag om skydd mot ohälsa och olycksfall i arbete m.m.*

SOU 1972:86, *Bättre arbetsmiljö: delbetänkande.*

SOU 1976:1, *Arbetsmiljölager.*

SOU 1994:48, *Kunskap för utveckling.*

SOU 2007:43, *Bättre arbetsmiljöregler II. Skyddsombud, beställarsansvar, byggarbetsplatser m.m.*

SOU 2017:24, *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*

SOU 2020:80, *Äldreomsorgen under pandemin.*

SOU 2021:89, *Sverige under pandemin. Volym 1. Smittspridning och smittskydd.*

SOU 2022:36, *Arbetslivskriminalitet – en definition, en inledande bedömning av omfattningen, lärdomar från Norge.*

## Ds

Ds 1988:61, *Regionala skyddsombud*.

Ds 2021:1, *Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet*.

## EU

Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

EU-kommissionen (2021). *Förslag till Europaparlamentet och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*. COM (2021) 762.

## Arbetsmiljöverkets föreskrifter

AFS 1998:5, *Arbete vid bildskärm*.

AFS 2001:1, *Systematiskt arbetsmiljöarbete*.

AFS 2015:4, *Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*.

## Remissvar

LO:s remissvar: Yttrande över *Uppdrag i fråga om regionala skyddsombud*. Arbetsmiljöverkets dnr 2011/100384.

Saco:s remissvar: Yttrande över *Uppdrag i fråga om regionala skyddsombud*. Arbetsmiljöverkets dnr 2011/100384.

TCO:s remissvar: Yttrande över *Uppdrag i fråga om regionala skyddsombud*. Arbetsmiljöverkets dnr 2011/100384.

Arbetsgivarverkets remissvar: Yttrande över betänkandet SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring*. Dnr A2017/00714/ARM (svar nr 8).

Arbetsmiljöverkets remissvar: Yttrande över betänkande SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring*. Dnr A2017/00714/ARM (svar nr 20).

- Företagarnas remissvar: Remissyttrande av betänkandet *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* SOU 2017:24. Dnr A2017/00714/ARM (svar nr 30).
- LO:s remissvar. Yttrande över SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* Dnr A2017/00714/ARM (svar nr 33).
- Saco:s remissvar: *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* SOU 2017:24. Dnr A2017/00714/ARM (svar nr 37).
- Svenskt Näringslivs remissvar: *Betänkande Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* (SOU 2017:24). Dnr A2017/00714/ARM (svar nr 36).
- Sveriges kommuner och landstings remissvar: Betänkandet *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* (SOU 2017:24). Dnr A2017/00714/ARM (svar nr 38).
- TCO:s remissvar: Remissvar angående betänkandet *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* (SOU 2017:24). Dnr A2017/00714/ARM (svar nr 39).

## Litteratur, artiklar, rapporter m.m.

- Adolfsson, M., Baranowska-Rataj, A. & Lundmark, A. (2022). Temporary employment, employee representation, and employer-paid training: A comparative analysis. *European Sociological Review*, 1–15 (online first).
- Allvin, M. & Movitz, F. (2017). Whose side is technology on, really? On the interdependence of work and technology. I N. Chmiel, F. Fraccaroli & M. Sverke (red.), *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* (3 uppl., s. 121–136). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Andersson, I., Rosén, G. & Flemström, E. (2011). *De regionala skyddsombuden – en unik och viktig resurs för arbetsmiljöarbetet*. Högskolan Dalarna i samverkan med LO, Saco och TCO. Borlänge: Högskolan Dalarna.

- Antonsson, A.-B. & Schmidt, L. (2003). *Småföretag och företagshälsovård: Ska berget komma till Muhammed eller Muhammed till berget?*, IVL-rapport B1542. Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet AB.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2022). *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*. Regeringskansliet: Faktapromemoria 2021/22:FPM36.
- Arbetsmiljöverket (2010). *Samhällsekonomiska kostnader för arbetsmiljöproblem*, Kunskapsöversikt 2010:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2013). *Belastning, genus och hälsa i arbetslivet*, Kunskapssammanställning 2013:9. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor: Betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*, Kunskapssammanställning 2016:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2017). *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö*, Rapport 2017:6. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2018). *Arbetsmiljön 2017*, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2019). *Arbetsmiljö och ohälsa i ett genusperspektiv. Uppdragsforskning med relevans för tillsynsverk-samheten*, Rapport 2019:7. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2020a). *Arbetsmiljön 2019*, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2020b). *Arbets-skador 2019*, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:1. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2020c): *Skyddsombud – arbetstagarnas företrädare i frågor som rör arbetsmiljön*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2021a). *Åtterrapporering: Regeringsuppdrag om metodutveckling för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet (dnr 2017/065732)*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

- Arbetsmiljöverket (2021b). *Arbetsorsakade besvär 2020, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2021:3*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2021c). *Projektrapport: Förstudie om kommunikationsstöd till mikroföretagare*. Dnr 2020/060872. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2021d). *Åtterrapporering – regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. Dnr 2018/035377.
- Arbetsmiljöverket (2022a). *Redovisning av regeringsuppdrag om fortsatt myndighetssamverkan för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet* (dnr 2021/002632). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2022b). *Helårsrapport 2021: Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige*, Rapport 2022:1. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2022c). *Årsredovisning för 2021*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket & itch (2020). *Förstudie: Stöd till mikro-företagare 2020-12-18*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021). *Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid: Avrapporering av regeringsuppdrag att sammanställa kunskap om friskfaktorer som kan mätas och följas över tid*, Rapport 2021:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket m.fl. (2020). *Lägesrapport: För det myndighets-gemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet*. Stockholm: Arbetsmiljöverket m.fl.
- Arbetsmiljöverket m.fl. (2021). *Lägesbild 2021: För det myndighets-gemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet*. Stockholm: Arbetsmiljöverket m.fl.
- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 151–175.
- Aronsson, G. & Hagström, T. (1993). Generell eliminering eller differentiell utveckling? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 2, 85–95.

- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M. & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 16(8), 28–31.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 229–253.
- Bennett, J. B., Cook, R. F. & Pelletier, K. R. (2003). Toward an integrated framework for comprehensive research in workplace health promotion. I J. C. Quick & L. E. Tetrick (red.), *Handbook of occupational health psychology* (s. 69–95). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Murphy, M. & Connelly, C. E. (2017). How do we feel and behave when we're not permanent full-time employees? The case of the diverse forms of non-standard work. I N. Chmiel, F. Fraccaroli & M. Sverke (red.), *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* (3 uppl., s. 258–275). Chichester, UK: Wiley.
- Byggnadskommissionen (2022). *Från svart till vitt: Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen!* Slutrapport. Byggnadskommissionen & Premiss förlag.
- Calmfors, L., Ek, S., Kolm, A.-S., Pekkarinen, T. & Skedinger, P. (2018). *Arbetsmarknadsekonomisk rapport: Olika vägar till jobb*. Stockholm: Arbetsmarknadsekonomiska rådet.
- Chaison, G. N. & Rose, J. B. (1991). The macrodeterminants of union growth and decline. I G. Strauss, D. G. Gallagher & J. Fiorito (red.), *The state of the unions* (s. 3–45). Wisconsin: Industrial Relations Research Association.
- Coats, D. & Max, C. (2005). *Healthy work: Productive workplaces: Why the UK needs more "good jobs"*. London: The Work Foundation.

- Cooper, C. & Bevan, S. (2014). Business benefits of a healthy workforce. I A. Day, E. K. Kelloway & J. J. Hurrell, Jr. (red.), *Workplace well-being: How to build psychologically healthy workplaces* (s. 27–49). Chichester, UK: Wiley.
- Day, A., Kelloway, E. K. & Hurrell, Jr., J. J. (2014) (red.). *Workplace well-being: How to build psychologically healthy workplaces*. Chichester, UK: Wiley.
- Day, A. & Randell, K. D. (2014). Building a foundation for psychologically healthy workplaces and well-being. I A. Day, E. K. Kelloway & J. J. Hurrell, Jr. (red.), *Workplace well-being: How to build psychologically healthy workplaces* (s. 3–26). Chichester, UK: Wiley.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K. & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25–51.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Duijts, S. F. A., Kant, I., Swaen, G. M. H., van den Brandt, P. A. & Zeegers, M. P. A. (2007). A meta-analysis of observational studies identifies predictors of sickness absence. *Journal of Clinical Epidemiology*, 60(11), 1105–1115.
- Ericson, B. (2019). *Arbetsmiljölagen – med kommentarer* (15 uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- ESV (2006). *Nyckeltal i statlig verksamhet: Förstudie om hur ESV kan arbeta med nyckeltal som bygger på information från Hermes*, Rapport 2006:31. Stockholm: Ekonomistyrningsverket (ESV).
- ESV (2009). *Regionala skyddsombud: Förslag till nya rutiner för administration och redovisning av det statliga stödet till regional skyddsombudsverksamhet*, Rapport 2009:27. Stockholm: Ekonomistyrningsverket (ESV).
- ESV (2014). *Vägledning: Att få rätt saker att hända*, Rapport 2014:49. Stockholm: Ekonomistyrningsverket (ESV).
- ESV (2016). *Vägledning: Verksamhetslogik*, Rapport 2016:31. Stockholm: Ekonomistyrningsverket (ESV).



- EU-Osha (2016). *Bakgrund och arrangemang för arbetsmiljö i små och medelstora företag i EU – sammanfattning* (2016). Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå.
- EU-Osha (2017). *Worker participation in the management of occupational safety and health: Qualitative evidence from ESENER-2. European Risk Observatory Overview report*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- EU-Osha (2018). *Säkerhet och hälsa i mikro- och småföretag i EU: Slutrapport från det treåriga Sesame-projektet. Europeiska riskcentrumet. Sammanfattning*. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå.
- EU-Osha (2019a). *ESENER 2019: Hur står det till med arbetsmiljön på Europas arbetsplatser?* Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå.
- EU-Osha (2019b). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020). *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilization, Challenges and prospects in the EU series*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Fair Play Bygg (2022). *Årsrapport 2021*. Stockholm: Fair Play Bygg.
- Finansförbundet (2022). *En enkätstudie om hotbilden mot finansanställda*. Stockholm: Finansförbundet.
- Folkhälsomyndigheten (2020). *Folkhälsans utveckling: Årsrapport 2020*. Solna: Folkhälsomyndigheten.
- Forte (2016). *Arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer: Förstudie inför utlysning av forskningsmedel rörande arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer*. Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och hälsa (Forte).
- Forte (2020). *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukefrånvaro: En kunskapsöversikt* (uppdaterad version). Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och hälsa (Forte).
- Frick, K. (1996). *De regionala skyddsombudens verksamhet*. Arbetslivsrapport 1996:22. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Försäkringskassan (2017). *Sjukfrånvarorns utveckling 2017: Sjuk- och rehabiliteringspenning*, Socialförsäkringsrapport 2017:13. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan (2020). *Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser: En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år*, Socialförsäkringsrapport 2020:8. Stockholm: Försäkringskassan.
- Goslinga, S. & Sverke, M. (2003). Atypical work and trade union membership: Union attitudes and union turnover intention among traditional versus atypically employed union members. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 290–312.
- Hagqvist, E., Vinberg, S., Toivanen, S., Hagström, M., Granqvist, S. & Landstad, B. J. (2020). Falling outside the system: Occupational safety and health inspectors' experiences of micro-enterprises in Sweden. *Safety Science*, 125, 104631.
- Hasle, P. & Refslund, B. (2018). Intermediaries supporting occupational health and safety improvements in small businesses: Development of typology and discussion of consequences for preventive strategies. *Annals of Work Exposures Health*, 62(Issue Supplement 1), S65–S71.
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P. & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1–17.
- ILO (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Organization (ILO).
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jonsson, J. (2021). *Precarious employment in Sweden: Methodological development and health associations*. Institutet för miljömedicin, Karolinska Institutet (doktorsavhandling).
- Kjellberg, A. (2002). Ett fackligt landskap i omvandling. I M. Sverke & J. Hellgren (red.), *Medlemmen, facket och flexibiliteten: Svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet* (s. 27–51). Lund: Arkiv.
- Kjellberg, A. (2017). *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige* (3 uppl.). Lund: Arkiv.

- Kjellberg, A. (2022). *Den svenska modellen i en föränderlig värld*. Stockholm: Arena Idé.
- Korunka, C. & Vartiainen, M. (2017). Digital technologies at work are great, aren't they? The development of information and communication technologies (ICT) in the world of work. I N. Chmiel, F. Fraccaroli & M. Sverke (red.), *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* (3 uppl., s.102–120). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Kößler, F. J., Wesche, J. S. & Hoppe, A. (2022). In a no-win situation: The employment-health dilemma. *Applied Psychology: An International Review*, 1–21 (online first).
- Lewchuk, W., de Wolf, A., King, A. & Polanyi, M. (2003). From job strain to employment strain: Health effects of precarious employment. *Just Labour*, 3(Fall), 23–35.
- LO (2017). *När och mot vem kan RSO ställa arbetsmiljökrav? En vägledning från LO och LO-förbunden*. Stockholm: LO.
- Lärarnas Riksförbund (2021). *Skyddsombudens roll och förutsättningar*. Stockholm: Lärarnas Riksförbund.
- McLean Parks, J., Kidder, D. L. & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19(special issue), 697–730.
- Medlingsinstitutet (2022a). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021: Vad säger den officiella lönestatistiken*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2022b). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021: Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Myhill, K., Richards, J. & Sang, K. (2021). Job quality, fair work and gig work: The lived experience of gig workers. *International Journal of Human Resource Management*, 32(19), 4110–4135.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020a). *Organisering av arbete och dess betydelse för hälsa och välbefinnande*, Kunskapssammanställning 2020:7. Gävle: Myndigheten för arbetsmiljökunskap.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020b). *Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser*, Kunskapssammanställning 2020:2. Gävle: Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020c). *Framtidens arbetsmiljö – trender, digitalisering och anställningsformer*, Kunskapssammanställning 2020:3. Gävle: Myndigheten för arbetsmiljökunskap.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022a). *Ledarskapets betydelse för medarbetares välbefinnande och prestation*, Kunskapssammanställning 2022:6. Gävle: Myndigheten för arbetsmiljökunskap.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022b). *Analys Arbetsmiljö och Arbetsmiljöarbete* Delprojekt Tema 2: Kunskapssammanställning om och Analys om arbetsmiljöarbete. Gävle: Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Material skickat till utredningen 2022-05-24.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P. & Hofmann, D. A. (2010). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94.
- Newton, L. A. & Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition. *Academy of Management Review*, 17(2), 275–298.
- Nordic Council of Ministers (2021). *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface*. Köpenhamn: Nordic Council of Ministers.
- Näswall, K., Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). *Anställningsotrygghet: Individerna på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.
- OECD (2013a). *OECD employment outlook 2013*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2013b). *Mental health and work: Sweden*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019). *OECD employment outlook 2019*. Paris: OECD Publishing.
- Palm, J. (2017). The declining influence of class and ideology in union membership: Consistent but divergent trends among Swedish employees. *Economic and Industrial Democracy*, 41(2), 351–371.

- Piasna, A., Zwysen, W. & Drahoukoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI internet and platform work survey*, Working paper 2022:05. Bryssel: European Trade Union Institute.
- Pinzke, S. & Lundqvist, P. (2011). *Arbetsolycksfall i jord- och skogsbruk 2004*, Rapport 2011:44. Arbetsvetenskap, Ekonomi och Miljöpsykologi (AEM), SLU, Alnarp.
- Riksrevisionen (2016). *Statliga insatser inom arbetsmiljöområdet*, Rapport 2016:23. Stockholm: Riksrevisionen.
- Riksrevisionen (2020). *Statens insatser mot exploatering av arbetskraft: Regelverk, kontroller samt information och stöd till de drabbade*, Rapport 2020:27. Stockholm: Riksrevisionen.
- SBU (2013). *Arbetsmiljöns betydelse för sömnstörningar: En systematisk litteraturöversikt*, SBU-rapport 216. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU).
- SBU (2014a). *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt*, SBU-rapport 223. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU).
- SBU (2014b). *Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem: En systematisk litteraturöversikt*, SBU-rapport 227. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU).
- SBU (2017). *Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom: Exponering för kemiska ämnen. En systematisk översikt och utvärdering av medicinska, sociala och etiska aspekter*, SBU-rapport 261. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU).
- SBU (2022). *Arbetsmiljöns betydelse för besvär och sjukdom i nacke, axlar, armar och händer: En systematisk översikt*, SBU-rapport 349. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU).
- SCB (2022). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2022*. Örebro: Statistiska centralbyrån.
- Sjöström, J., Bolin, M. & Schmidt, L. (2019). Hur styrs arbetsmiljön? I Å. Sandberg (red.), *Arbete & välfärd: Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige* (s. 391–413). Lund: Studentlitteratur.

