

D-nr AV 2020/058156

Utvärdering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) med stöd av skyddsombudens anmälningar till Arbetsmiljöverket enligt 6 kap. 6a§ Arbetsmiljölagen.

Författare:

Maria Steinberg

Docent i arbetsmiljörätt

December 2021

Innehållsförteckning

Förkortningar

Sammanfattning

1. Inledning

1.1. Uppdrag och syfte

1.2. Material och avgränsningar

1.3. Disposition

2. Rättslig ram och arbetsmiljörättslig forskning om mental hälsa

2.1. Rättslig ram

2.1.1. Arbetsmiljölagen och det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1)

2.1.2. Organisatorisk och social arbetsmiljön (AFS 2015:4), OSA

2.1.3. Skyddsombudsuppdraget, anmälan enligt 6 Kap. 6a§ Arbetsmiljölagen

2.2. Arbetsmiljörättslig forskning om mental hälsa

3. Skyddsombudens OSA anmälningar till Arbetsmiljöverket

3.1. Formen för OSA anmälningarna

3.1.1. Vilka handlingar sände skyddsombuden till Arbetsmiljöverket?

3.1.2. Vilka lagrum och OSA paragrafer hänvisade skyddsombuden till?

3.1.3. Hur formulerade skyddsombuden sin begäran till Arbetsmiljöverket?

3.1.4. Kategorisering av skyddsombudens begäran till Arbetsmiljöverket

3.2. Det materiella innehållet i OSA anmälningarna

3.2.1. Innehållet i förhållande till paragraferna i OSA

3.2.1.1. Allmänt, 1-4§§ OSA

3.2.1.2. Behovet av systematiskt arbetsmiljöarbete, 5 § OSA

3.2.1.3. OSA kunskaper, 6§ OSA

3.2.1.4. Mål,7-8§§ OSA

3.2.1.5. Arbetsbelastning, 9 § OSA

3.2.1.6 Tydlighet, 10§ OSA

3.2.1.7. Starkt psykiskt påfrestande arbete, 11§ OSA

3.2.1.8. Arbetstid, 12§ OSA

3.2.1.9.Kränkande särbehandling,13-14§§ OSA.

Allmänt, Klargöra och åtgärda,13 § Rutiner 14§ OSA.

3.3. Utvecklingen av skyddsombudens OSA anmälningar

3.4. Sammanfattande slutsatser

4. Vilka skyddsombud gjorde OSA anmälningar till Arbetsmiljöverket?

4.1. Vilka sektorer kom skyddsombuden ifrån?

4.2.Vilka verksamheter var representerade?

4.3. Vilka fackförbund var representerade?

4.4. Antal skyddsombud och deras mandat

4.5. Var skyddsombuden som anmälde, kvinnor eller män?

4.6 Kön och facklig tillhörighet

4.7. Kön och mandat

4.8. Könskodade verksamheter

4.9. Sammanfattande slutsatser

5. Sammanfattande analys

5.1. Uppdraget

5.2. Något om form och innehåll i skyddsombudens OSA anmälningar

5.2.1. Formen för skyddsombudens anmälningar.

5.2.1.1. Handlingar till Arbetsmiljöverket

5.2.1.2. Skyddsombudens hänvisningar till Arbetsmiljölagen och till paragrafer i OSA.

5.2.1.3. Begäran till Arbetsmiljöverket.

5.2.2. Anmälningarna i förhållande till paragraferna i OSA

5.3. Något om utvecklingen av anmälningarna från 2016-2020

5.4. Något om skyddsombuden och OSA

5.4.1. Sektorer och verksamheter

5.4.2. Mandat och fackförbund

5.4.3. Kön och könskodade verksamheter

5.5. Frågor att diskutera

5.5.1. Verkar skyddsombuden kunna använda OSA?

5.5.2. Hur ska skyddsombuden formulera sina anmälningar för att de ska kunna hålla i en rättslig prövning? Hur mycket hjälp kan de få av AV?

5.5.3. Fackets stöd

5.5.4. Begrepp i OSA

5.5.5. Arbetstid

5.5.6. Skyddsombuden var praktiska

5.6. Mer personliga reflektioner

5.6.1. En tillbakablick

5.6.2. OSA:s betydelse

5.6.3. Utformningen av OSA

5.6.4. OSA och kvinnokodade verksamheter

5.7. Avslutande diskussion

Referenser

Bilagor

Bilaga 1 Arbetsmiljöverkets urval av undersökningsmaterialet

Bilaga 2 Arbetsmiljöverkets blankett om skyddsombudens anmälan med stöd av 6 kap. 6a§ Arbetsmiljölagen.

Förkortningar

6:6a anmälningar	6 kap. 6a§ arbetsmiljölagen
AFS	Arbetsmiljöverkets föreskrifter
AML	Arbetsmiljölagen
AV	Arbetsmiljöverket
OSA	Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
Tydighet	10§ Organisatorisk och social arbetsmiljö

Sammanfattning

Arbetsmiljöverket beslutade att göra en utvärdering av föreskrifterna *Organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4 (OSA) och ta reda på hur skyddsombuden hade använt dem med stöd av 6 kap. 6a§ Arbetsmiljölagen (6.6a anmälningar). Undertecknad fick i uppdrag att under två månader göra en sådan utvärdering. Denna utvärdering är en del av en större utvärdering av OSA. Hundra anmälningar valdes ut från den 1 juli 2016 t.o.m. 31 december 2020.

