

Det Anarkistiska Biblioteket



Skyddsombudet som organisatör

Rasmus Hästbacka



Rasmus Hästbacka
Skyddsombudet som organisatör
2023-06-14

Mottogs den 7 november 2025 från: Syndikalisten webbtidning

www.anarkistiskabiblioteket.se

2023-06-14

Skyddsombud företräder personalen i arbetsmiljöfrågor, enligt arbetsmiljölagen. Inom SAC utvecklar vi den rollen till att även innefatta rollen som organisatör. Skyddsombuden agerar tillsammans med sina arbetskamrater.

Den svenska fackföreningsrörelsen dras med en patriarkal tradition. Det finns en föreställning om att de fackliga representanterna (företrädesvis män) ska rädda de behövande, *men sämre vetande och mindre kapabla*, massorna.

Personligen tycker jag att denna föreställning får en skarp belysning i boken *Den röde patriarken* av Olle Sahlström (tidigare chef på tankesmedjan LO-idédebatt).

Skyddsombudet som riddare...

Tron på fackliga patriarker fortlever genom ett vanligt synsätt på arbetsmiljöfrågor, nämligen att dessa frågor ska hanteras av chefer och skyddsombud utan personalens deltagande. Skyddsombuden betraktas då som riddare på vita springare eller tvärtom som tandlösa figurer.

När riddarna inte levererar resultat, muttras det ofta på arbetsgolven om tandlösa skyddsombud. Då liknar skyddsombudets roll en postlåda eller packåsa där anställda dumpar klagomål.

...eller organisatör?

Inom SAC utvecklar vi skyddsombudsrollen till att även innefatta rollen som organisatör. Skyddsombuden agerar tillsammans med sina arbetskamrater. Denna vinkel finns på SAC:s utbildning i bättre arbetsmiljö (BAM). BAM är en utbildning som skyddsombud går på betald arbetstid.

Skyddsombud är också viktiga i SAC:s nya strategi för kollektivavtal. Hur då? Skyddsombuden kan främja personalens förmåga att ta strid för bättre kollektivavtal. De träffade avtalen kan sedan användas som plattform för fortsatt organisering och mer inflytande på arbetsplatsen.

Organisering och skyddsombudets verktyg

Facklig organisering är inte samma sak som att värva medlemmar och administrera en fackförening. Organisering handlar om att arbetskamrater utvecklar och använder sin kollektiva styrka på ett systematiskt sätt. Anställda bygger en gemenskap på jobbet och agerar tillsammans och kräver bättre villkor.

Val av skyddsombud

Enligt arbetsmiljölagen (AML) ska ett eller flera skyddsombud utses på arbetsplatser där minst fem anställda regelbundet arbetar. Även om det är färre än fem anställda kan skyddsombud utses om arbetsförhållan-

lokala skyddsarbetet. På en och samma arbetsplats kan både regionala och lokala skyddsombud verka, så länge det inte finns en skyddskommitté.

RSO har som utgångspunkt samma rättsliga ställning och befogenheter som lokala skyddsombud. Skillnaden är att de inte är anställda på arbetsplatsen. Det betyder att ett RSO har rätt att komma in på arbetsplatser som faller inom det så kallade skyddsområdet. Områdets omfattning bestäms när skyddsombudet väljs.

Rätten att utse RSO för en viss arbetsplats förutsätter att den lokala fackföreningen har minst en medlem på arbetsplatsen. Facket måste inte vara bundet av kollektivavtal med arbetsköparen ifråga. När RSO är utsedd ska arbetsköparen informeras skriftligt enligt samma regler (i AMF) som gäller för lokala skyddsombud.

RSO som organisatör

Att ta steget och bli lokalt skyddsombud på sin arbetsplats kan vara utmanande. Vi vet att skyddsombud ofta utsätts för trakasserier från arbetsköparen. Regionala skyddsombud kan därför spela en viktig roll i arbetet med att rekrytera lokala skyddsombud och bygga upp en facklig närvaro och ett stabilt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen.