- Skandia (2021). *Samhällskostnaden för längre sjukskrivningar: 66 miljarder kronor*. Stockholm: Skandia.
- Spreitzer, G. M., Cameron, L. & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 473–499.
- Stansfeld, S. & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health: A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 32(6), 443–462.
- Statskontoret (2014). *Myndighetsanalys av Arbetsmiljöverket*, Rapport 2014:21. Stockholm: Statskontoret.
- Statskontoret (2015). *Analys av den nationella handlingsplanen för arbetsmiljöpolitiken*, Rapport 2015:2. Stockholm: Statskontoret.
- Statskontoret (2021). *Arbetsmiljöverkets interna styrning och tillsynens effektivitet efter resursförstärkningen*, Rapport 2021:7. Stockholm: Statskontoret.
- Statsliggaren för år 1998, utgiftsområde 14, Regleringsbrev för Arbetslivsinstitutet.
- Statsliggaren för år 1999, utgiftsområde 14, Regleringsbrev för Arbetslivsinstitutet.
- Statsliggaren för år 2000, utgiftsområde 14, Regleringsbrev för Arbetslivsinstitutet.
- Statsliggaren för år 2001, utgiftsområde 14, Regleringsbrev för Arbetslivsinstitutet.
- Statsliggaren för år 2002, utgiftsområde 14, Regleringsbrev för Arbetslivsinstitutet.
- Steinberg, M. (2018). *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn* (3 uppl.). Stockholm: Nordsteds Juridik AB.
- Steinberg, M. (2021). *Utvärdering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) med stöd av skyddsombudens anmälningar till Arbetsmiljöverket enligt 6 kap. 6 a § Arbetsmiljölagen*. Dnr AV 2020/058156.

- Storey, J., Quintas, P., Taylor, P. & Fowle, W. (2002). Flexible employment contracts and their implications for product and process innovation. *International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–18.
- Svenskt Näringsliv (2017). *Dags att tänka nytt: Ett modernt arbetsmiljöarbete kräver moderna regler och roller*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Svenskt Näringsliv (2021). *Arbetsmiljöverket 2.0: En möjlig väg framåt mot en bättre arbetsmiljö och en uppskattad myndighet*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Sverke, M. (red.) (1997). *The future of trade unionism: International perspectives on emerging union structures*. Aldershot: Ashgate.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H. & Goslinga, S. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang.
- Sverke, M. & Kuruvilla, S. (1995). A new conceptualization of union commitment: Development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior*, 16(6), 505–532.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A. & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14): 2536.
- Tanimoto, A. S., Ferré Hernandez, I., Hellgren, J. & Sverke, M. (2021). Non-standard employment contracts: Characteristics and consequences of new ways of working. In C. Korunka (Ed.), *Flexible working practices and approaches: Psychological and social implications* (s. 191–211). New York: Springer.
- TCO (2021a). *Hur mår skyddsombuden? TCO-förbundens skyddsombud om förutsättningar, utbildningsbehov och arbetsmiljöarbetet under pandemin*. Stockholm: TCO.

- TCO (2021b). *Från riskfaktorer till friskfaktorer: Vilka är de sjuk-skrivna tjänstemännen, varför har de blivit sjuka och vad kan vi göra åt det?* Stockholm: TCO.
- Transportstyrelsen (2022). *Redovisning av uppdrag att utreda och föreslå åtgärder för en mer säker, hållbar och effektiv sjöfart.* Stockholm: Transportstyrelsen.
- Torrès, O. (2004). *The proximity law of small business management: Between closeness and closure.* Paper presented at the 49<sup>th</sup> International Council of Small Business (ICSB), Johannesburg, South Africa.
- Torrès (2006). *The proximity law of small business finance.* Paper presented at the International Council for Small Business, Melbourne, Australia.
- Unionen (2022). *Arbetsmiljöbarometern 2021.* Stockholm: Unionen.
- Vinberg, S. & Landstad, J. B. (2016). *Modeller för företagshälsovård i mindre företag: Behovsanpassade insatser med fokus på hälso- och arbetsmiljökompetens hos ledare.* Östersund: Mittuniversitetet.
- Vision (2020). *Välfärden går att utveckla, administrera och leda på distans: Rapport om Visions medlemmars förutsättningar att arbeta på distans under coronakrisen.* Stockholm: Vision.
- Visser, J. (2019). *Trade unions in the balance.* ILO ACTRAV Working Paper. Geneva: International Labor Office, Bureau for Workers' Activities.
- Vosko, L. F. (2010). *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment.* Oxford University Press.
- Vårdförbundet (2022). *Yrken för livet kräver bättre villkor.* Stockholm: Vårdförbundet.
- Warr, P. (1987). *Psychology at work.* London: Penguin Books.
- Weidenstedt, L., Giessinger, A. & Lougui, M. (2020). *Varför gigga som matkurir? Förutsättningar och förväntningar bakom oqualificerat gig-arbete,* Ratio rapport 15. Stockholm: Ratio.
- WHO (1946). *Constitution of the World Health Organization.* Geneva: World Health Organization (WHO).



## Övrigt

### Avtal

SAF, LO och PTK: *Utvecklingsavtalet*, 1982-04-15.

ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP: *Ramavtal om distansarbete* (svensk översättning). 2002-07-16.

Svenskt Näringsliv, Svenska Kommunförbundet, Landstingförbundet, Arbetsgivarverket, LO, TCO-SACO: *Gemensamma riktlinjer för genomförandet av den europeiska överenskommelsen om distansarbete*. 2003-05-28.

Arbetsgivarverket, OFR, Saco-S och SEKO: *Avtal om distansarbete*. 2005-12-15.

Svenska kyrkans Arbetsgivarorganisation Svenska Kommunalarbetareförbundet, SKTF, Lärarnas Samverkansråd, Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR samt JUSEK: *Personalpolitiskt utvecklingsavtal*, rev. 2010-06-11.

Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S samt Seko, Service- och kommunikationsfacket: *Ramavtal om samverkan för framtiden*. 2016-04-27.

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård respektive Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra: *Avtal om samverkan och arbetsmiljö*. oktober 2017.

Gröna Arbetsgivare och Naturvetarna, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Unionen: *Arbetsmiljöavtal Skogsbruk 2020–2023*.

Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet: *Riksavtal 2020*. Giltighetstid: 2020-11-26–2023-04-30.

Tågföretagen, ST, SRAT, SEKO och Sveriges Ingenjörer: *Branschavtal Spårtrafik*. Giltighetstid: 2020-12-01–2023-04-30.

## Redovisning av regional skyddsombudsverksamhet

Arbetsmiljöverket: *Uppdrag att ta fram mätbara prestationer för den verksamhet som bedrivs av regionala skyddsombud.* Dnr AG 2011/100384.

Arbetsmiljöverket: *Överenskommelse om prestationer för återrapportering av RSO-verksamhet.* Dnr AG 2011/100384.

Arbetsmiljöverket: *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetstagarorganisationernas regionala skyddsombudsverksamhet 2011.* Dnr 2010/100248.

Arbetsmiljöverket: *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetsorganisationernas redovisningar av regional skyddsombudsverksamhet 2012.* Dnr AG 2011/101662.

Arbetsmiljöverket: *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetsorganisationernas redovisningar av regional skyddsombudsverksamhet 2013.* Dnr 2012/101 559.

Arbetsmiljöverket: *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetsorganisationernas redovisningar av regional skyddsombudsverksamhet 2014.* Dnr 2013/112 248.

Arbetsmiljöverket: *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetsorganisationernas redovisningar av regional skyddsombudsverksamhet år 2015.* Dnr 2015/003305, 2015/013348.

Arbetsmiljöverket: *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetsorganisationernas redovisningar av regional skyddsombudsverksamhet för år 2016.* Dnr 2015/054340, 2016/016595.

Arbetsmiljöverket: *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetsorganisationernas redovisningar av regional skyddsombudsverksamhet år 2017.* Dnr 2017/003525.

Arbetsmiljöverket: *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetstagarorganisationernas redovisningar av regional skyddsombudsverksamhet år 2018.* Dnr 2017/053819.

Arbetsmiljöverket: *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetstagarorganisationernas redovisningar av regional skyddsombudsverksamhet år 2019.* Dnr 2019/012881.

Arbetsmiljöverket: *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetstagarorganisationernas redovisningar av regional skyddsombudsverksamhet år 2020*. Dnr 2020/002666.

Arbetsmiljöverket: *Överenskommelse LO*. Dnr 2021/002623.

Arbetsmiljöverket: *Överenskommelse TCO*. Dnr 2021/002623.

Arbetsmiljöverket: *Överenskommelse Saco*. Dnr 2021/002623.

Arbetsmiljöverket: *Överenskommelse Svenska Hamnarbetarförbundet*. Dnr 2021/002623.

LO: *Slutredovisning och rekvisition av resterande medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2013*. Dnr 20130014 (inklusive revisorsintyg).

LO: *Slutredovisning och rekvisition av resterande medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2014*. Dnr 20140007 (inklusive revisorsintyg).

LO: *Slutredovisning och rekvisition av resterande medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2015*. Dnr 20140465 (inklusive revisorsintyg).

LO: *Slutredovisning och rekvisition av resterande medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2016*. Dnr 20160025 (inklusive revisorsintyg).

LO: *Slutredovisning och rekvisition av resterande medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2017*. Dnr 20180055 (inklusive revisorsintyg).

LO: *Slutredovisning och rekvisition av resterande medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2018*. Dnr 20180055 (inklusive revisorsintyg).

LO: *Slutredovisning och rekvisition av resterande medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2019*. Dnr 20190113 (inklusive revisorsintyg).

LO: *Slutredovisning och rekvisition av resterande medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2020*. Dnr 20200173 (inklusive revisorsintyg).

LO: *Slutredovisning och rekvisition av resterande medel för den regionala skyddsombudsverksamheten 2021*. Dnr 202110070 (inklusive revisorsintyg).

- LO, TCO och Saco: *Överenskommelse om fördelning av verksamhetsbidrag för regional skyddsombudsverksamhet*, 2020-12-18.
- Saco: *Sacos redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud år 2013*. Saco 2014-03-16 (inklusive revisorsintyg).
- Saco: *Sacos redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud 2014*. Saco 2015-03-16 (inklusive revisorsintyg).
- Saco: *Sacos redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud år 2015*. Saco 2016-03-16 (inklusive revisorsintyg).
- Saco: *Sacos redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud år 2016*. Saco 2017-03-15 (inklusive revisorsintyg).
- Saco: *Sacos redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud år 2017*. Saco 2018-03-15 (inklusive revisorsintyg).
- Saco: *Sacos redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud 2018*. Saco 2019-03-21 (inklusive revisorsintyg).
- Saco: *Sacos redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud år 2019*. Saco 2020-03-20 (inklusive revisorsintyg).
- Saco: *Sacos redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud år 2020*. Saco 2021-03-15 (inklusive revisorsintyg).
- Saco: *Sacos redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud år 2021*. Saco 2021-03-15 (inklusive revisorsintyg).
- Svenska Hamnarbetarförbundet: *Redovisning av Svenska Hamnarbetarförbundets regionala skyddsverksamhet enligt överenskommelse av den 2013-03-07*. Beteckning AE 2012/101559 (inklusive revisorsintyg).
- Svenska Hamnarbetarförbundet: *Redovisning av Svenska Hamnarbetarförbundets regionala skyddsverksamhet enligt överenskommelse av den 2014-02-13*. Beteckning AE 2013/112248 (inklusive revisorsintyg).
- Svenska Hamnarbetarförbundet: *Redovisning av Svenska Hamnarbetarförbundets regionala skyddsverksamhet enligt överenskommelse av den 2015-02-09*. Beteckning AE 2015/003305 (inklusive revisorsintyg).
- Svenska Hamnarbetarförbundet: *Redovisning av Svenska Hamnarbetarförbundets regionala skyddsverksamhet enligt överenskommelse av den 2016-02-04*. Beteckning 2015/054340 (inklusive revisorsintyg).

- Svenska Hamnarbetarförbundet: *Redovisning av Svenska Hamnarbetarförbundets regionala skyddsverksamhet enligt överenskomst av den 2017-02-01*. Beteckning 2017/003525 (inklusive revisorsintyg).
- Svenska Hamnarbetarförbundet: *Redovisning av Svenska Hamnarbetarförbundets regionala skyddsverksamhet enligt överenskomst av den 2018-02-20*. Beteckning 2017/053819 (inklusive revisorsintyg).
- Svenska Hamnarbetarförbundet: *Redovisning av Svenska Hamnarbetarförbundets regionala skyddsverksamhet enligt överenskomst av den 2019-04-24*. Beteckning 2019/012881 (inklusive revisorsintyg).
- Svenska Hamnarbetarförbundet: *Redovisning av Svenska Hamnarbetarförbundets regionala skyddsverksamhet enligt överenskomst av den 2020-04-20*. Beteckning 2020/002666 (inklusive revisorsintyg).
- Svenska Hamnarbetarförbundet: *Ansökan om bidrag för regional skyddsverksamhet för år 2021*. Svenska Hamnarbetarförbundet 2021-01-14. Beteckning (2021/002623) (inklusive revisorsintyg).
- TCO: *TCO:s redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud/arbetsmiljöombud 2013*. TCO 2014-03-31 (inklusive revisorsintyg).
- TCO: *TCO:s redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud/arbetsmiljöombud 2014*. TCO 2015-03-27 (inklusive revisorsintyg).
- TCO: *TCO:s redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud/arbetsmiljöombud 2015*. TCO 2016-03-11 (inklusive revisorsintyg).
- TCO: *TCO:s redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud/arbetsmiljöombud 2016*. TCO 2017-03-09 (inklusive revisorsintyg).
- TCO: *TCO:s redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud/arbetsmiljöombud 2017*. TCO 2017-03-01 (inklusive revisorsintyg).

- TCO: *TCO:s redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud/arbetsmiljöombud 2018*. TCO 2019-03-25 (inklusive revisorsintyg).
- TCO: *Extra RSO-medel 2018: gemensamma utbildningsinsatser LO, TCO och Saco*. TCO 2019-04-10 (inklusive revisorsintyg).
- TCO: *TCO:s redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud/arbetsmiljöombud 2019*. TCO 2020-03-10 (inklusive revisorsintyg).
- TCO: *Beslut om slutlig fördelning RSO/AMO-medel för 2020*. TCO 12 april 2020. Inklusive TCO:s redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud/arbetsmiljöombud 2020 (inklusive revisorsintyg).
- TCO: *TCO:s redovisning av verksamhet med regionala skyddsombud/arbetsmiljöombud 2021*. TCO 2022-03-15 (inklusive revisorsintyg).
- Vårdförbundet: *Inriktningsbeslut för Vårdförbundets RSO-verksamhet*, Förbundsstyrelsen 17–18 april 2018 (G.1.1 Beslutsärende, 2018).

## Material som skickats till utredningen

- Företagarna: *Företagens arbetsgivaransvar: Enkätundersökning oktober 2021*. Företagarna 2022-05-25.  
Dnr Komm/00950/A2021:05.
- LO: *Uppföljning angående regional skyddsombudsverksamhet*.  
LO 2022-05-10. Dnr Komm/00950/A 2021:05.
- Saco: *Återkoppling på RSO-frågor från Sacos förbund*. Saco, 2022-05-10. Dnr Komm/00950/A 2021:05.
- Svenskt Näringsliv: *Svenskt Näringslivs kompletterande synpunkter efter inledande möten med Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet*. Svenskt Näringsliv 2022-03-14. Dnr Komm/00950/A 2015:05.
- Svenskt Näringsliv: *Partsgrupper m.m. arbetsmiljö*. Skrivelse till utredningen inkommen 2022-05-06. Dnr Komm2021/00950/A 2021:05.

TCO: *Uppföljning RSO/RAMO-verksamheten*. TCO 2022:05:10.  
Dnr Komm/00950/A 2021:05.

## Tidningsartiklar

*Du&Jobbet* (2020). Stor ökning av skyddsombud bland akademikerna, artikel 20 april 2020.