De frågor som skulle besvaras var: Hur formulerar sig skyddsombuden i sina inledande 6:6a anmälningar till Arbetsmiljöverket utifrån föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö? Finns skillnader i 6.6a anmälningarna mellan exempelvis sektorer, verksamheter, kvinnokodade och manskodade arbeten? Har formuleringarna i 6:6a anmälningarna till Arbetsmiljöverket förändrats över tid från föreskrifternas ikraftträdande?

Det var oftast kvinnor som var huvudskyddsombud och som kom från den offentliga sektorn; omsorg, skola och vård som använde OSA. De flesta kom från fackförbundet Kommunal, men flera kom också från lärarförbunden. Anmälningarna från den privata sektorn hade stor spridning vad gällde verksamhetsområden. Vanligast var att skyddsombuden kom från transport- och trafiksektorn.

Skyddsombuden hänvisade alltid till 6 kap. 6a§ Arbetsmiljölagen i sina anmälningar. De flesta använde en blankett från Arbetsmiljöverket. Kommunal hade en egen blankett. De flesta anmälningarna berörde arbetsbelastning och behovet av klargörande från arbetsgivarna. Ord som återhämtning och prioritering återkom ofta liksom begrepp som för hög arbetsbelastning, underbemanning och tydlighet. Begreppet kränkande särbehandling förekom i en tredjedel av anmälningarna. Arbetstidsfrågor förekom också relativt ofta. Här var särskilt manskodade verksamheter aktiva. Det var svårt att se någon skillnad från 2016 till 2020. Utvärderingen visar att OSA anmälningarna användes särskilt i kvinnokodade kontaktyrken. Men vart tog skyddsombuden från manskodade verksamheter inom den privata sektorn vägen?

Kap 1 Inledning

1.1. Uppdrag och syfte

År 2016 trädde Arbetsmiljöverkets föreskrifter Organisatorisk och social arbetsmiljö i kraft (AFS 2015:4). Här kallad för OSA. Föreskrifterna har tillämpats under snart 6 år. Arbetsmiljöverket har givit undertecknad¹ i uppgift att under 2 månader göra en utvärdering av hur skyddsombuden använt föreskrifterna i sina anmälningar till Arbetsmiljöverket med stöd av 6 kap. 6a§ arbetsmiljölagen (6:6a anmälningar). Denna utvärdering är en del av en större utvärdering av OSA, som Arbetsmiljöverket genomför.

De frågeställningar som skall besvaras är:

1. Hur formulerar sig skyddsombuden i sina inledande 6:6a- anmälningar till Arbetsmiljöverket utifrån föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö?
2. Finns skillnader i 6.6a anmälningarna mellan exempelvis sektorer, verksamheter, kvinnokodade/manskodade arbeten?
3. Har formuleringarna i 6:6a anmälningarna till Arbetsmiljöverket förändrats över tid från föreskrifternas ikraftträdande?

1.2. Material och avgränsningar

Arbetsmiljöverket har gjort ett urval av skyddsombudens 6:6a framställningar som har anknytning till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Undersökningsperioden är 1 juli 2016 till och med 31 december 2020. Starttiden ansågs lämplig, då föreskrifterna trädde i kraft den 31 mars 2016. Endast de ärenden som hade en inkommen handling d.v.s. en inkommande 6:6a anmälan (handlingstyp 6.1-3) togs med. Ur dessa ärenden gjorde Arbetsmiljöverket en fritextsökning på ärendemeningar som bedömdes ha koppling till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (t.ex. stress, psykosocial, organisation, kränkande särbehandling, arbetsbelastning). Den totala populationen för 6:6a anmälningar under denna tid var 616 stycken. Arbetsmiljöverket gjorde ett slumpvist urval som skulle täcka in så många näringsgrenar som möjligt. Se

¹ Maria Steinberg, docent i arbetsmiljörätt. F.d. universitetslektor i arbetsmiljörätt på Örebro universitet. Författare bl.a till Skyddsombud i allas intresse (2004), Skyddsombuds rätt 5u, (2018). Se avsnitt 2.2.

Bilaga 1 för en vidare fördjupning av urvalet. Slutligen erhöles 112 stycken 6:6a ärenden. Av dessa har 12 fallit bort p.g.a. att det i vissa fall fanns dubletter, inte handlade om frågor som hade anknytning till föreskrifterna. Det kunde gälla helt arbetsrättsliga frågor eller att anmälningarna var alltför knapphändiga.

Det material som slutligen har undersökts är 100 ärenden från nämnda tid.

Materialet består av anmälningar till registrator, Arbetsmiljöverkets blankett för framställan av 6::6a anmälningar (Bilaga 2), skyddsombudens framställningar till arbetsgivaren, arbetsgivarens svar, skyddsombudens kommentarer till arbetsgivarens svar, statistik och protokoll från MBL förhandlingar och skyddskommitté möten samt power-point bilder. I några fall var känsliga uppgifter svartmarkerade. Materialet omfattade ca 800 sidor, som undertecknad tagit del av i pappersform. Studien avgränsas till detta material. Inga kompletteringar har gjorts. Målgruppen för denna utvärdering är Arbetsmiljöverket.