Om vi betraktar även de regionala skyddsombuden som organisatörer kan dessa få ytterligare funktioner, såsom medlemsvärvning och agitation. RSO-besök kan fungera som fackliga arbetsplatsbesök. Det kan bli starten på att organisera arbetsplats för arbetsplats inom en bransch eller en region.

Rasmus Hästbacka

SAC:s Fackliga samordnare

Se vidare texten Fuskklapp för skyddsombud

Undersöka och bedöma brister

Syndikalistiska skyddsombud ser till att arbetskamraterna är med i varje steg i SAM-hjulet. Undersökningen av arbetsmiljön innefattar lämpligen att arbetskamraterna kartlägger arbetsplatsen för att hitta vad som upplevs som orättvisor.

I riskbedömningen lägger skyddsombudet till en diskussion om vilka sakfrågor som är bäst lämpade för de anställda att samla sig kring. Det är troligare att anställda "går igång" på brister i arbetsmiljön som upplevs som en orättvisa, jämfört med brister som upplevs vara naturliga i arbetet.

Åtgärder

I steget åtgärder lägger de anställda till krav och påtryckningar som de har snackat ihop sig kring. En enkel start kan vara att kombinera skyddsombudets 6:6a-anmälan med en namninsamling och en promenad till ledningen. Ett skyddsstopp kan kombineras med att facket informerar hela personalen, bemöter kritik från ledningen och försvarar skyddsombudet mot eventuella trakasserier.

Följa upp resultatet

Den sista delen, uppföljning, fokuserar på hur bristerna i arbetsmiljön har avhjälpats. Syndikalistiska skyddsombud kan lägga till en utvärdering av de anställdas deltagande. Då drar personalgruppen slutsatser om sin förmåga att agera tillsammans.

När SAM-hjulet fortsätter rotera är ambitionen att arbetskamraterna utvecklar sin kollektiva styrka. Har personalen väl rott iland små strider kan kollegorna gå vidare till mer krävande aktioner.

Huvudskyddsombud och regionala skyddsombud

När det finns fler än ett skyddsombud på en arbetsplats ska ett av dessa utses till huvudskyddsombud (enligt 6 kap. 3 § AML). Huvudskyddsombudet har särskilda befogenheter, till exempel rätt att överklaga beslut av Arbetsmiljöverket. Varje skyddsombud har ett självständigt mandat. Huvudskyddsombudet är inte en chef som kan tala om för de andra skyddsombuden hur de ska agera.

På arbetsplatser med minst 50 anställda föreskriver AML att det ska finnas en skyddskommitté. Det är ett organ för samverkan mellan chefer och skyddsombud. På arbetsplatser med färre anställda kan en skyddskommitté bildas om de anställda begär det.

Rätten att utse RSO

Fackföreningar kan utse regionala skyddsombud (RSO) att verka på arbetsplatser där ingen skyddskommitté har tillsatts. RSO ska aktivera det

dena kräver det. De anställda avgör om skyddsombud behövs (se 6 kap. 2 § AML).

Den lokala fackföreningen på arbetsplatsen som är bunden av kollektivavtal har rätt att utse skyddsombud. Valet sker enligt fackets stadgar och ska protokollföras. Många fackföreningar utser sina medlemmar till skyddsombud, men det finns inget i arbetsmiljölagstiftningen som hindrar att icke-medlemmar utses.

Om en lokal fackförening inte har utsett skyddsombud kan de anställda utse skyddsombud direkt. De kan till exempel välja skyddsombud på ett eget möte för alla anställda eller på ett personalmöte. En handling ska skrivas där det framgår vem som har blivit vald och vilken dag. Anställda som har röstat i valet ska skriva under att de godkänner valet.

Även när en fackförening formellt utser skyddsombud kan det i praktiken vara personalen som väljer ombuden, nämligen när facket respekterar valet.