## Webbplatser

Arbetsmiljöverket regelförnyelse. [www.av.se/om-oss/regel-och-foreskriftsarbete/regelfornynelse](http://www.av.se/om-oss/regel-och-foreskriftsarbete/regelfornynelse) (april 2022).

Arbetsmiljöverket om arbetslivskriminalitet.  
[www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetslivskriminalitet/](http://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetslivskriminalitet/) (juni 2022).

Bygghandelskommissionen.  
[www.bygghandelskommissionen.se](http://www.bygghandelskommissionen.se) (juni 2022).

Ekonomifakta, Företagens storlek.  
[www.ekonomifakta.se/Fakta/Foretagande/Naringslivet/Naringslivet-struktur](http://www.ekonomifakta.se/Fakta/Foretagande/Naringslivet/Naringslivet-struktur) (november 2021).

SCB, Högre andel kvinnor än män fackligt anslutna.  
[www.scb.se/hitta-statistik/redaktionellt/fler-kvinnor-an-man-fackligt-anslutna](http://www.scb.se/hitta-statistik/redaktionellt/fler-kvinnor-an-man-fackligt-anslutna) (april 2022).

Statens offentliga utredningar. [www.sou.gov.se/a-202104-en-nationell-delegation-mot-arbetslivskriminalitet/ledamoter/](http://www.sou.gov.se/a-202104-en-nationell-delegation-mot-arbetslivskriminalitet/ledamoter/) (juni 2022).

Svenskt Näringsliv, medlemsorganisationer.  
[www.svensktnaringsliv.se/medlemsorganisationer](http://www.svensktnaringsliv.se/medlemsorganisationer) (juni 2022).





# Kommittédirektiv 2021:81

## **De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet**

Beslut vid regeringssammanträde den 7 oktober 2021

### **Sammanfattning**

En särskild utredare ska utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet samt lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar att utföra sitt arbete. Utredaren ska vid behov föreslå författningsändringar. Syftet med översynen är att ge regeringen beslutsunderlag för eventuella reformer på området.

Uppdraget ska redovisas senast den 19 augusti 2022.

### **Uppdraget att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet**

Regionala skyddsombud har i dag en grundläggande uppgift i att aktivera arbetsgivare i det lokala arbetsmiljöarbetet och att stötta lokala skyddsombud i deras arbete. Deras uppdrag är att samverka för en sund och säker arbetsmiljö på den lokala arbetsplatsen. De har också en viktig roll i att delta i arbetet med att uppmärksamma arbetsmiljörisker på arbetsställen som saknar ett organiserat lokalt skyddsarbete i form av lokala skyddsombud eller skyddskommittéer. Bestämmelserna om skyddsombud finns i arbetsmiljölagen (1977:1160). Skyddsombudens uppgifter, såsom att kontrollera att arbetsgivaren uppfyller de krav som finns på ett systematiskt arbetsmiljöarbete, gäller för både lokala och regionala skyddsombud och regleras i 6 kap. 4 §. Ett regionalt skyddsombud har samma befogenheter som ett

lokalt skyddsombud, vilket inkluderar möjligheten att avbryta pågående arbete om arbetet hotar någons liv eller hälsa.

Skyddsombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter och uppdraget omfattas av det generella skyddet för föreningsrätten som bl.a. kommer till uttryck i lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen (1974:358). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller endast om den fackliga avdelningen eller sammanslutningen har en medlem på arbetsstället och någon skyddskommitté inte har tillsatts. Det är arbetstagarorganisationerna som står för utbildningen av skyddsombuden.

De regionala skyddsombudens verksamhet finansieras delvis genom statsbidrag och delvis genom arbetstagarorganisationers egna medel. Arbetsmiljöverket har regeringens uppdrag att betala ut det statliga bidraget och det är även dit som de fackliga centralorganisationerna årligen redovisar verksamheten.

### *Vilka effekter har de regionala skyddsombudens verksamhet?*

Riksdagen har riktat ett tillkännagivande till regeringen om att tillsätta en utredning för att utvärdera effekten av de regionala skyddsombudens verksamhet (bet. 2019/20:AU13 punkt 2, rskr. 2019/20:305). Av utskottets betänkande framgår att riksdagen anser att det finns behov av en oberoende utvärdering med anledning av att arbetsmarknaden ser annorlunda ut i dag än när arbetsmiljölagen tillkom på 1970-talet. Utvecklingen finns beskriven mer i detalj i utredningen Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? (SOU 2017:24).

De senaste 25 åren har andelen anställda med olika typer av tidsbegränsade anställningar ökat. Sedan EU-inträdet har också de utstationerade ökat på den svenska arbetsmarknaden. Även om arbetsmiljölagen gäller på samma sätt för de som är tidsbegränsat anställda som för de som är tillsvidareanställda står det klart att personer med tidsbegränsade anställningar löper högre risk att drabbas av arbetsskador och psykisk ohälsa jämfört med tillsvidareanställda. Vidare finns en risk att personer med tidsbegränsade anställningar känner mindre engagemang för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen och dessutom kan känna en osäkerhet i att våga ställa krav på förbättringar. Liknande risker finns gällande utstationerade arbetstagare, både från

EU och tredjeländ, då även dessa personer är anställda under en begränsad tidsperiod. I dessa fall kan det dessutom finnas utmaningar i form av bristande kunskaper om svenska arbetsmiljöregler. Vidare arbetar de utstationerade ofta i branscher med en högre risk för arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering, något som belyses i Riksrevisionens rapport Statens insatser mot exploatering av arbetskraft (RiR 2020:27). Utvecklingen innebär att förutsättningarna för de regionala skyddsombudens verksamhet har förändrats. Om många är anställda under begränsad tid och personalomsättningen är hög ökar dessutom risken att en arbetsplats tillfälligt saknar en facklig medlem, något som innebär att regionala skyddsombud saknar tillträdesrätt.

De senaste decennierna har antalet bemanningsanställda ökat. En av de särskilda utmaningarna med inhyrd arbetskraft ur ett arbetsmiljöperspektiv är att det finns fler än en aktör (uthyrare respektive kundföretag) som har ansvar för olika delar av den inhyrda arbetstagarens arbetsmiljö. Inhyrd personal är dessutom överrepresenterade i yrken och branscher med riskfyllda arbetsförhållanden, och arbetsskadefrekvensen är högre bland bemanningsanställda än bland övriga anställda. En angränsande utveckling är det arbete som utförs via digitala plattformar. Det har visat sig vara särskilt svårt att utse skyddsombud på detta område, något som uppmärksammas i SOU 2017:24.

Antalet småföretag och mindre arbetsställen har ökat. Det riskerar att bidra till en högre belastning för de regionala skyddsombuden, bl.a. eftersom det inte finns något krav på att det ska finnas lokala skyddsombud på arbetsplatser med färre än fem anställda. När kunskap saknas i den egna organisationen är de regionala skyddsombuden, liksom företagshälsovården, viktiga resurser i form av stöd för både anställda och arbetsgivare.

Sammantaget har förändringarna på arbetsmarknaden bidragit till att allt fler arbetstagare arbetar på arbetsplatser som saknar ett lokalt skyddsombud, samtidigt som de regionala skyddsombudens arbete försvårats.

Utredaren ska därför

- inhämta uppgifter om antalet arbetsställen med lokalt skyddsombud och antalet arbetsställen där regionala skyddsombud agerar i avsaknad av lokalt skyddsombud samt undersöka utvecklingen över tid,

- kartlägga hur många arbetsplatsbesök de regionala skyddsombuden gör samt undersöka utvecklingen över tid,
- kartlägga antalet besök där regionala skyddsombud ställt krav på åtgärder och där åtgärder vidtagits, samt undersöka utvecklingen över tid, och
- analysera i vilken mån de regionala skyddsombudens verksamhet uppnår syftet på ett ändamålsenligt sätt.

### *Kan de regionala skyddsombuden ges bättre förutsättningar?*

De regionala skyddsombudens arbete påverkas på flera sätt av den ovan belysta utvecklingen. Att arbetstagare stannar kortare tid på en och samma arbetsplats och att andelen tidsbegränsat anställda, inhyrda och utstationerade arbetstagare har ökat över tid medför att arbetstagares anknytning till och engagemang för arbetsplatsen blir svagare, vilket försvårar arbetsmiljöarbetet och skyddsombudens uppdrag. Detta är en problematik som förstärks av att den fackliga anslutningsgraden i allmänhet har minskat sedan mitten av 1990-talet, trots den uppgång som skett under det senaste året.

I de fall som arbetsgivare brister i sitt arbetsmiljöarbete eller när det saknas kunskap om arbetsmiljöfrågor inom organisationen får det direkta konsekvenser för möjligheten för regionala skyddsombud att utföra sitt uppdrag. Det kan handla om att ett regionalt skyddsombuds roll som mentor för ett lokalt skyddsombud försvåras, att krav på åtgärder ignoreras, att mötesinbjudningar uteblir, att tillträde till arbetsplatser nekas eller att de regionala skyddsombuden på olika vis utsätts för trakasserier. I SOU 2017:24 uppmärksammas också förekomsten av skyddskommittéer där ledamöterna är ensidigt tillsatta av arbetsgivaren på ett sätt som strider mot arbetsmiljölagen – något som enligt vissa arbetstagarorganisationer sker i syfte att hindra att det regionala skyddsombudet ska få tillträde till arbetsplatsen.

Fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet, även kallat arbetslivskriminalitet, bedöms som ett omfattande och troligen växande samhällsproblem i promemorian Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet (Ds 2021:1). Exempelvis uppger Arbetsmiljöverket att de i sin verksamhet möter misstänkt utnyttjande av personer som

inte vet sina rättigheter eller inte känner till gällande regelverk. De möter också misstänkt användning av arbetskraft som inte får jobba i Sverige. Detta är en utmaning för regionala skyddsombud att hantera, inte minst då anställda som är i den typen av utsatta situationer även kan vara rädda för att ansluta sig till eller kontakta en arbetstagarorganisation.

Sammantaget finns det anledning att se över vilka reformer som kan genomföras för att de regionala skyddsombuden även fortsättningsvis ska ha möjlighet att på ett effektivt sätt utföra sitt uppdrag såsom det framgår av arbetsmiljölagen. Det kan handla om att de regionala skyddsombuden ska ha relevant utbildning, men också om att regelverket ska vara utformat så att de regionala skyddsombuden ges goda förutsättningar även i en tid när arbetsmarknaden förändras.

Utredaren ska därför

- undersöka vilka faktorer som påverkar regionala skyddsombuds möjligheter att utföra sitt uppdrag,
- undersöka kunskapsnivån hos små och medelstora företag med färre än 50 anställda när det gäller rättigheter och skyldigheter på arbetsmiljöområdet,
- undersöka om regionala skyddsombud har möjlighet att få den utbildning som krävs för att kunna genomföra uppdraget på bästa sätt och vid behov lämna förslag på hur detta kan säkerställas,
- analysera olika anställningsformers och den ökande utstationeringens betydelse för dels organiseringen av arbetsmiljöarbetet, dels regionala skyddsombuds möjlighet att stödja arbetsmiljöarbetet,
- undersöka vilken roll regionala skyddsombud kan ha för att bidra till att motverka arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering och vid behov föreslå hur detta arbete kan underlättas,
- undersöka förekomsten av felaktigt utsedda skyddsombud och skyddskommittéer, inklusive skyddsombud och skyddskommittéer där representanterna är utsedda av arbetsgivaren,
- analysera hur kontakterna mellan regionala skyddsombud och Arbetsmiljöverket fungerar och vid behov föreslå hur de kan utvecklas,

- lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag på ett ändamålsenligt sätt, och
- lämna förslag på nödvändiga författningsändringar där sådant behov finns.

Utredaren ska värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den befintliga myndighetsstrukturen i sina överväganden och förslag.

### **Konsekvensbeskrivningar**

Utredaren ska analysera konsekvenserna från ett jämställdhetsperspektiv och bedöma om förslagen är förenliga med Sveriges internationella åtaganden. Eventuella offentligfinansiella effekter av utredarens förslag ska beräknas. Om förslagen innebär offentligfinansiella kostnader ska förslag till finansiering lämnas. När så är relevant ska könsuppdelad statistik redovisas och analyseras.

Utredaren ska vid utformningen av förslag beakta att regler bör utformas på ett sådant sätt att de är tydliga, proportionerliga och förutsebara. Reglerna ska även utformas under beaktande av företagets totala regelbörda och inte innebära onödiga kostnader eller administration samtidigt som ett gott skydd för arbetsmiljön upprätthålls. Utredaren ska om det finns lämpligt lämna förslag på hur de förslag som läggs ska kunna utvärderas.

### **Kontakter och redovisning av uppdraget**

Utredaren ska hålla sig informerad om och beakta andra utredningar och annat pågående arbete som är relevant för utredningen. Utredaren ska föra en dialog med och inhämta synpunkter från relevanta myndigheter och andra organisationer i den utsträckning som det behövs.

Utredningen ska samråda med en referensgrupp bestående av företrädare för arbetsmarknadens parter.

Uppdraget ska redovisas senast den 19 augusti 2022.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

# Rapport: De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet

En undersökning för Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet (A 2021:05)



Ida Larsson och Lovisa Ericsson

# 1. Inledning

## Bakgrund till uppdraget

Regionala skyddsombud har i dag en grundläggande uppgift i att aktivera arbetsgivare i det lokala arbetsmiljöarbetet och att stötta lokala skyddsombud i deras arbete. Deras uppdrag är att samverka för en sund och säker arbetsmiljö på den lokala arbetsplatsen. De har också en viktig roll i att delta i arbetet med att uppmärksamma arbetsmiljörisiker på arbetsställen som saknar ett organiserat lokalt skyddsarbete i form av lokala skyddsombud eller skyddskommittéer.

Mot denna bakgrund ska en särskild utredare utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet samt lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar att utföra sitt arbete. Utredaren ska vid behov föreslå författningsändringar. Syftet med översynen är att ge regeringen beslutsunderlag för eventuella reformer på området.

Som en del av utredningens datainsamling fick Governo AB uppdraget att genomföra en enkätundersökning som skickades ut till alla regionala skyddsombud och samordnare på fackförbunden – detta för att samla underlag till förslagsåtgärder på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar att utföra sitt arbete.

## Kartläggningen

**Metod:** Webbenkäter

**Urval:** Samtliga regionala skyddsombud samt samordnare på fackförbunden

**Svarande:**

✦ RSO-enkät: 750 st.

✦ Samordnarenkät: 32 st.

**Test av enkät**

✦ Enkäten skickades ut till en testpanel för att kvalitetssäkring.

**Tidpunkt:** 2022-04-22 – 2022-05-02

**Beställare:** Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i Arbetsmiljöarbetet

**Utförare:** Governo AB

## Webbenkäten

**Om respondenterna:**

✦ **RSO-enkät:** Enkäten skickades ut till samtliga regionala skyddsombud i Sverige via respektive centralorganisation/motsvarande (LO, TCO och Saco samt Svenska Hamnarbetarförbundet). Antalet regionala skyddsombud uppgår i dagsläget till ca 1600 personer.

✦ **Samordnarenkät:** Enkäten skickades ut till samtliga samordnare på fackförbunden via respektive centralorganisation/motsvarande (LO, TCO och Saco samt Svenska Hamnarbetarförbundet). Antalet samordnare uppgår i dagsläget till ca 30 personer.

**Om enkätutformningen:**

✦ **RSO-enkät:** Totalt 23 frågor. Enkäten utformades av Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet. Merparten av enkätens frågor har fasta svarsalternativ, dock förekom det frågor med öppna svarsalternativ. Vilka frågor varje



respondent har fått möjlighet att svara på beror delvis på vad respondenten svarat i tidigare frågor. På en del av frågorna fanns det möjlighet för respondenterna att lägga till en kompletterande kommentar – svaren på dessa frågor är inget som redovisas i denna rapport.

- ✦ **Samordnarenkät:** Totalt 18 frågor. Enkäten utformades av Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet. Merparten av enkätens frågor har öppna svarsalternativ. Vilka frågor varje respondent har fått möjlighet att svara på beror delvis på vad respondenten svarat i tidigare frågor. På majoriteten av frågorna fanns det möjlighet för respondenterna att lägga till en kompletterande kommentar – svaren på dessa frågor är inget som redovisas i denna rapport.

## Resultatpresentation

**Om resultatet:** I denna rapport presenteras resultatet för varje fråga på totalnivå i andelar. Alla frågor har varit frivilliga att svara på förutom fråga 11 och 16 i RSO-enkäten. Efter varje diagram eller tabell följer en förklarande text om dess innehåll.