1.3.Disposition

Efter kapitel 1 följer kapitel 2, som ger en rättslig ram och ger exempel på arbetsmiljörättslig forskning inom området mental hälsa. Kapitel 3 redovisar skyddsombudens OSA anmälningar, dess form och innehåll samt något om utvecklingen av OSA anmälningarna. Kapitel 4 tar upp vilka skyddsombuden var, som gjorde OSA anmälningar till Arbetsmiljöverket. Varje kapitel avslutas med sammanfattande slutsatser. I kapitel 5 ges en sammanfattande analys.

Kap. 2 Rättslig ram och arbetsmiljörättslig forskning om mental hälsa

2.1. Rättslig ram

Föreskrifterna Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) befinner sig inom samma rättsliga ram som reglerna om skyddsombud och deras rätt att begära att Arbetsmiljöverket med stöd av 6 kap.6a§ arbetsmiljölagen (AML) tar ställning till skyddsombudens framställningar. Ramen är Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets rätt att utfärda föreskrifter, AFS.

2.1.1. Arbetsmiljölagen och systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Arbetsmiljölagens Kap. 1 handlar om dess syfte och tillämpningsområde. Syfte är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att uppnå en god arbetsmiljö. I första hand omfattar lagen arbetstagare. Kap. 2 handlar om arbetsmiljöns beskaffenhet. I dess första paragraf finns grundkraven om att arbetsmiljön ska anpassas till människors olika förutsättningar i...psykiskt avseende, att arbetsorganisation och arbetsinnehåll ... ska utformas så att arbetstagarna inte utsätts för psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Kapitel 3 tar upp arbetsgivarens ansvar. Här finns reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessa finns både i Kap. 3 kap 2a§ Arbetsmiljölagen och i en särskild föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Här kallad SAM. I SAM finns t.ex. regler om att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka arbetsförhållandena, bedöma riskerna (8 §) och ha tidsatta handlingsplaner (10 §). I 5 § OSA finns en särskild hänvisning till föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

2.1.2. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4) OSA

Föreskrifterna handlar om hur arbetsgivaren har ett ansvar att främja (1§) en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa p.g.a. organisatoriska och sociala förhållanden. De särskilda områden som OSA tar upp är att chefer och arbetsledare ska ha kunskap, hur man förebygger ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling (6§), att det ska finnas mål för OSA (7§). Under rubriken Arbetsbelastning framgår att resurserna ska anpassas till kraven (9§),

att arbetstagarna ska känna till vad de ska göra. Här ofta kallad för tydlighet (10§) och att psykiskt påfrestande arbete inte ska leda till ohälsa (11§). Under rubriken Arbetstid ställs olika krav på att förläggningen av arbetstid inte får leda till ohälsa (12§). Under rubriken Kränkande särbehandling ställs krav på arbetsgivaren, att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras och att arbetsgivaren måste motverka det (13§). Det ingår vidare att en arbetsgivare ska ha rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras (14§). En mer detaljerad genomgång av OSA finns under 3.2.1.

2.1.3. Skyddsombudsuppdraget och anmälan enligt 6 Kap. 6a§ AML

Skyddsombudsuppdraget är ett förtroendeuppdrag. Ombuden väljs av den fackliga organisationen, som har kollektivavtal med arbetsgivaren. Saknas kollektivavtal, är det arbetstagarna som väljer. Det är nästan alltid en facklig organisation som väljer skyddsombud. Skyddsombuden har rätt till utbildning, ledig tid och lön under tiden, som de utför sitt uppdrag. De har en stark rättslig ställning. Deras rättigheter grundar sig på 6 kap. Arbetsmiljölagen och på regler i Arbetsmiljöförordningen. Skyddsombudens kunskaper om AML, OSA och SAM kan variera. De kan ha deltagit i omfattande kurser som anordnats av t.ex. Prevent, Arbetsmiljöforum, deras förbund eller av företagen själva. Kurserna kan vara allt från en dag till en vecka.

Aktuellt för denna undersökning är 6 Kap. 6a§ AML. Lagrummet innebär att ett skyddsombud har rätt att vända sig till Arbetsmiljöverket, om de först har begärt utredning eller åtgärd av arbetsgivaren och denne inte har lämnat besked utan dröjsmål eller vidtagit åtgärder eller undersökning inom skälig tid. Arbetsmiljöverket ska då efter framställan från skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud ska meddelas. Det är det som här kallas för 6:6a anmälan. Arbetsmiljöverket har utfärdat en särskild blankett för detta ändamål (Bilaga 2). Arbetsmiljöverket har tillsyn över arbetsmiljölagen och har rätt enligt 7 Kap. 7§ AML att besluta om föreläggande eller förbud. Sådana kan förenas med viten.

2.2. Arbetsmiljörättslig forskning om mental hälsa

Internationellt har ett flertal verk publicerats inom området. Här nämns ett par. *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law, A comparative legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, ed. Loic Lerouge ,2017, och *Workplace Mental Health Law: Comparative Perspectives 2020* av Takenori Mishiba.

Peter Anderssons avhandling, *Vidta alla åtgärder som behövs* (2013) handlar om den psykosociala arbetsmiljön. Avhandlingen kom innan OSA föreskrifterna hade utfärdats. I Johan Holms artikel *Organisatorisk och social arbetsmiljö-vilka krav kan ställas? Kan bestämmelserna i AFS 2015:4 ligga till grund för förelägganden* (2020) görs en genomgång av förvaltningsrättens domar om OSA. Dennes avhandling *Ett hållbart arbetsliv. Arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering* (2021) berör något OSA området.