Val av skyddsombud och skriftlig information till arbetsköparen om vilka personer som har blivit valda regleras närmare i arbetsmiljöförordningen (AMF), se paragraf 6 och 10. Förordningar beslutas av regeringen, att jämföra med lagar som klubbas av riksdagen.

Begäran om arbetsmiljöåtgärd

Skyddsombud har en relativt effektiv samling rättsliga verktyg för att hävda sin ställning och påverka arbetsmiljön. Hörnstenen i verktygslådan är den så kallade hänvändelserätten som finns reglerad i 6 kap. 6a § AML. Det kallas också 6:6a-anmälan och på vardaglig svenska begäran om arbetsmiljöåtgärd.

Bestämmelsen ger skyddsombud rätt att begära att en arbetsköpare vidtar en åtgärd eller genomför en undersökning. Arbetsköparen är då skyldig att genast bekräfta att anmälan har mottagits och ska utan dröjsmål lämna besked till skyddsombudet om hur kraven ska hanteras. Sedan ska åtgärden eller undersökningen genomföras inom skälig tid. Vad det innebär beror på vad kraven avser. Mer omfattande åtgärder kan givetvis ta längre tid att genomföra.

Om arbetsköparen inte hör samman skyddsombudets krav kan ombudet begära att Arbetsmiljöverket prövar frågan. Arbetsmiljöverket kan göra en inspektion på arbetsplatsen och meddela förbud eller föreläggande vid vite. Då förbjuds någon del av arbetsköparens verksamhet eller så beordras arbetsköparen att vidta vissa åtgärder. Vite är ett slags straffavgift som arbetsköparen måste betala till staten om myndighetens beslut inte följs.

Begäran om åtgärd för arbetstid

I arbetstidslagen (ATL) finns en motsvarighet till 6:6a-anmälan. Enligt 19a § ATL kan skyddsombud begära att arbetsköparen vidtar åtgärder för att efterleva vissa regler i ATL, en 19a-anmälan. Det är regler om tak för extra övertid, nödfallsövertid och extra mertid.

Om arbetsköparen inte bekräftar skyddsombudets begäran eller avslår begäran, kan skyddsombudet begära att Arbetsmiljöverket meddelar förbud eller förelägganden (i syfte att tvinga arbetsköparen att följa arbets-tidsreglerna).

Skyddsstopp

När det inte finns tid att gå den långa vägen som hänvändelserätt (6:6a) kan innebära, kan skyddsombudet under vissa omständigheter efter eget beslut stoppa arbetet. Det kallas skyddsombudets stoppningsrätt och finns reglerad i 6 kap. 7 § AML. För att stoppningsrätt ska föreligga måste arbetet ifråga innebära omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa. Det handlar sällan om att stoppa allt arbete. Vissa arbetsmoment, lokaler eller redskap brukar stoppas.

Deltagande

Utöver hänvändelserätten och rätten att lägga skyddsstopp har skyddsombudet rätt att delta i planeringen av förändringar i arbetsköparens verksamhet. Det kan handla om ombyggnationer, ändrade arbetsprocesser och nya anordningar. Se 6 kap. 4 § andra stycket AML.

Skyddsombudet har också rätt att delta i skyddsronder och riskinventering liksom när arbetsköparen upprättar handlingsplaner (se 7 § AMF). Detta sker ofta inom ramen för SAM – det systematiska arbetsmiljöarbetet.

SAM

Skyddsombud och chefer ska bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete enligt en föreskrift från Arbetsmiljöverket (AFS). Föreskrifter är varken lagar (antagna av riksdagen) eller förordningar (antagna av regeringen) men ska likafullt följas.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet brukar illustreras som ett roterande SAM-hjul i fyra delar:

1. Undersöka brister i arbetsmiljön
2. Bedöma risker för skador och ohälsa
3. Åtgärda problem samt
4. Följa upp resultat.

Sedan fortsätter processen med att igen undersöka brister i arbetsmiljön och så vidare.