**N-tal:** För varje fråga presenteras även n-tal – det vill säga antal respondenter som svarat på den specifika frågan.

**Decimaler:** Genomgående presenteras resultaten avrundade till närmaste heltal.

**Öppna svar:** Vissa av frågorna innehöll öppna svarsalternativ där respondenterna kunde skriva sina svar i fritext med egna ord. Fritextsvaren från dessa frågor presenteras inte i denna rapport – endast frågelydelse och antalet respondenter som svarade på frågorna presenteras här.

## Metoddiskussion – felkällor

**Webbenkät:** En risk med att använda en elektronisk enkät som datainsamlingsmetod, i stället för att exempelvis genomföra intervjuer, är att respondenten riskerar att inte lämna särskilt utförliga och utvecklade svar i fritextrutorna i enkäten.

I och med att det inte fanns möjlighet att ta del av respondenternas personuppgifter skickades enkäten ut via respektive centralorganisation med en öppen länk. En risk med att skicka ut enkäten via en öppen länk är att det inte går att säkerställa vilka det är som svarar på enkäten och om någon respondent svarar flera gånger.

På grund av att vissa respondenter upplevde tekniska problem med att öppna enkäten i sin webbläsare så innebär detta ett visst bortfall av respondenter som hade för avsikt att svara.

Varje förbund har minst en samordnare och det är 32 respondenter som har besvarat samordnarenkäten. Det innebär att vi har fått fler än ett svar från några förbund. Vilka förbund det är går inte att veta i och med att enkäten skickades ut med en öppen länk.

En fördel med att använda enkät som metod vid datainsamling är att det inte blir någon intervjuareffekt, vilket det ofta blir i exempelvis intervjuer. Intervjuareffekt är den eventuella effekt intervjuaren har på respondenten i sättet frågorna ställs på, vilket således kan påverka svaren.

Andra fördelar med enkät som metod är att det i jämförelse med intervjuer är ett snabbt och tidseffektivt sätt att få in en stor mängd data.

## Respondenterna

## Respondenter per förbund

LO	521
TCO	140
SACO	77
Annat	7
Vill inte uppge	5
<b>Totalt</b>	<b>750</b>

## Kön

Kvinna	33%
Man	66%

## Antal år som regionalt skyddsombud – genomsnitt

Genomsnitt för alla 8 år

## Ålder – medelvärde

Kvinna	57 år
Man	51 år

## Hur många procent av heltid som ägnades åt uppdraget – medelvärde

Totalt medelvärde  
33%

## Var du regionalt skyddsombud under 2021?

Ja	93%
Nej	6%
Inget svar	1%

## Har du tidigare erfarenhet som:

Skyddsombud

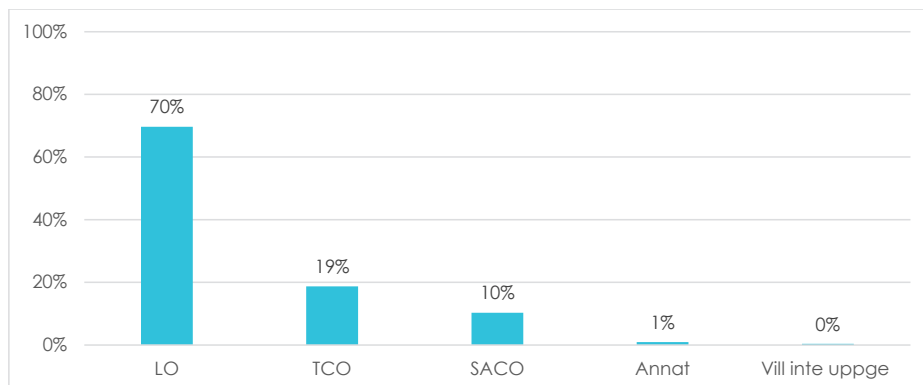
Ja	83%
Nej	17%

Huvudskyddsombud

Ja	48%
Nej	52%

## 2. Resultat RSO-enkät

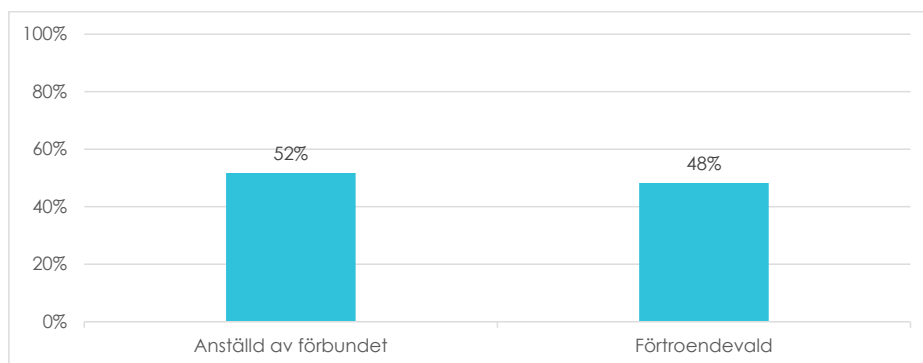
### 1. Vilken centralorganisation representerar du?



Figur 1. Frågetyp: Envalsfråga. n=748.

Diagrammet visar att 70 % av respondenterna tillhör LO, 19 % tillhör TCO, 10% tillhör SACO, 1 % tillhör annat förbund och 0 % vill inte uppge.

### 2. I din roll som regionalt skyddsombud, är du:



Figur 2. Frågetyp: Envalsfråga. n=750.

Diagrammet visar att 52 % av respondenterna är anställda av förbundet och 48 % är förtroendevalda.

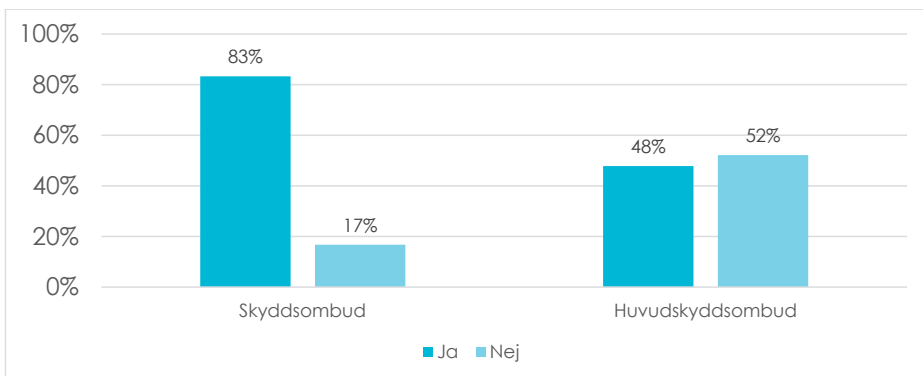
### 3. Hur många år har du varit regionalt skyddsombud?

**Tabell 1. Frågetyp:** Envalsfråga. **n=747. Information:** Respondenterna har avrundat till närmsta heltal.

Minsta värde	0
Högsta värde	44
Medelvärde	8
Median	6
Antal svar	747

Tabellen visar att det lägsta värdet som har angetts är 0 och det högsta värdet är 44. Medelvärdet för alla respondenters svar är 8 och medianen är 6. Antal respondenter som har svarat på frågan är 747.

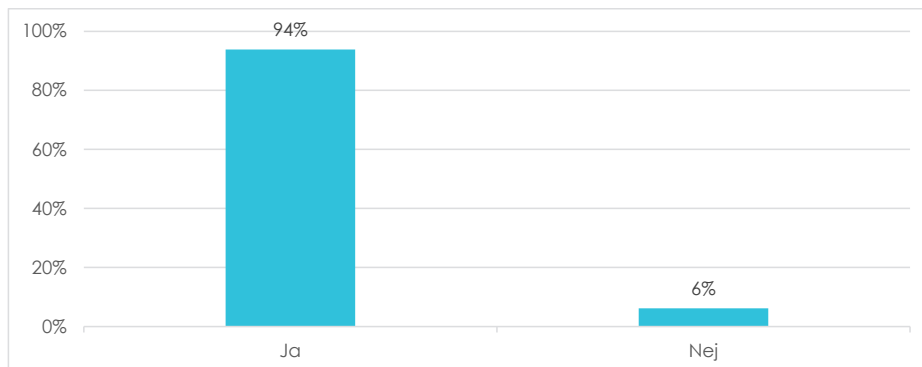
### 4. Har du tidigare erfarenhet som (skyddsombud, huvudskyddsombud)?



**Figur 3. Frågetyp:** Envalsfråga. Skyddsombud **n=747**. Huvudskyddsombud **n=692**.

Diagrammet visar att 83 % har varit skyddsombud tidigare och 17 % har inte varit det. 48 % har varit huvudskyddsombud tidigare och 52 % har inte det.

### 5. Var du regionalt skyddsombud under 2021?



Figur 4. Frågetyp: Envalsfråga. n=748.

Diagrammet visar att 94 % har svarat att de var regionalt skyddsombud under 2021 och att 6 % inte var det.

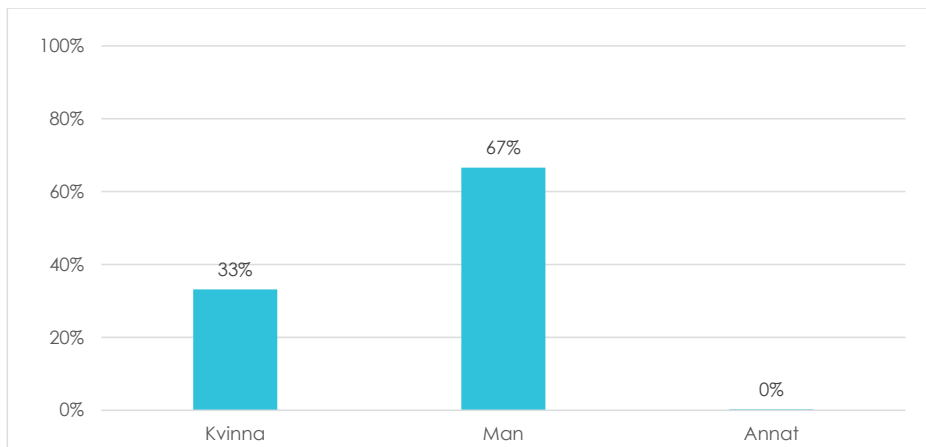
### Om ja, hur många procent av heltid ägnade du åt uppdraget 2021?

Tabell 2. Frågetyp: Envalsfråga. n=661. Information: En heltidstjänst omfattar 1680 timmar. Urval: De som svarat ja på fråga 5.

Centralorganisation	Medelvärde
LO	39 %
TCO	19 %
SACO	17 %
Annat	39 %
Vill inte uppge	22 %

Tabellen visar att medelvärdet för respondenter från LO är 39 %, TCO 19 %, Saco 17 %, de som tillhör annat 39 % och av de som inte vill uppge 22 %.

## 6. Kön



Figur 5. Frågetyp: Envalsfråga. n=748.

Diagrammet visar att 33 % av respondenterna är kvinnor, 67 % är män och 0 % har svarat annat.

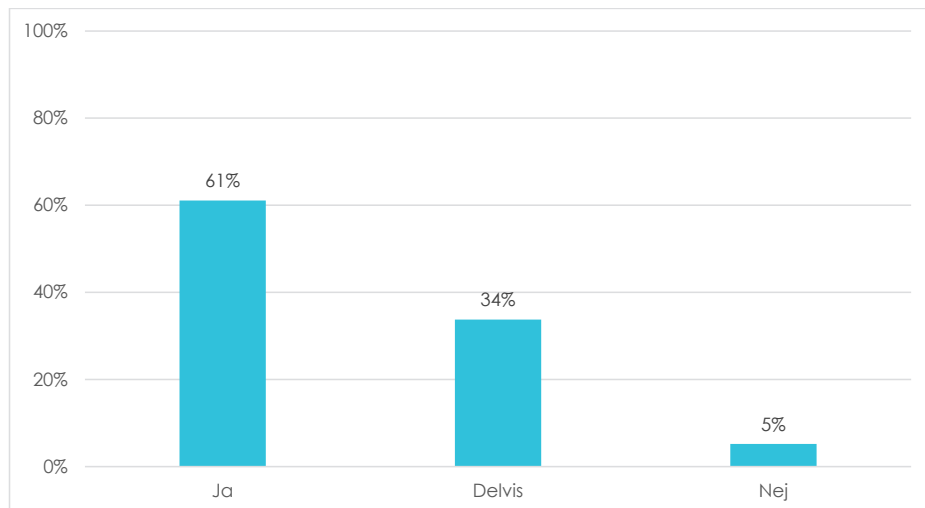
## 7. Ange din ålder

Tabell 3. Frågetyp: Envalsfråga. n=746.

Minsta värde	24
Högsta värde	76
Medelvärde	53
Median	51
Antal svar	746

Tabellen visar att det minsta värdet är 24 och det högsta värdet är 52. Medelvärdet av respondenternas svar är 53 och medianen är 51. Totalt antal svar på frågan är 746.

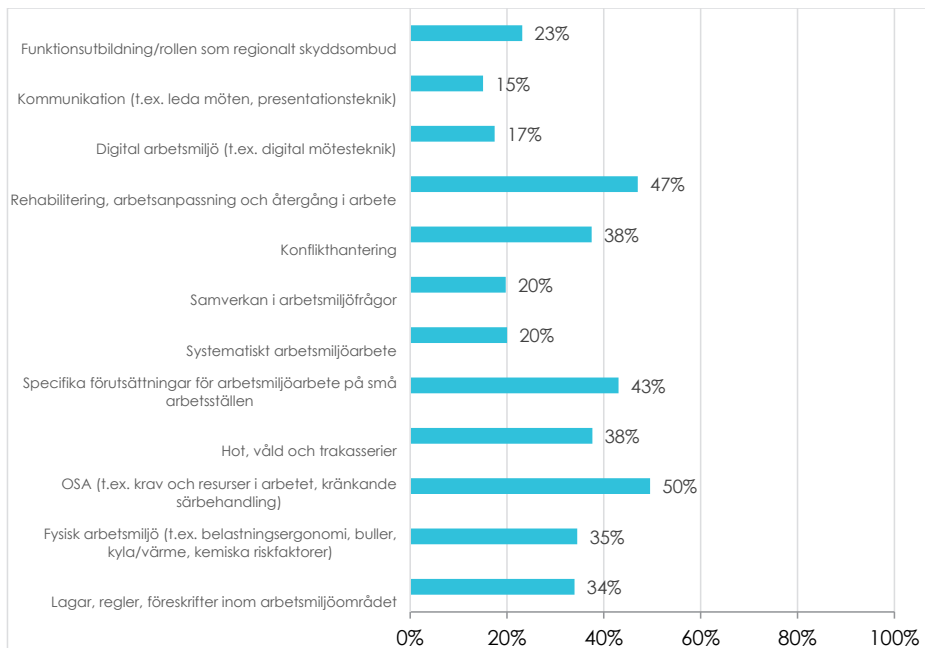
**8. På det stora hela, tycker du att du har fått den utbildning som du behöver för att göra ditt uppdrag som regionalt skyddsombud?**



**Figur 6. Frågetyp:** Envalsfråga. **n=750.**

Diagrammet visar att 61 % har svarat ja, 34 % har svarat delvis och 5 % har svarat nej.