Undertecknad har publicerat ett par artiklar inom området, mental hälsa. *Safety delegates and the implementation of the organisational and social work environment* (2018). *Strength and weakness of the Swedish legislation Regarding to Psychosocial risks* (2017) *Rättsliga aspekter på den psykosociala arbetsmiljön-en översikt* (2015), *Mobbning på arbetsplatsen-Räcker lagarna till?* (2014). Inom området skyddsombud har följande publicerats, *Skyddsombud i allas intresse* (2004) och *Skyddsombuds rätt, 5u* (2018). Se vidare referenser i slutet av rapporten.

Kap.3. Skyddsombudens OSA anmälningar till Arbetsmiljöverket

Kapitlet beskriver skyddsombudens OSA anmälningar till Arbetsmiljöverket. Först redovisas hur de handlingar ser ut som skyddsombuden använt vid anmälan till Arbetsmiljöverket. Här kallad för formen för anmälningarna. Sedan redovisas innehållet i anmälningarna i förhållande till OSA föreskrifterna. Här kallad för det materiella innehållet.

Anmälningarna utgår från skyddsombudens framställningar enligt 6 kap. 6a§ arbetsmiljölagen. Här ofta kallade för anmälningarna eller skyddsombudens begäran. Under avsnitt 3.1 redovisas de handlingar som skyddsombuden har skickat in till Arbetsmiljöverket, vilka lagstöd och paragrafer i OSA som de hänvisade till samt hur de formulerat sin begäran till Arbetsmiljöverket. Avsnitt 3.2. redovisar det materiella innehållet i anmälningarna. Avsnitt 3.3. redovisar utvecklingen av skyddsombudens begäran över tid och avsnitt 3.4. innehåller några sammanfattande slutsatser.

3.1. Formen för OSA anmälningarna

3.1.1. Vilka handlingar sände skyddsombuden till Arbetsmiljöverket?

Skyddsombuden sände in mycket olika handlingar till Arbetsmiljöverket. De skickade nästan alltid in Arbetsmiljöverkets blankett, se Bilaga 2. Dessutom skickade de ofta in sin skriftliga begäran till arbetsgivaren, arbetsgivarens svar och i vissa fall sina svar till arbetsgivaren, där de förklarade varför de inte var nöjda med arbetsgivarens svar. Protokoll från skyddskommittémöten, MBL förhandlingar och olika statistikuppgifter samt enskildas arbetstagares synpunkter bifogades skyddsombudens anmälningar. De handlingar som sändes in omfattar allt från en till 50 sidor. Arbetsgivarnas svar till skyddsombuden har sänts in i 75 av 100 fall. Förutom direkta svar har arbetsgivaren kompletterat sina svar med enkäter om den psykosociala arbetsmiljön, statistik bl.a. om arbetstid och svar till skyddsombuden i form av power-point bilder. Information om kränkande särbehandlingar har i vissa fall sekretessbelagts. Det betyder att underlaget finns med, men är övermålat. Här nedan redovisas vilka handlingar som skyddsombudens begäran har nedtecknats i.

Tabell 3:1 Handling där begäran om 6:6a har nedtecknats i.

Handling	Antal anmälningar
AV:s blankett	74
Endast egen handling	17
Registrator	9
Sammanlagt	100

Skyddsombuden har i samtliga fall, sänt in ett dokument, där de hänvisat till 6 kap. 6a§ AML. De har oftast fyllt i AV:s blankett. *Begäran enligt 6 kap 6a AML om föreläggande eller förbud* i 74 anmälningar. I 17 anmälningar har skyddsombuden formulerat egna skrivelser med begäran till Arbetsmiljöverket. Fackförbundet Kommunal hade en egen blankett för 6:6a ärenden. Den riktade sig till arbetsgivaren. Blanketten användes i 36 av Kommunals 38 anmälningar. I 28 anmälningar använde skyddsombuden från Kommunal även Arbetsmiljöverkets blankett. Det betyder att Kommunal använde sin egen blankett i 8 fall utan att använda AV:s blankett. I 9 fall har skyddsombudens begäran formulerats i den epost, som sänts till registrator på Arbetsmiljöverket.

3.1.2. Vilka lagrum och OSA paragrafer hänvisade skyddsombuden till?

Hänvisning till lagrum skedde i samtliga anmälningar, då gällde det till 6 kap. 6a§ AML. Hänvisningarna skedde i några fall till 2 Kap. 1§ om arbetsmiljöns beskaffenhet. I andra fall hänvisade de till 3 Kap. 2§ AML om att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder och till 3 Kap. 2a§ AML om systematiskt arbetsmiljöarbete samt till 6 Kap.4§ AML om att skyddsombuden ska delta i planeringen. Hänvisning till OSA skedde ofta, men inte alltid till paragrafer. Varje anmälan kunde innehålla flera hänvisningar. Se tabell 3:2.

Tabell 3:2 Skyddsombudens hänvisning till paragrafer i OSA

OSA områden	Antal tillfällen
Allmänt 1-4§§	0
Systematiskt arbetsmiljöarbete, 5§	78
Kunskaper, mål, 6-8§§	13
Arbetsbelastning, 9§	56
Tydlighet, 10§	45
Starkt psykisk påfrestande, 11§	0
Arbetstid, 12§	32
Kränkande särbehandling (13-14§§)	38

Skyddsombuden hänvisade till 9§ om arbetsbelastning vid 56 tillfällen och till 10§ vid 45 tillfällen. Hänvisning skedde till reglerna om kränkande särbehandling 13-14§§ vid 38 tillfällen. Många hänvisningar 32 tillfällen skedde till 12§ om arbetstid. Endast vid 13 tillfällen hänvisades till 6-8§§ i OSA. Alla utom en berörde 6§ om behovet av kunskap om OSA hos chefer. Vid ett tillfälle framkom en begäran om att ha ett mål i OSA frågor.

Oftast skedde hänvisning till reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Hänvisning skedde till reglerna om handlingsplaner enligt 10§ SAM vid 31 tillfällen och till undersökning av risker och riskbedömning 8§ SAM vid 29 tillfällen. Skyddsombuden hänvisade till 4§ SAM vid 9 tillfällen. Den paragrafen handlar om skyddsombudens och arbetstagarnas möjlighet att medverka i arbetet med SAM. Vid lika många tillfällen hänvisades till reglerna om företagshälsovård enligt 12§ SAM.

3.1.3. Hur formulerade skyddsombuden sin begäran till Arbetsmiljöverket?

För att svara på den frågan har AV:s blankett undersökts, där sådan saknas har motsvarande handlingar om 6:6a anmälan studerats. Det kan ha varit den epost som registrerades hos AV eller att skyddsombuden hade skickat in en egen skrivelse till AV. Arbetsmiljöverkets blankett har som rubrik. *Begäran till Arbetsmiljöverket enligt 6 kap. 6a AML om föreläggande eller förbud.* Här anges

namnet på den som skickar in begäran, d.v.s. skyddsombudet och arbetsgivarens/utbildningssamordnarens namn. Det finns sedan en underrubrik med följande text. *Begärda åtgärder som jag vill att Arbetsmiljöverket prövar (vid behov bifoga dokument för ytterligare beskrivning)*. Efter den rubriken följer ett tomt utrymme på blanketten, där skyddsombuden kan beskriva de åtgärder som de begär av AV. Skyddsombudet skriver sedan under med namn och datum för begäran. Skyddsombuden uppmanas därefter att bifoga sin egen begäran till arbetsgivaren och arbetsgivarens svar.

Det framkom att skyddsombuden ofta skickade med sin första begäran till arbetsgivaren och dennes svar. Sedan framkom det på olika sätt att skyddsombuden, inte var nöjda med arbetsgivarens svar eller att arbetsgivaren inte hade svarat utan dröjsmål.

Den viktigaste informationen om innehållet i skyddsombudens begäran, fanns oftast formulerad i skyddsombudens begäran till arbetsgivaren. Det framgick mer eller mindre tydlig av AV:s blankett att skyddsombuden hänvisade till denna ursprungliga begäran. Skyddsombuden hänvisade till bilagor i ca 30 fall.

I ca 10 fall innehöll AV:s blankett endast en beskrivning av problemen och man fick mer eller mindre vaska fram vilket stöd skyddsombuden ville ha av Arbetsmiljöverket. Det förutsattes nästan alltid att man måste ta del av skyddsombudens ursprungskrav till arbetsgivaren för att förstå vilka åtgärder eller undersökningar som de begärde, vilket har gjorts i denna undersökning.

I syfte att skapa bättre förståelse för hur skyddsombuden formulerade sin begäran till Arbetsmiljöverket har följande indelning i kategorier gjorts.

3.1.4. Kategorisering av skyddsombudens begäran till Arbetsmiljöverket

Skyddsombudens begäran till Arbetsmiljöverket har delats in i tre kategorier.

Kategori A

Skyddsombudens begäran riktade sig till AV och var mer formell. De begärde att AV skulle meddela föreläggande eller förbud, ta ställning, göra en provning, ingripa, biträda, fatta beslut eller göra en inspektion.

Kategori B

Skyddsombuden hade som nämnts ovan oftast fyllt i AV:s blankett, men kraven riktades mer mot arbetsgivarna än mot Arbetsmiljöverket.

Kategori C

Denna kategori var mer oklar vad skyddsombuden förväntade att Arbetsmiljöverket skulle stå till tjänst med. Innehållet var oftast beskrivande.

Tabell 3.3. Skyddsombudens formuleringar enligt A-C och antal fall

Formulering	Antal fall
A	56 fall
B	20 fall
C	24 fall
Sammanlagt	100 fall

Kategori A. Begäran riktas mot Arbetsmiljöverket, 56 fall

Begäran om föreläggande eller förbud av AV, 12 fall

Exempel. Handling: AV:s blankett. Under rubriken. Begärda åtgärder anges:

-Se bilaga: Begäran enligt 6 kap. 6a AML om föreläggande eller förbud. Det materiella innehållet som skyddsombuden begär ska åtgärdas fanns att läsa både på den handling som sänts till registrator hos AV och i skyddsombudets bifogade begäran till arbetsgivaren.

Begäran om AV:s ställningstagande, 11 fall

Handling: Anmälan till registrator.

-Hej. Jag önskar ert ställningstagande i denna 66a. Bristen i arbetsmiljön kan man sedan ta del av i anmälan till registrator.

Begäran att AV:s ingriper, prövar, biträder eller fattar

Beslut, 21 fall

Handling: Anmälan till registrator.

-Hej! Jag begär att arbetsmiljöverket ingriper och prövar ärendet enligt bifogad blankett.

På AV:s blankett står: Jag vill att ni ska pröva att arbetsgivaren inte har svarat med en tidsatt handlingsplan som begärts enligt framställan.