### 9. Finns det något område som du skulle vilja ha mer utbildning inom?

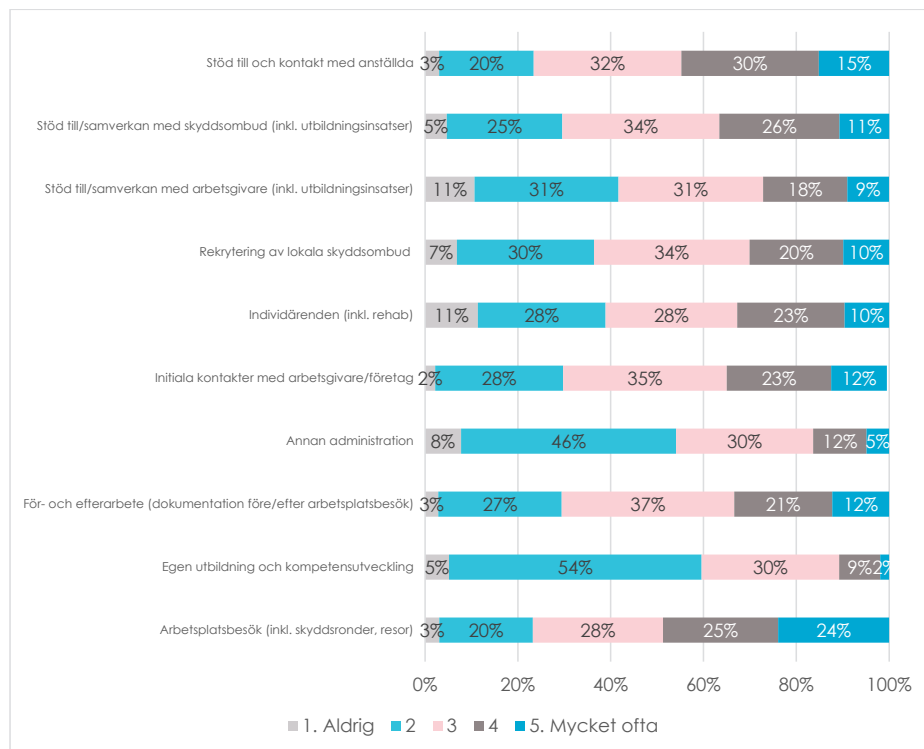


**Figur 7. Frågetyp:** Flervalsfråga. **n=704. Information:** Flera svarsalternativ möjliga.

Diagrammet visar att 50 % av respondenterna skulle vilja ha utbildning inom OSA (till exempel krav på resurser i arbetet, kränkande särbehandling) vilket gör det till det svarsalternativ med flest svar. Endast 15 % av respondenterna skulle vilja ha utbildning inom kommunikation vilket gör det till det minst populära alternativet.

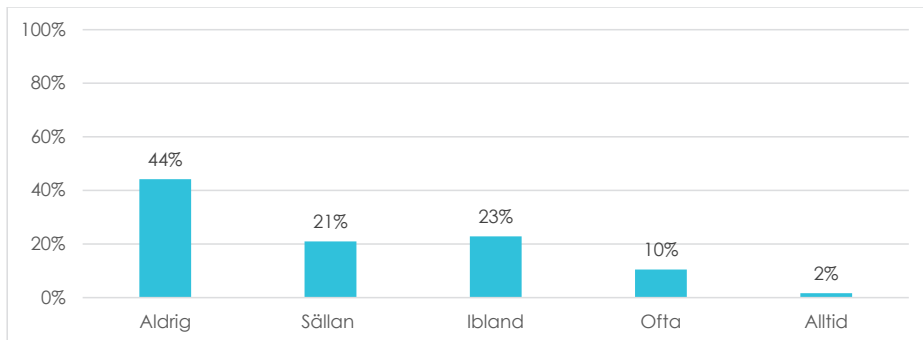


## 10. Uppskatta hur ofta du ägnar dig åt följande arbetsuppgifter som regionalt skyddsombud:



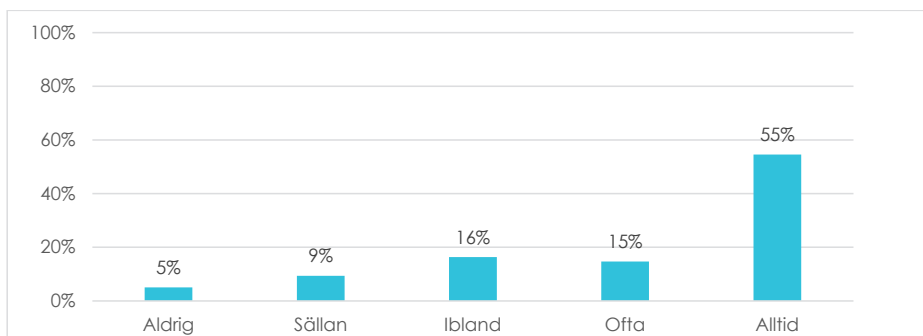
**Figur 8. Frågetyp:** Matrisfråga. Arbetsplatsbesök (inkl. skyddsronder, resor) **n=749**. Egen utbildning och kompetensutveckling **n=735**. För- och efterarbete (dokumentation före/efter arbetsplatsbesök) **n=734**. Annan administration **n=721**. Initiala kontakter med arbetsgivare/företag **n=729**. Individärenden (inkl. rehab) **n=730**. Rekrytering av lokala skyddsombud **n=728**. Stöd till/samverkan med arbetsgivare (inkl. utbildningsinsatser) **n=722**. Stöd till/samverkan med skyddsombud (inkl. utbildningsinsatser) **n=727**. Stöd till kontakt med anställda **n=726**. **Information:** Ange på en skala från 1–5 där 1 är "Aldrig" och 5 är "Mycket ofta".

Diagrammet visar att 24 % av respondenterna ägnar sig åt arbetsplatsbesök mycket ofta, vilket gör det till det vanligaste svarsalternativet i kategorin "mycket ofta". De arbetsuppgifter som flest respondenter svarat att de aldrig gör är stöd till/samverkan med arbetsgivare (11 %) och individärenden (11 %) vilket gör arbetsuppgifterna till det vanligaste svarsalternativet i kategorin "aldrig".

**11. Förekommer det att du kombinerar ett arbetsplatsbesök som regionalt skyddsombud med andra fackliga uppdrag?**

**Figur 9. Frågetyp:** Envalsfråga. **n=745. Information:** Detta kan vara på respondentens, arbetsgivarens eller arbetstages initiativ.

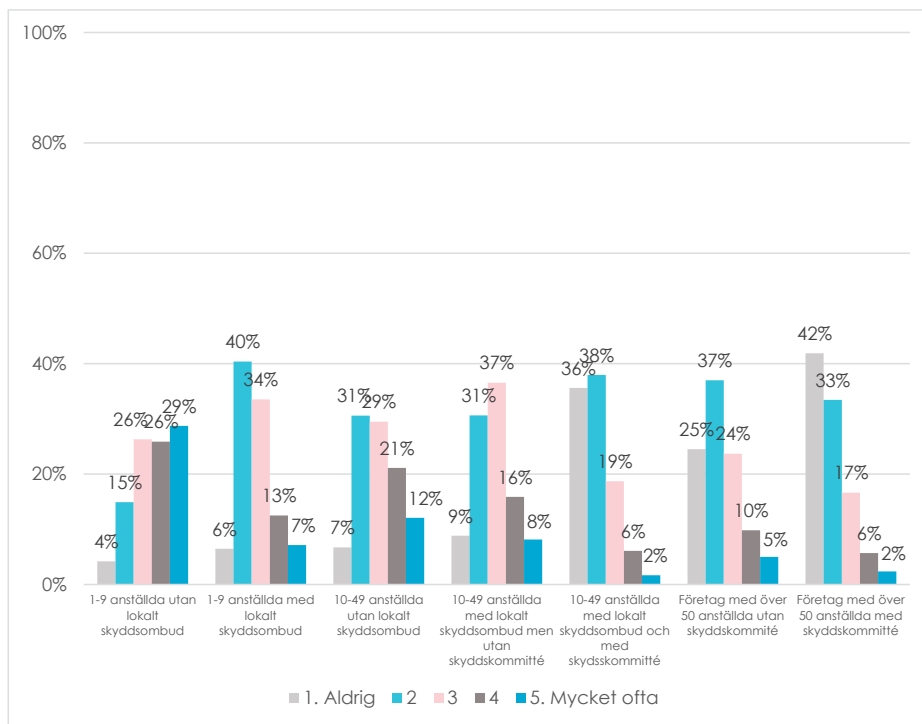
Diagrammet visar att 44 % har svarat aldrig, 21 % har svarat sällan, 23 % har svarat ibland, 10 % har svarat ofta och 2 % har svarat alltid.

**11 a. Vid sådana tillfällen, uppmärksammar du arbetsgivaren på att du går in i en annan facklig roll?**

**Figur 10. Frågetyp:** Envalsfråga. **n=416. Urval:** De som svarat på denna fråga är de respondenter som svarat sällan, ibland, ofta, alltid på fråga 11.

Diagrammet visar att 5 % har svarat aldrig, 9 % har svarat sällan, 16 % har svarat ibland, 15 % har svarat ofta och 55 % har svarat alltid.

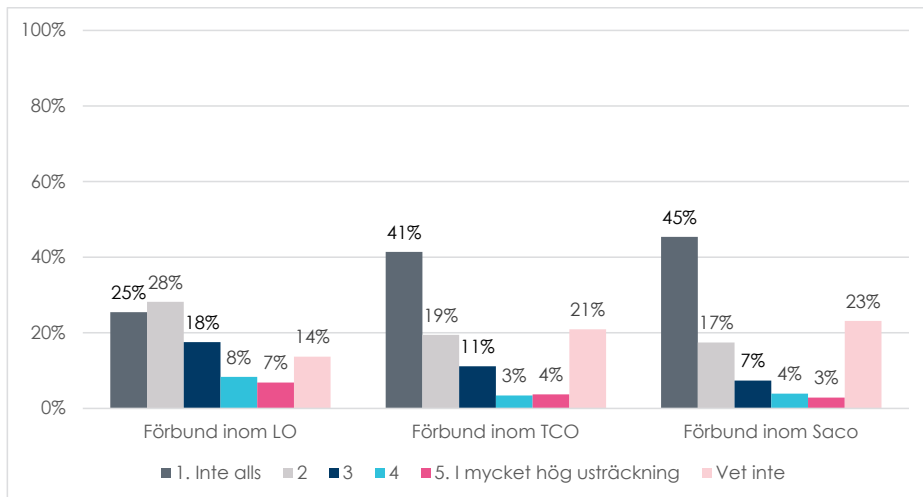
## 12. Hur ofta besöker du arbetsplatser som har:



**Figur 11. Frågetyp:** Matrisfråga. 1–9 anställda utan lokalt skyddsombud **n=738**. 1–9 anställda med lokalt skyddsombud **n=728**. 10–49 anställda utan lokalt skyddsombud **n=729**. 10–49 anställda med lokalt skyddsombud men utan skyddskommitté **n= 725**. 10–49 anställda med lokalt skyddsombud och med skyddskommitté **n=722**. Företag med över 50 anställda utan skyddskommitté **n=722**. Företag med över 50 anställda med skyddskommitté **n=721**. **Information:** Skala från 1–5 där 1 är "Aldrig" och 5 är "Mycket ofta".

Diagrammet visar att 29 % av respondenterna besöker arbetsplatser som har 1–9 anställda utan lokalt skyddsombud, vilket gör det till det vanligaste svarsalternativet i kategorin "mycket ofta". De arbetsplatser som flest respondenter svarat att de aldrig besöker är företag med över 50 anställda med skyddskommitté (42 %) vilket gör dessa besök till det vanligaste svarsalternativet i kategorin "aldrig".

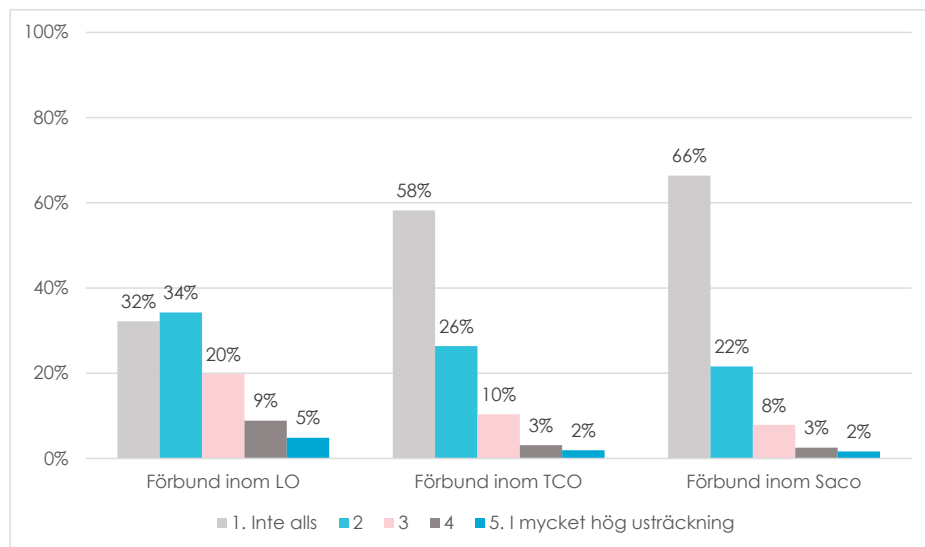
**13. I vilken utsträckning förekommer det att du är verksam på samma arbetsställen som regionala skyddsombud från andra förbund inom de olika centralorganisationerna?**



**Figur 12. Frågetyp:** Matrisfråga. **Förbund inom LO n=731. Förbund inom TCO n=674. Förbund inom Saco n=666. Information:** Skala från 1–5 där 1 är "Inte alls" och 5 är "I mycket hög utsträckning".

Diagrammet visar att det vanligast förekommande är att respondenterna är verksamma på samma arbetsställen som regionala skyddsombud från LO (7 %). Det minst förekommande är att respondenterna är verksamma på samma arbetsställen som regionala skyddsombud från Saco (45 %).

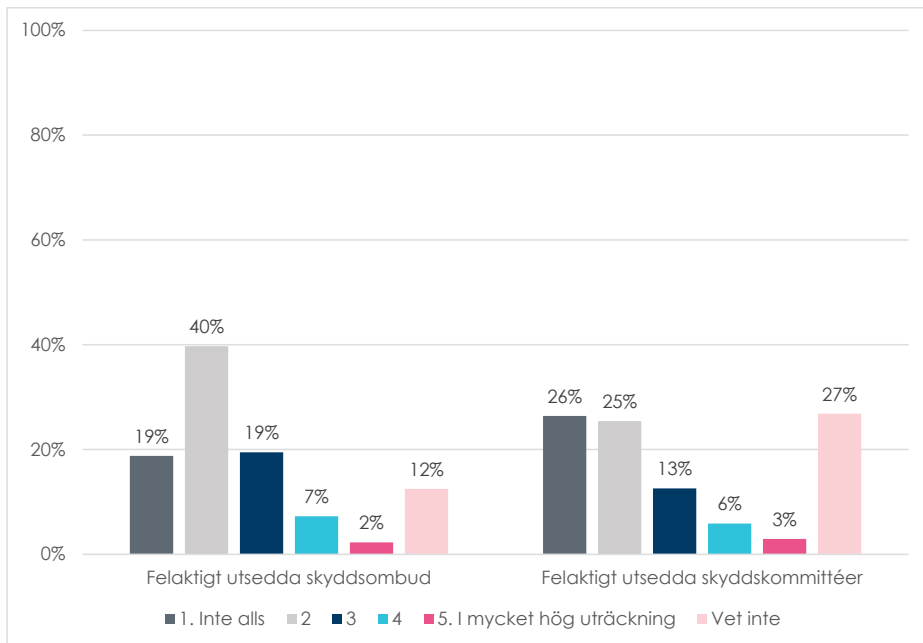
**14. I vilken utsträckning förekommer det att du samarbetar med regionala eller lokala skyddsombud från andra förbund på ett arbetsställe?**



**Figur 13. Frågetyp:** Matrisfråga. Förbund inom LO n=721. Förbund inom TCO n=675. Förbund inom Saco n=672. **Information:** Skala från 1–5 där 1 är "Inte alls" och 5 är "I mycket hög utsträckning".

Diagrammet visar att det vanligaste svarsalternativet bland respondenterna är att inget samarbete förekommer med regionala eller lokala skyddsombud inom LO, TCO eller Saco.

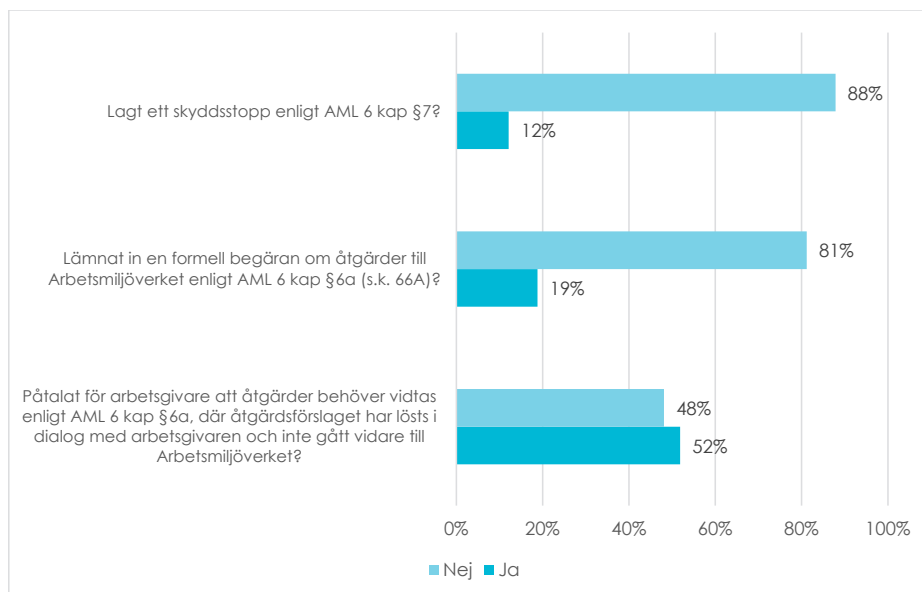
**15. I vilken utsträckning förekommer det felaktigt utsedda skyddsombud eller skyddskommittéer inom det område som du verkar som regionalt skyddsombud?**



**Figur 14. Frågetyp:** Matrisfråga. Felaktigt utsedda skyddsombud **n=745**. Felaktigt utsedda skyddskommittéer **n=716**.

Diagrammet visar att det i mycket låg utsträckning förekommer felaktigt utsedda skyddsombud eller skyddskommittéer inom det område som respondenterna verkar som regionalt skyddsombud.

## 16. Har du i din roll som regionalt skyddsombud under 2021:



**Figur 15. Frågetyp:** Envalsfråga. **n=750. Information:** Här menar vi om respondenten själv har lämnat in en anmälan eller har varit delaktig i en sådan.

Diagrammet visar att 52 % har svarat att de har påtalat för arbetsgivare att åtgärder behöver vidtas enligt AML 6 kap. §6a vilket gör det till den vanligaste åtgärden bland respondenterna. 88 % har svarat att de inte lagt ett skyddsstopp enligt AML 6 kap. §7, vilket gör det till den minst förekommande åtgärden.

**Tabell 4. Frågetyp:** Envalsfråga. **Lagt ett skyddsstopp enligt AML 6 kap. §7 n=87.**

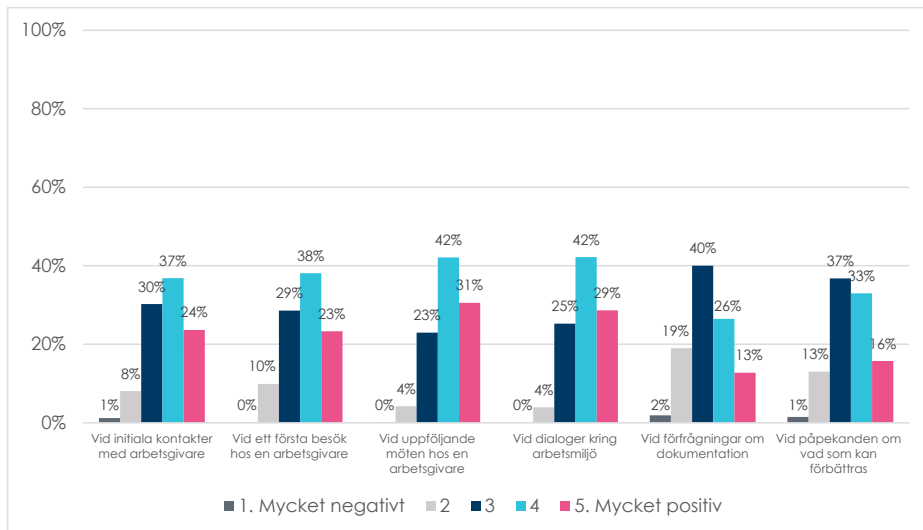
**Lämnat in en formell begäran om åtgärder till Arbetsmiljöverket enligt AML 6 kap. §6a (s.k. 66A) n=137.**

**Påtalat för arbetsgivare att åtgärder behöver vidtas enligt AML 6 kap. § 6a, där åtgärdsförslaget har lösts i dialog med arbetsgivaren och inte gått vidare till Arbetsmiljöverket n=353.**

Svarsalternativ	Medelvärde	Median
Lagt ett skyddsstopp enligt AML 6 kap. §7	4	2
Lämnat in en formell begäran om åtgärder till Arbetsmiljöverket enligt AML 6 kap. §6a (s.k. 66A)	3	2
Påtalat för arbetsgivare att åtgärder behöver vidtas enligt AML 6 kap. § 6a, där åtgärdsförslaget har lösts i dialog med arbetsgivaren och inte gått vidare till Arbetsmiljöverket	9	3

Tabellen visar medelvärdet och medianen på antal gånger som respondenterna vidtagit respektive åtgärd.

### 17. Hur bedömer du att du i din roll som regionalt skyddsombud i allmänhet tas emot av arbetsgivare?

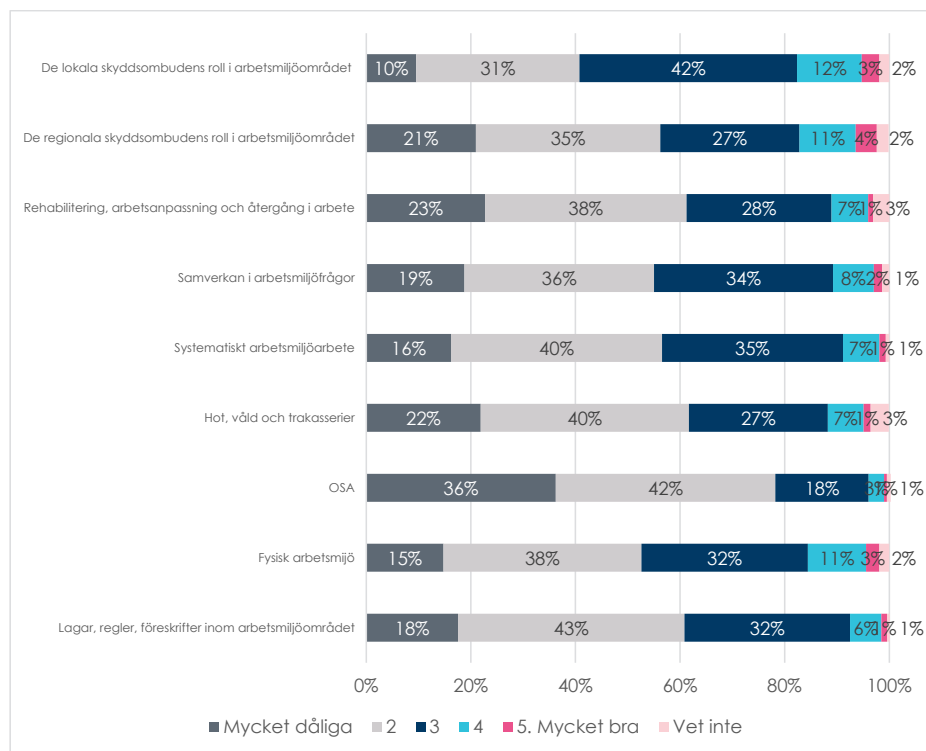


**Figur 16. Frågetyp:** Matrisfråga. Vid initiala kontakter med arbetsgivare  $n=744$ . Vid ett första besök hos en arbetsgivare  $n=738$ . Vid uppföljande möten hos en arbetsgivare  $n=736$ . Vid dialoger kring arbetsmiljö  $n=737$ . Vid förfrågningar om dokumentation  $n=737$ . Vid påpekanden om vad som kan förbättras  $n=737$ . **Information:** Ange på en skala från 1–5 där 1 är "Mycket negativt" och 5 är "Mycket positivt".

Diagrammet visar att respondenternas uppfattning om hur deras roll som regionalt skyddsombud i allmänhet tas emot av arbetsgivare är övervägande positiv inom alla områden.



## 18. Hur bedömer du i allmänhet att arbetsgivares kunskap är när det gäller följande områden:



**Figur 17. Frågetyp:** Matrisfråga. Lagar, regler, föreskrifter inom arbetsmiljöområdet  $n=746$ . Fysisk arbetsmiljö  $n=745$ . OSA  $n=745$ . Hot, våld och trakasserier  $n=746$ . Systematiskt arbetsmiljöarbete  $n=746$ . Samverkan i arbetsmiljöfrågor  $n=745$ . Rehabilitering, arbetsanpassning och återgång i arbete  $n=743$ . De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöområdet  $n=744$ . De lokala skyddsombudens roll i arbetsmiljöområdet  $n=743$ .

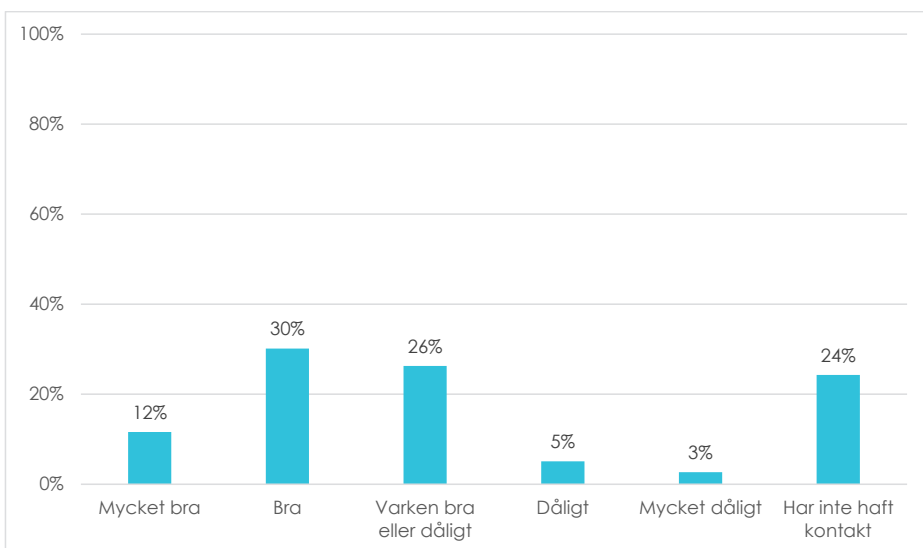
Diagrammet visar att 4 % bedömer att "de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöområdet" är det område som arbetsgivare har mycket bra kunskap inom, vilket gör det till det vanligaste svarsalternativet i kategorin "mycket bra". 36 % bedömer att "OSA" är det område som arbetsgivare har mycket dåliga kunskaper inom, vilket gör det till det vanligaste svarsalternativet i kategorin "mycket dåliga".

**19. Hur många gånger under 2021 hade du kontakt med Arbetsmiljöverket i samband med:**

Enkätverktygets villkorshantering är uppbyggd av två parallella "jobb". Det ena jobbet körs i respondentens webbläsare och kan direkt avgöra vilka frågor/sidor/innehåll som ska visas och döljas beroende på om villkor infräs eller ej.

Det andra jobbet körs i backend, dvs på deras servrar, och är till för att säkerställa att otillåtna svar inte matas in för en respondent. Detta är inte enbart en validering, utan när enskilda svar sparas laddas alla respondentens tidigare angivna svar upp och kontrolleras mot villkoren. Detta för att säkerställa att de nytillkomna svaren inte har gjort tidigare svar otillåtna.

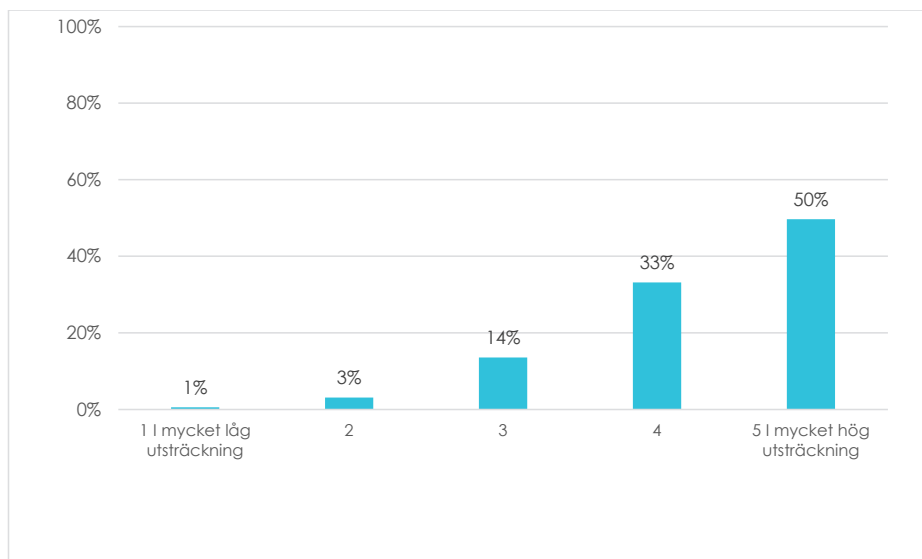
I fallet med denna fråga i enkäten hade ett fel smugit sig in i koden i enkätverktygets backend (andra jobbet ovan). Problemet berodde på hur det aktuella villkoret var utformat. Eftersom "normalförfarandet" i enkäten var att man inte förväntade sig ett svar alls på frågan kunde inte villkorshanteringen via villkorstriggens data avgöra hur villkoret skulle valideras. Detta i sig är inte ett problem, men i kombination med att villkoret var ställt som ett "inte har svarat"-villkor, trodde villkorskörningen att villkoret inte var infräat – trots att det var det.

**20. Sammanfattningsvis, hur bedömer du att dina kontakter med Arbetsmiljöverket fungerar?**

**Figur 18. Frågetyp:** Envalsfråga. **n=750.**

Diagrammet visar att 12 % av respondenterna bedömer att kontakten med Arbetsmiljöverket fungerar mycket bra, 30 % bra, 26 % varken bra eller dåligt, 3 % mycket dåligt och 24 % anger att de inte haft kontakt med dem.

**21. I vilken utsträckning anser du att du, i din roll som regionalt skyddsombud, kan eller har möjlighet att bidra till en bättre arbetsmiljö?**



**Figur 19. Frågetyp:** Envalsfråga. **n=745. Information:** Ange på en skala från 1–5 där 1 är "I mycket låg utsträckning" och 5 är "I mycket hög utsträckning"

Diagrammet visar att det vanligaste svarsalternativet är att respondenterna anser att de i mycket hög utsträckning kan eller har möjlighet att bidra till en bättre arbetsmiljö (50 %).

**22. Har du förslag på hur regionala skyddsombud kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag?**

**Frågetyp:** Öppen fråga med fritextsvar. **n=405.**

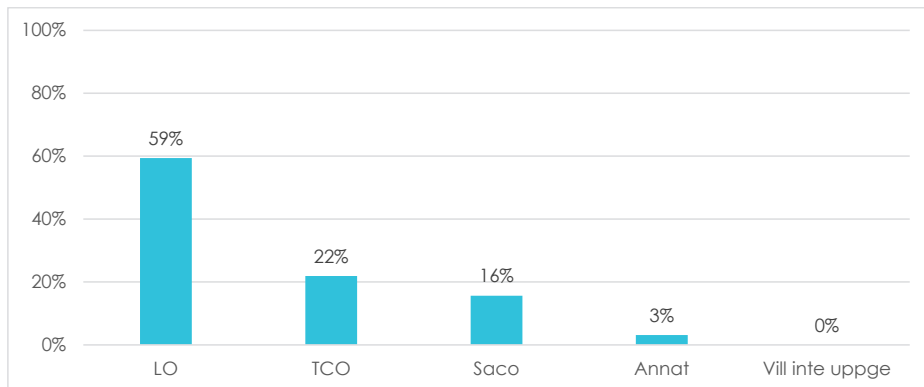
**23. Har du annat du vill tillägga?**

**Frågetyp:** Öppen fråga med fritextsvar. **n=183.**

### 3. Resultat samordnarenkät

På majoriteten av frågorna fanns det möjlighet för respondenterna att lägga till en kompletterande kommentar – svaren på dessa frågor är inget som redovisas i denna rapport.

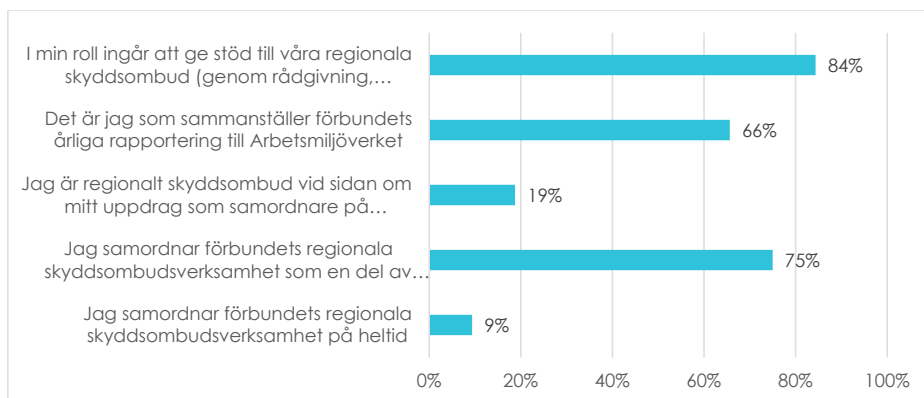
#### Fråga 1. Vilken centralorganisation representerar du?