Begäran om inspektion av AV, 3 fall

Handling: AV:s blankett.

-Se bifogade 6:6a. Bifogar upprättade 6.6a som tidigare skickats till X kommun. ...På grund av detta vill skyddsombuden att bifogade 6..6.a nu omgående går i skarpt läge och vi emotser en inspektion så snart som möjligt. Begäran till arbetsgivaren bifogas.

Övrigt, 9 fall

Skyddsombuden begär att Arbetsmiljöverket utreder 3 fall, granskar, 2 fall, trycker på, hanterar vidare med ett fall vardera. I ytterligare ett fall vägrade arbetsgivaren att skriva under 6:6a anmälan från skyddsombudet.

Ej svarat, 14 fall

Av dessa 56 fall framkom, att arbetsgivaren inte hade svarat i 14 fall på skyddsombudens begäran.

Kategori B, Begäran riktas mot arbetsgivaren, 20 fall

Det framkom 20 sådana fall.

Exempel på sådana är:

Handling: AV:s blankett. Se begäran enligt 6 kap.6a§ AML.

Begäran hänvisar sedan till den framställning som skyddsombudet sänt till arbetsgivaren. I en annan bilaga finns arbetsgivarens svar. Eftersom arbetsgivaren har svarat, kan det bli otydligt om skyddsombuden har kvar samma krav eller om några har fallit bort.

Kategori C, Begäran innehåller en beskrivning av arbetsmiljön, 24 fall

Några exempel:

Handling: AV:s blankett. Här redogörs för ett stort antal problem, som orsakats p.g.a. för låg bemanning. Därefter uppger skyddsombudet: Därför har jag skrivit en begäran om att ta fram en plan för att åtgärda problemet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Ingen plan har presenterats. Arbetsgivaren har presenterat en plan, men den godkänner inte skyddsombudet. Bifogat finns 6.6 a anmälan till arbetsgivaren.

Här blir det oklart vad Arbetsmiljöverket ska pröva. Är det skyddsombudets förslag till plan eller arbetsgivarens eller är det problemet med för låg bemanning, som ska prövas.

Handling: AV:s blankett. Starta oberoende utredning och en handlingsplan för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön...Utred en kränkande särbehandlingen...

Skyddsombuden har inte varit med...AML 6:4. Reflektioner i en bifogad bilaga.

I bilagan finns skyddsombudets anmälan till arbetsgivaren. I de bifogade reflektionerna uppger skyddsombudet även mer allmänna brister i arbetsmiljöarbetet. Det kan uppfattas otydligt, vilka krav som skyddsombudet ställer på Arbetsmiljöverket.

3.2. Det materiella innehållet i OSA anmälningar

Detta avsnitt ska redovisa skyddsombudens begäran i förhållande till de olika OSA områdena.² Först ges en sammanställning av de områden i OSA som skyddsombuden har berört och till de paragrafer i OSA som skyddsombudens begäran kan anses hänföras till. Underlaget är de OSA områden som kommit fram i anmälan till registrator, av AVs blankett och skyddsombudens egna skrivelser samt skyddsombudens första begäran till arbetsgivaren. Sedan sker en redovisning mer i detalj, gällande de problemområden som skyddsombuden uppgivit. De flesta skyddsombuden uppgav mer än ett OSA område. Under rubriken Arbetsbelastning döljer sig 9§ om arbetsbelastning, 10§ om otydlighet och 11§ om psykiska påfrestningar.

Tabell 3:4 Antal tillfällen som berörde olika OSA områden

OSA område	Antal tillfällen
Arbetsbelastning (9-11§§)	142
Systematiskt arbetsmiljöarbete (5 §)	81
Kränkande särbehandling (13-14§§)	53 (13§, 31 st. och 14§ 22 st)
Arbetstid (12§)	36
Kunskaper (6§)*	8
Mål (7-8§§)	1

*Inkluderar kunskap om kränkande särbehandling.

² Här är det undertecknad och inte skyddsombuden som står för kodningen d.v.s. av att systematisera innehållet i anmälningarna i förhållande till olika paragrafer i OSA.

De flesta anmälningarna kan hänföras till rubriken Arbetsbelastning 9-11§§ OSA. Det skedde sammanlagt vid 142 tillfällen. Näst vanligast var att skyddsombuden tog upp önskemål som kan härledas till 5§ OSA d.v.,s. till reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Det skedde vid 81 tillfällen. Skyddsombudens begäran kunde hänföras till rubrikerna Kränkande särbehandling och till Arbetstid med 38 respektive 36 tillfällen. Ett fall berörde reglerna om Mål i 7§ OSA.

3.2.1. Innehållet i förhållande till paragraferna

3.2.1.1. Allmänt, 1-4§§ OSA

De första paragraferna i OSA handlar om syftet med OSA, tillämpningsområdet och till vem OSA riktar sig samt olika definitioner, se 1-4§§ OSA.

3.2.1.2. Systematiskt arbetsmiljöarbete, 5 § OSA

Här redovisas skyddsombudens begäran med stöd av systematiskt arbetsmiljöarbete och 5§ OSA. Sådant stöd söktes vid 81 tillfällen.

Tabell 3:5 Hänvisning till systematiskt arbetsmiljöarbete, 5§ OSA

SAM områden	Antal tillfällen
Handlingsplan (10§ SAM)	31
Kartläggning, riskbedömning (8 § SAM)	29
Skyddsombud, arbetstagares medverkan (4§ SAM)	9
Företagshälsovård, annan expert (12§)	9
Krav på SAM kunskaper (7§)	3
Sammanlagt	81 tillfällen

Det framkom att skyddsombudens begäran oftast, vid 31 tillfällen handlade om behovet av handlingsplaner. Det framkom nästan lika ofta önskemål om att det skulle framgå, när begärda åtgärderna enligt handlingsplanen skulle vara vidtagna. Skyddsombuden begärde kartläggningar av olika risker vid 29 tillfällen. Behovet av företagshälsovård, medverkan av skyddsombud och

arbetstagare framkom i 9 tillfällen vardera. Behovet av ökad arbetsmiljökunskap, generellt hos ledningen uttrycktes vid 3 tillfällen.

3.2.1.3 OSA kunskaper, 6 § OSA

Här redovisas skyddsombudens begäran om behovet av OSA kunskaper enligt 6 § OSA. Sådant behov uttrycktes vid 8 tillfällen. Det kunde gälla brister hos ledningen och chefer. De flesta av dem eller vid 6 tillfällen hade de samband med uppfattningen att ledningen eller vissa chefer inte hade tillräckliga kunskaper, om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Ett av dessa tillfällen rörde trakasserier från tredje man. Vid ett annat tillfälle uttrycktes ett behov av ett välfungerande ledarskap och styrning. Vid ett tredje tillfälle påpekade skyddsombuden att arbetsgivarens förtroende för en viss chef måste återställas. Här är det oklart under vilken paragraf som detta skulle systematiseras under.

3.2.1.4. Mål, 7-8 §§ OSA

Ett sådant behov uttrycktes endast vid ett tillfälle.

3.2.1.5. Arbetsbelastning, 9 § OSA

Begäran berörde oftast arbetsbelastning. Sådana begäran skedde vid 70 tillfällen. Skyddsombuden uppgav för hög arbetsbelastning, underbemanning och behovet av anpassning mellan resurser och krav vid 51 tillfällen. De uppgav vidare behovet av återhämtning vid 9 tillfällen och behovet av kompetens hos arbetstagarna vid 5 tillfällen samt behovet av dialog mellan chefer och arbetstagare också vid 5 tillfällen.

3.2.1.6. Tydlighet, 10 § OSA

Skyddsombuden uppgav sammanlagt vid 54 tillfällen behovet av att känna till vad de skulle göra. Här kallat för tydlighet. Vid 22 tillfällen uppgav de otydlighet och osäkerhet ifråga om vad arbetstagarna skulle göra. Behovet av prioritering uttrycktes vid 11 tillfällen, behovet av stöd och kommunikation med chefer framkom också vid 11 tillfällen. Behovet av rutiner framkom vid 9 tillfällen. Jag

har tolkat det som att p.3 i denna paragraf kan vara tillämplig, d.v.s. att arbetstagarna ska känna till om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på. Behovet av att chefen skulle vara tillgänglig framkom i ett fall.

3.2.1.7 Starkt psykisk påfrestande arbete, 11§ OSA

Frågor om starkt psykiskt arbete kom upp vid 18 tillfällen. Skyddsombuden uppgav förekomsten och risken för våld och hot vid 10 tillfällen, medan uttrycket tung psykisk belastning uppgavs vid 6 tillfällen. Skyddsombuden uppgav problem med samvetsstress och etisk stress inom vården vid 2 tillfällen.

3.2.1.8 Arbetstid, 12§ OSA

Frågor om arbetstid framkom vid 36 tillfällen. Skyddsombuden uppgav oftast problem med scheman, kring-och gångtider vid 15 tillfällen. Näst vanligast var bristen på rast och paus som uppgavs vid 11 tillfällen och övertid med 11 tillfällen. Vid ett tillfälle berördes de ofta förekommande schemaändringarna vilket gjorde att ensamstående pappor, som var hamnarbetare inte kunde ta sitt föräldraansvar.

3.2.1.9 Kränkande särbehandling, 13-14§§ OSA

Allmänt

Kränkande särbehandling togs upp i 36 av 100 anmälningar d.v.s. i drygt var tredje anmälan. Anmälningarna kom oftast från den privata sektorn med 16 fall, från kommunerna med 14 fall, från landstingen/regionerna med 4 fall samt från staten med 2 fall. Skyddsombuden kom från mycket olika verksamheter. De flesta kom från omsorgsverksamheter med 8 fall, därefter var verksamheter som skola och vård representerade med tre fall vardera. Från Byggnads kom t.ex. två anmälningar.

Det var fler män än kvinnor, 21 män och 18 kvinnor som hänvisade till kränkande särbehandling. Det var nästan lika många huvudskyddsombud, 13 st som lokala skyddsombud, 12 st som åberopade kränkande särbehandling. Det var 5 av 16 regionala skyddsombud som anmälde kränkande särbehandling.

De flesta skyddsombuden som anmälde kom från Kommunal med 14 st. Två kom från Vision och två från Lärarnas Riksförbund. I 2 fall framkom att det fanns ett behov att cheferna hade kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling enligt 6 § OSA.

Skyddsombudens begäran kan hänföras till 13§ vid 31 tillfällena och till 14§ vid 22 tillfällena. Ytterligare 6 tillfällena kan hänföras till p. 2 i 6§ OSA.