Figur 1. Frågetyp: Envalsfråga. n=32.

Diagrammet visar att 59 % av respondenterna representerar LO, 22 % TCO, 16 % Saco, 3 % annat, 0 % vill inte uppge.

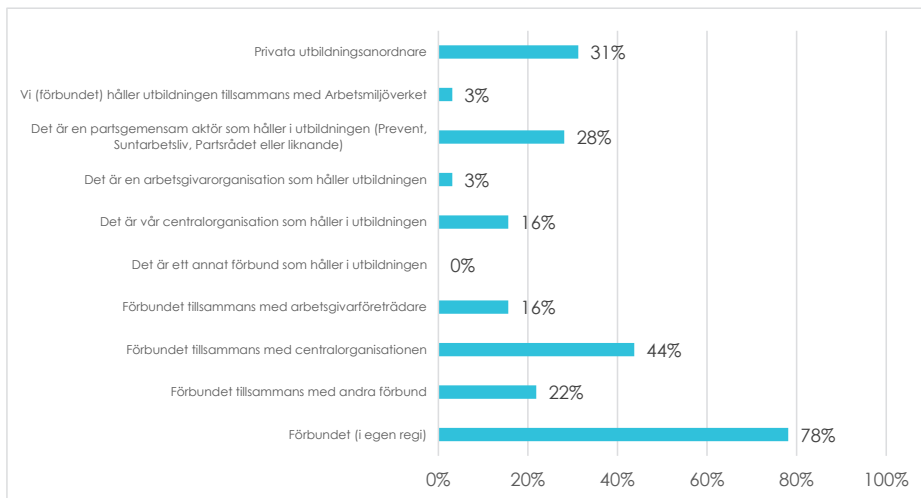
#### Fråga 2. Vi börjar med en bakgrundsfråga om ditt uppdrag. Välj vilket/vilka alternativ som stämmer bäst in på din roll:



Figur 2. Frågetyp: Flervalsfråga. n=32.

Diagrammet visar att det alternativ som stämmer bäst in på deras roll är att ge stöd till deras regionala skyddsombud (84 %) och det som stämmer minst är att de samordnar förbundets regionala skyddsombudsverksamhet på heltid (9 %)

### Fråga 3. Vilka aktörer medverkar i utbildningen av era regionala skyddsombud



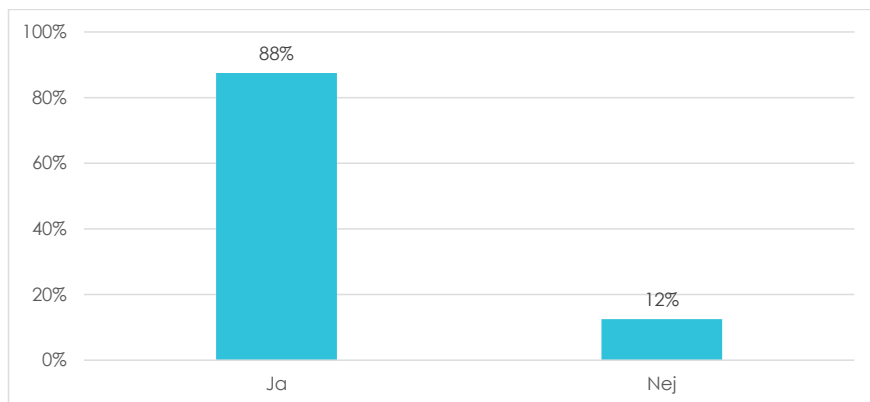
Figur 3. Frågetyp: Flervalsfråga. n=32.

Diagrammet visar att den vanligaste aktören som medverkar i utbildningen av deras regionala skyddsombud är det egna förbundet (78 %) och det minst förekommande är att det är ett annat förbund som håller i utbildningen (0 %)

**Fråga 4. Finns det ämnesområden där det saknas möjlighet till utbildning för regionala skyddsombud? I så fall, vilka?**

**Frågetyp:** Öppen fråga med fritextsvar. n=20.

**Fråga 5. Erbjuder ditt förbund något stödmaterial som vänder sig specifikt till era regionala skyddsombud?**

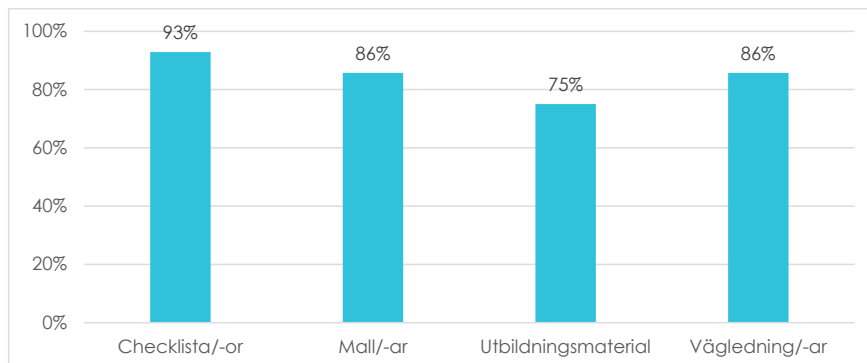


**Figur 4. Frågetyp:** Envalsfråga. n=32. **Information:** Med stödmaterial menar vi skriftliga/digitala skrifter, checklistor, blanketter etc. som är avsedda att användas av regionala skyddsombud.

Diagrammet visar att 88 % har svarat att deras förbund erbjuder stödmaterial som vänder sig specifikt till de regionala skyddsombuden, medan 12 % har svarat att det inte förekommer.



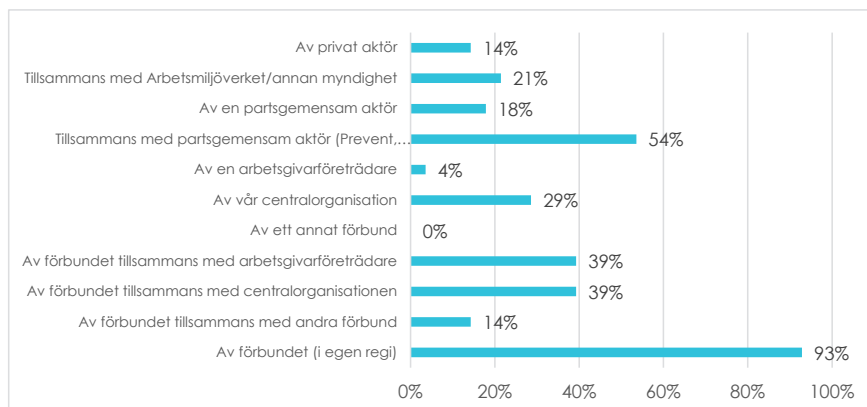
### Fråga 6. Vad ingår i stödmaterial till era regionala skyddsombud?



Figur 5. Frågetyp: Flervalsfråga. n=28. Information: Fler svarsalternativ möjliga.

Diagrammet visar att checklistor är det vanligaste stödmaterial till de regionala skyddsombuden (93 %) och att utbildningsmaterial är det minst förekommande (75 %).

### Fråga 7. Hur har materialet tagits fram?

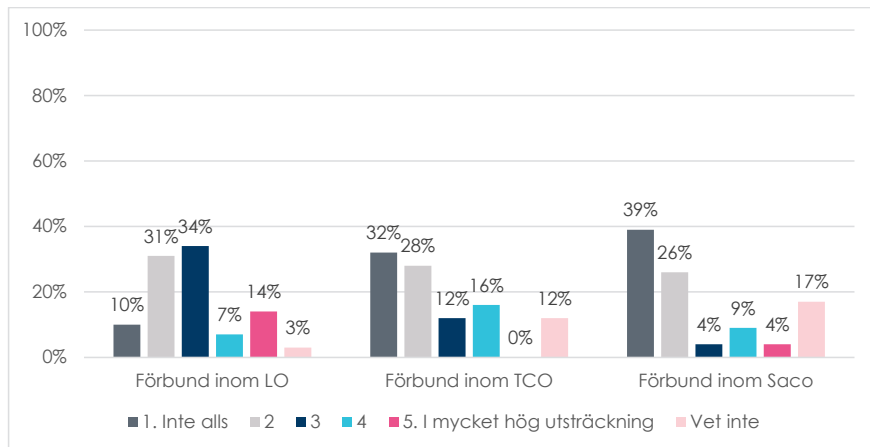


Figur 6. Frågetyp: Flervalsfråga. n=28. Information: Fler svarsalternativ möjliga.

Diagrammet visar att det i högst utsträckning förekommer att förbundet själva tar fram materialet (93 %) och det minst förekommande alternativet är att materialet tas fram av ett annat förbund (0 %).



**Fråga 8. I vilken utsträckning förekommer det att era regionala skyddsombud är verksamma på samma arbetsställen som regionala skyddsombud från andra förbund inom de olika centralorganisationerna?**



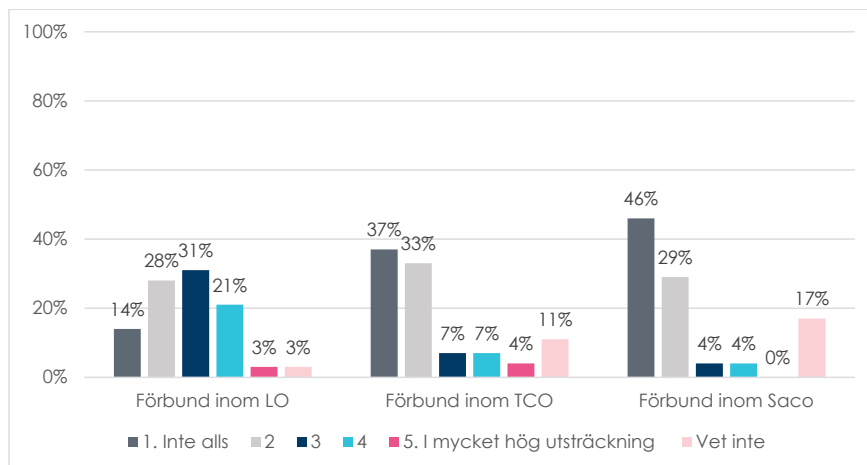
**Figur 7. Frågetyp:** Matrisfråga. **Förbund inom LO: n=29. Förbund inom TCO: n=25. Förbund inom Saco: n=23. Information:** skala från 1–5 där 1 är "Inte alls" och 5 är "I mycket hög utsträckning".

De förbund som respondenterna upplever de är verksamma på samma arbetsställen i högst utsträckning är förbund inom LO (14 %). De förbund som de upplever de är verksamma på i minst utsträckning är förbund inom Saco (39 %).





**Fråga 9. I vilken utsträckning förekommer det att era regionala skyddsombud samarbetar med regionala eller lokala skyddsombud från andra förbund på ett arbetsställe?**

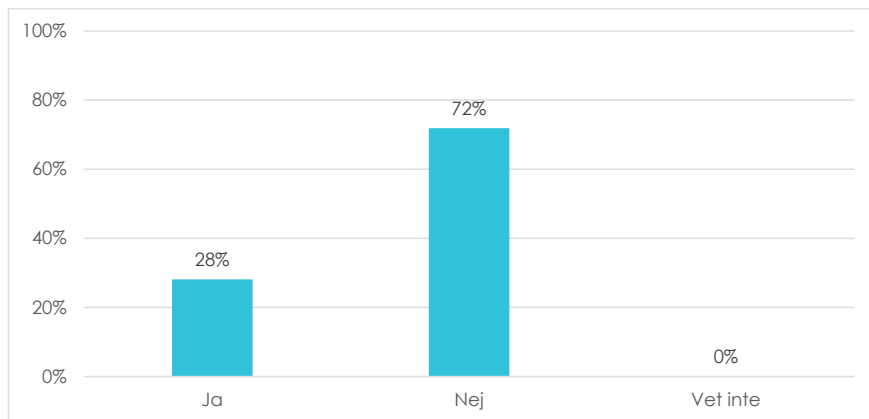


**Figur 8. Frågetyp:** Matrisfråga. Förbund inom LO: **n=29**. Förbund inom TCO: **n=27**. Förbund inom Saco: **n=24**. **Information:** Ange på en skala från 1–5 där 1 är "Inte alls" och 5 är "I mycket hög utsträckning".

De förbund som respondenterna upplever de samarbetar med i högst utsträckning är förbund inom TCO (4 %). De förbund som de upplever de samarbetar med i minst utsträckning är förbund inom Saco (46 %).



**Fråga 10. Finns det branscher/verksamheter där ditt förbunds regionala skyddsombud i högre utsträckning nekas tillträde av arbetsgivare?**



**Figur 9. Frågetyp:** Envalsfråga. **n=32.**

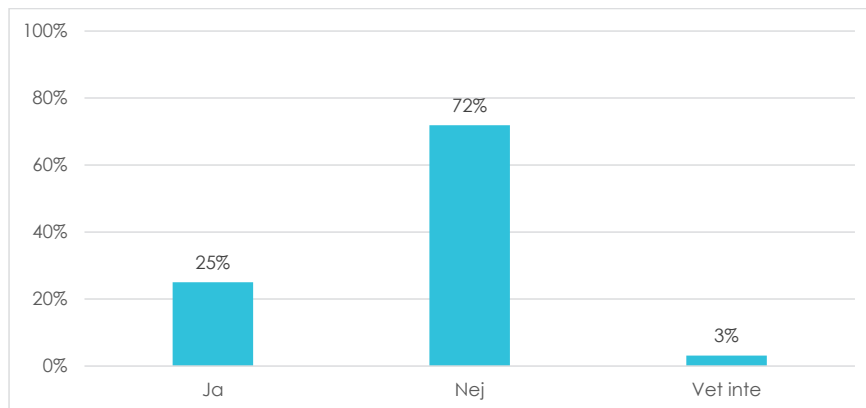
Diagrammet visar att 28 % av respondenterna har svarat att det finns branscher/verksamheter där deras förbunds regionala skyddsombud i högre utsträckning nekas tillträde av arbetsgivare. 72 % har svarat att det inte finns och 0% har svarat vet inte.

**Fråga 10 a. Om ja, vilka branscher/verksamheter är det?**

**Frågetyp:** Öppen fråga med fritextsvar. **n=8.**



**Fråga 11. Finns det branscher/verksamheter där ditt förbunds regionala skyddsombud i högre utsträckning saknar tillträde men har kollektivavtal?**



**Figur 10. Frågetyp:** Envalsfråga. **n=32.**

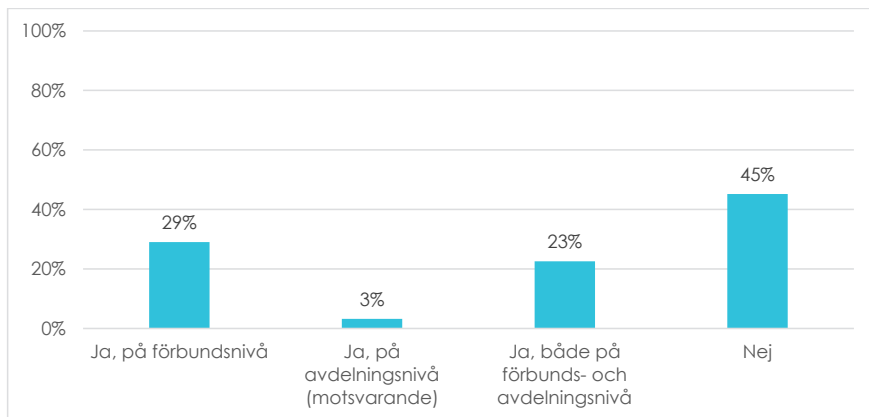
Diagrammet visar att 25 % har svarat att det finns branscher/verksamheter där deras förbunds regionala skyddsombud i högre utsträckning saknar tillträde men har kollektivavtal. 72 % har svarat att det inte finns och 3 % har svarat vet inte.

**11 a. Om ja, vilka branscher/verksamheter är det?**

**Frågetyp:** Öppen fråga med fritextsvar. **n=7.**



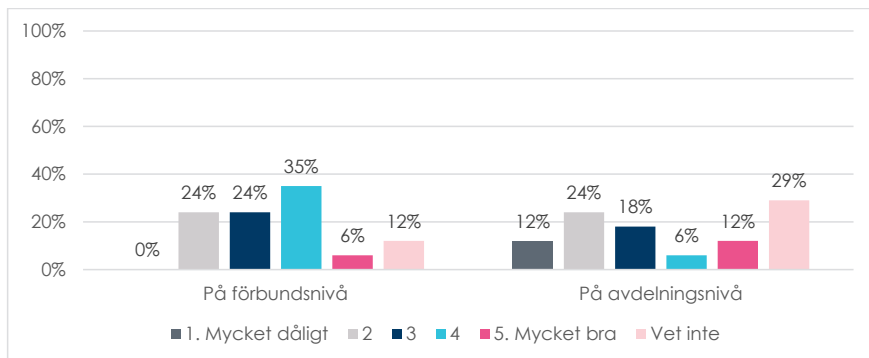
**Fråga 12. Har ni inom ert förbund en dialog med motsvarande arbetsgivarorganisationer om förbundets regionala skyddsombudsverksamhet?**



**Figur 11. Frågetyp:** Envalsfråga. *n*=31.

Diagrammet visar att det vanligaste svarsalternativet är att förbunden inte har en dialog med motsvarande arbetsgivarorganisationer om förbundets regionala skyddsombudsverksamhet (45 %). Minst förekommande är att dialog sker på avdelningsnivå (3 %).

**Fråga 12 a) Om ja, hur bedömer du att denna dialog överlag fungerar?**

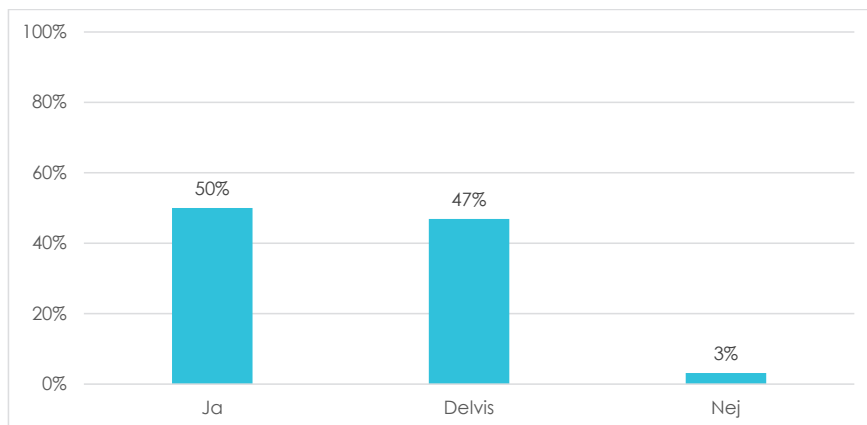


**Figur 12. Frågetyp:** Matrisfråga. På förbunds nivå: *n*=17. På avdelningsnivå: *n*=17.

Diagrammet visar att de flesta respondenter anser att dialogen på förbunds nivå fungerar relativt bra då majoriteten har fyllt i svarsalternativ 4 (35 %). På avdelningsnivå anser de flesta respondenter att dialogen fungerar relativt dåligt (24 %) alternativt att de inte vet (29 %).



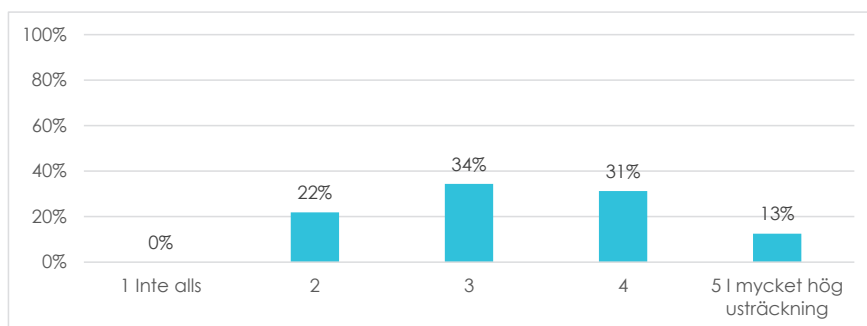
**Fråga 13. Tycker du att den årliga rapporteringen av den regionala skyddsombudsverksamheten som ni lämnar till centralorganisationerna (och som sedan lämnas till Arbetsmiljöverket) speglar verksamheten på ett rättvisande sätt?**



**Figur 13. Frågetyp:** Envalsfråga. **n=32.**

Diagrammet visar att 50 % av respondenterna har svarat ja, 47 % har svarat delvis och 3 % har svarat nej.

**Fråga 14. I vilken utsträckning använder ni inom förbundet redovisningen i ert interna arbete?**

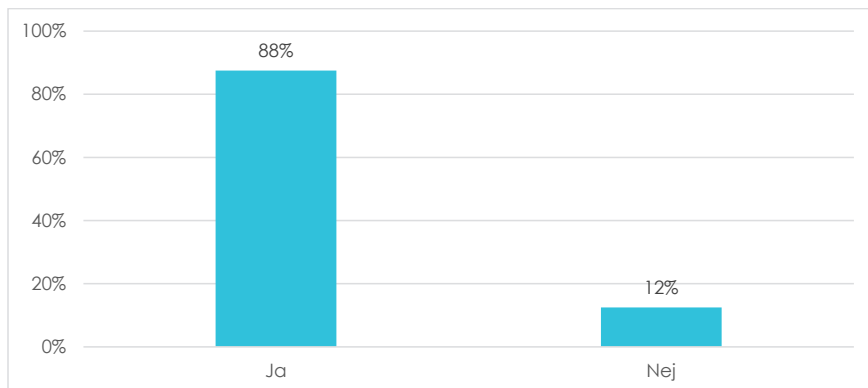


**Figur 14. Frågetyp:** Envalsfråga. **n=32. Information:** skala från 1–5 där 1 är "Inte alls" och 5 är "I mycket hög utsträckning".

Diagrammet visar att 0 % av respondenterna inte använder redovisningen i det interna arbetet varav 13 % anger att de använder den i mycket hög utsträckning. Det svarsalternativ som är mest förekommande är alternativ 3 (34 %).



**Fråga 15. Gör ni någon ytterligare uppföljning av er regionala skyddsombudsverksamhet, utöver den årliga redovisningen?**



**Figur 15. Frågetyp:** Envalsfråga. n=32.

Diagrammet visar att 88 % av respondenterna har svarat ja, det vill säga att de gör ytterligare uppföljning av deras regionala skyddsombudsverksamhet utöver den årliga redovisningen. 12 % har svarat nej, det vill säga att det inte förekommer.

**Fråga 16. Finns det lärdomar från hanteringen av coronapandemin som ditt förbund tar med i det fortsatta arbetet med regionala skyddsombud?**

**Frågetyp:** Öppen fråga med fritextsvar. n=30.

**Fråga 17. Hur skulle du beskriva den regionala skyddsombudsverksamhetens bidrag till en tillfredsställande arbetsmiljö inom förbundets område?**

**Frågetyp:** Öppen fråga med fritextsvar. n=31.

**Fråga 18. Har du förslag på hur regionala skyddsombud kan ges bättre förutsättningar för att utföra sitt uppdrag?**

**Frågetyp:** Öppen fråga med fritextsvar. n=28.

# Statens offentliga utredningar 2022

## Kronologisk förteckning

---

1. Förbättrade åtgärder när barn misstänks för brott. Ju.
2. En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner. Ju.
3. Sveriges tillgång till vaccin mot covid-19 – framgång genom samarbete och helgardering. S.
4. Minska gapet. Åtgärder för jämställda livsinkomster. A.
5. Innehållsvillkor för public service på internet – och ordningen för beslut vid förhandsprövning. Ku.
6. Hälso- och sjukvårdens beredskap – struktur för ökad förmåga. Del 1 och 2. S.
7. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2022. Samhället, tekniken och etiken. M.
8. Rätt och rimligt för statligt anställda. Fi.
9. Avfallsbeskattning – En fråga om undantag? Fi.
10. Sverige under pandemin. Volym 1 Samhällets, företagens och enskildas ekonomi. Volym 2 Förutsättningar, vägval och utvärdering. S.
11. Handlingsplan för en långsiktig utveckling av tolktjänsten för döva, hörselskadade och personer med dövblindhet. S.
12. Startlån till förstagångsköpare av bostad. Fi.
13. Godstransporter på väg – vissa frågeställningar kring ett nytt miljöstyrande system. Fi.
14. Sänk tröskeln till en god bostad. Fi.
15. Sveriges globala klimatavtryck. M.
16. Ett förstärkt lagstöd för utlämnande av sekretesskyddade uppgifter till utlandet. Fö.
17. En modell för att mäta och belöna progression inom sfi. U.
18. EU:s förordning om terrorism-innehåll på internet – kompletteringar och ändringar i svensk rätt. Ju.
19. Utökade möjligheter att använda hemliga tvångsmedel. Ju.
20. Privatkopieringsersättningen i framtiden. Ju.
21. Rätt för klimatet. M.
22. Vägen till ökad tillgänglighet – delaktighet, tidiga insatser och inom lagens ram. S.
23. En oavvislig ersättningsrätt? Ju.
24. Materieförsörjningsstrategi. För vår gemensamma säkerhet. Fö.
25. Nya krav på betaltjänstleverantörer att lämna uppgifter. Fi.
26. Extraordinära smittskyddsåtgärder – en bedömning. S.
27. Begränsningar i möjligheterna för vissa aktörer att få tillstånd att bedriva öppenvårdsapotek. S.
28. Vår demokrati – värd att värna varje dag. Volym 1 och Volym 2, Antologin 100 år till. Ku.
29. Inkomstskatterapporter och några redovisningsfrågor. Ju.
30. Korttidsarbete under pandemin – en utvärdering av stödets betydelse. Fi.
31. Rätt och lätt – ett förbättrat regelverk för VAB. S.
32. Ko ihmisarvoa mitathiin. Tornionlaaksoalaisitten, kväänitten ja lantalaisitten eksklyteerinki ja assimileerinki Då människovärdet mättes. Exkludering och assimilering av tornedalingar, kväner och lantalaiset. Ku.
33. Om prövning och omprövning – en del av den gröna omställningen. M.

34. I mål – vägar vidare  
för att fler unga ska nå målen  
med sin gymnasieutbildning. U.
35. Tryggare i vårddyrket  
– en översyn av vissa frågor inom  
utbildning till sjuksköterska och  
barnmorska. U.
36. Arbetslivskriminalitet  
– en definition, en inledande  
bedömning av omfattningen,  
lärdomar från Norge. A.
37. Stärkt arbete med att bekämpa  
bidragsbrott. Administrativt  
sanktionssystem och effektivare  
hantering av misstänkta brott. S.
38. Alla tiders föräldraskap – ett stärkt  
skydd för barns familjeliv. Del 1 och 2.  
Ju.
39. Ett register för alla bostadsrätter. Fi.
40. God tvångsvård – trygghet, säkerhet  
och rättssäkerhet i psykiatrisk tvångs-  
vård och rättspsykiatrisk vård. S.
41. Nästa steg. Ökad kvalitet och  
jämlighet i vård och omsorg för  
äldre personer. S.
42. Skydd för konsumenters kollektiva  
intressen  
– genomförande av EU:s grupptalan-  
direktiv. Fi.
43. Friska djur behöver inte antibiotika  
– bättre verkan genom internationell  
påverkan. N.
44. Kreativa Sverige! Nationell strategi  
för främjande av hållbar utveckling  
för företag i kulturella och kreativa  
branscher. Ku.
45. Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus.  
A.
46. Co-Creation for Innovation. UD.
47. De regionala skyddsombudens roll  
i arbetsmiljöarbetet. Värdet av före-  
byggande arbete och allas rätt till  
en god arbetsmiljö. A.



# Statens offentliga utredningar 2022

## Systematisk förteckning

---

### Arbetsmarknadsdepartementet

- Minska gapet. Åtgärder för minskade livsinkomster. [4]
- Arbetslivskriminalitet  
– en definition, en inledande bedömning av omfattningen, lärdomar från Norge. [36]
- Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus. [45]
- De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet. Värdet av förebyggande arbete och allas rätt till en god arbetsmiljö. [47]

### Finansdepartementet

- Rätt och rimligt för statligt anställda. [8]
- Avfallsbeskattning – En fråga om undantag? [9]
- Startlån till förstagångsköpare av bostad. [12]
- Godstransporter på väg – vissa frågeställningar kring ett nytt miljöstyrande system. [13]
- Sänk tröskeln till en god bostad. [14]
- Nya krav på betaltjänstleverantörer att lämna uppgifter. [25]
- Korttidsarbete under pandemin  
– en utvärdering av stödets betydelse. [30]
- Ett register för alla bostadsrätter. [39]
- Skydd för konsumenters kollektiva intressen  
– genomförande av EU:s grupptalan-direktiv. [42]

### Försvarsdepartementet

- Ett förstärkt lagstöd för utlämnande av sekretesskyddade uppgifter till utlandet [16]
- Materieförsörjningsstrategi. För vår gemensamma säkerhet. [24]

### Justitiedepartementet

- Förbättrade åtgärder när barn misstänks för brott. [1]
- En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner. [2]
- EU:s förordning om terrorisminnehåll på internet – kompletteringar och ändringar i svensk rätt. [18]
- Utökade möjligheter att använda hemliga tvångsmedel. [19]
- Privatkopieringsersättningen i framtiden. [20]
- En oavvislig ersättningsrätt? [23]
- Inkomstskatterapporter och några redovisningsfrågor. [29]
- Alla tiders föräldraskap – ett stärkt skydd för barns familjeliv. Del 1 och 2. [38]

### Kulturdepartementet

- Innehållsvillkor för public service på internet – och ordningen för beslut vid förhandsprövning. [5]
- Vår demokrati – värd att värna varje dag. Volym 1 och Volym 2, Antologin 100 år till. [28]
- Ko ihmisarvoa mitathiin. Tornionlaakso-laisitten, kväänitten ja lantalaisitten eksklyteerinki ja assimileerinki  
Då människovärdet mättes.  
Exkludering och assimilering av torne-dalingar, kväner och lantalaiset. [32]
- Kreativa Sverige! Nationell strategi för främjande av hållbar utveckling i kulturella och kreativa branscher. [44]

### Miljödepartementet

- Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2022. Samhället, tekniken och etiken. [7]
- Sveriges globala klimatavtryck. [15]

Rätt för klimatet. [21]  
Om prövning och omprövning  
– en del av den gröna omställningen.  
[33]

### **Näringsdepartementet**

Friska djur behöver inte antibiotika  
– bättre verkan genom internationell  
påverkan [43]

### **Socialdepartementet**

Sveriges tillgång till vaccin mot covid-19  
– framgång genom samarbete och  
helgardering. [3]

Hälso- och sjukvårdens beredskap  
– struktur för ökad förmåga.  
Del 1 och 2. [6]

Sverige under pandemin. Volym 1  
Samhällets, företagens och enskildas  
ekonomi. Volym 2 Förutsättningar,  
vägval och utvärdering. [10]

Handlingsplan för en långsiktig utveckling  
av tolktjänsten för döva, hörselskadade  
och personer med dövblindhet. [11]

Vägen till ökad tillgänglighet  
– delaktighet, tidiga insatser och inom  
lagens ram. [22]

Extraordinära smittskyddsåtgärder – en  
bedömning. [26]

Begränsningar i möjligheterna för vissa  
aktörer att få tillstånd att bedriva  
öppenvårdsapotek. [27]

Rätt och lätt  
– ett förbättrat regelverk för VAB. [31]

Stärkt arbete med att bekämpa bidrags-  
brott. Administrativt sanktionssystem  
och effektivare hantering av  
misstänkta brott. [37]

God tvångsvård – trygghet, säkerhet och  
rättssäkerhet i psykiatrisk tvångsvård  
och rättspsykiatrisk vård. [40]

Nästa steg. Ökad kvalitet och jämlikhet  
i vård och omsorg för äldre personer.  
[41]

### **Utbildningsdepartementet**

En modell för att mäta och belöna  
progression inom sfi. [17]

I mål – vägar vidare för att fler unga ska  
nå målen med sin gymnasieutbildning.  
[34]

Tryggare i vårddyrket  
– en översyn av vissa frågor inom  
utbildning till sjuksköterska och  
barnmorska. [35]

### **Utrikesdepartementet**

Co-Creation for Innovation. [46]