Klargöra och åtgärda, 13 § OSA

Enligt 13§ OSA ska arbetsgivaren klargöra och åtgärda kränkande särbehandling. Hänvisning till 13§ gjordes vid 31 tillfällena. Skyddsombuden beskrev oftast, 13 tillfällena att kränkande särbehandling förekom. De uttryckte ett behov av åtgärder vid 9 tillfällena. I vissa fall framkom hot i samband med kränkningarna, vilket framkom vid 5 tillfällena. Konflikter på arbetsstället framkom vid 4 tillfällena. Skyddsombuden uppgav att kränkningarna kunde komma från chefer och tredje man, som elever och vårdtagare. De kränkta kunde vara både enskilda eller flera arbetstagare. I ett par anmälningar framkom att även skyddsombuden var kränkta. Vissa av anmälningarna kan sägas också innehålla arbetsrättsliga moment som berör lagen om anställningsskydd.

Rutiner, 14§ OSA

Arbetsgivaren ska se till att de finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras enligt 14§ OSA. Hänvisning till 14§ kunde göras vid 22 tillfällena. Skyddsombuden påpekade behovet av utredning vid 9 tillfällena, bristande rutiner vid 8 tillfällena och att det saknades stöd till enskilda arbetstagare vid 2 tillfällena. Vid ytterligare 2 tillfällena krävdes handlingsplaner för enskilda som kränkts och i ett fall krävdes att företagshälsovården skulle utreda.

3.3. Utvecklingen av skyddsombudens OSA anmälningar

I detta avsnitt undersöks utvecklingen tiden 2016-2020 av tillämpningen av OSA i förhållande till 9-14§§. Skyddsombuden kan ha tillämpat flera paragrafer i OSA vid samma tillfälle. Därför blir totalsumman mer än 100.

Tabell 3:7 Utvecklingen av OSA anmälningar

	2016	2017	2018	2019	2020	Totalt
Anm.	9	29	20	23	19	100 fall
A.bel.	7	51	31	31	22	142
Arbetsstid	2	14	5	7	8	36
KS	6	12	9	3	13	53

Utvecklingen har gått mot att antalet tillfällen som berör kränkande särbehandling, har ökat med tiden och i förhållande till antalet anmälningar som undersökts. Medan skyddsombudens begäran som berör arbetstider har minskat. Begäran som berörde arbetsbetslastning i förhållande till andelen var högst under 2017 och 2019.

Skyddsombuden hänvisade också till reglerna i SAM. Kraven på en utredning och riskbedömning förekom i 10 fall under 2017 och endast i 3 fall under 2020. Medan skyddsombuden åberopade kraven på handlingsplaner vid 10 tillfällen år 2019 och endast vid 7 tillfällen år 2017, som då hade flest anmälningar.

3.4. Sammanfattande slutsatser

Undersökningen omfattade 100 anmälningar till Arbetsmiljöverket av skyddsombud.

Formen för de handlingar som sändes in varierade. Skyddsombudens begäran kunde formuleras i den epost som registrator diarieförde ärendet på hos Arbetsmiljöverket. Anmälan kunde också ske på AV:s blankett eller på en egen handling från skyddsombuden. Kommunal hade en egen blankett. Handlingar som ofta följde med, var skyddsombudens begäran till arbetsgivaren, dennes svar och i vissa fall skyddsombudens reaktion på arbetsgivarens svar. De handlingar som sändes till Arbetsmiljöverket kunde omfatta en till 50 sidor. Samtliga anmälningar hänvisade till 6 kap. 6a§ AML. Skyddsombuden hänvisade i vissa fall även till 2 och 3 kap. AML. Vissa skyddsombud hänvisade till paragrafer i AML, i SAM och i OSA. Skyddsombudens formuleringar till Arbetsmiljöverket delades in begäran som riktades mer mot AV, begäran riktade sig mer mot

arbetsgivaren än mot AV och i vissa fall beskrevs endast problemet. En viss otydlighet uppstod.

Det materiella innehållet i anmälningarna berörde oftast arbetsbelastning, men frågor om arbetstid och kränkande särbehandling förekom också flitigt. Skyddsombuden tog oftast fasta på de olika rubrikerna i OSA, såsom arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. De beskrev sedan med utgångspunkt från dem sin egen arbetsmiljö, det som de uppfattade som brister. De oftast förekommande orden som skyddsombuden använde och som man kan finna i föreskrifterna är arbetsbelastning, otydlighet, återhämtning, prioritering, stöd och arbetstid samt kränkande särbehandling.

Utvecklingen av skyddsombudens tillämpning av OSA över tid är svår att bedöma. En mycket översiktlig slutsats är att frågorna om arbetsbelastning var höga i början, men har minskat något medan andelen kränkande särbehandling har ökat något medan arbetstidsfrågorna har minskat något från 2017.

Kap 4 Vilka skyddsombud gjorde OSA anmälan till Arbetsmiljöverket?

Detta kapitlet ska undersöka vilka skyddsombuden var, som gjorde 6:6a anmälningar till Arbetsmiljöverket. Kom de från den offentliga eller privata sektorn? Vilka verksamheter kom de ifrån? Vilka fackförbund tillhörde de? Vilka mandat hade de? Var de män eller kvinnor? Fanns det någon skillnad mellan kvinnokodade och manskodade arbetsställen i förhållande till skyddsombudens anmälningar? Kapitlet avslutas med några sammanfattande slutsatser

4.1. Vilka sektorer kom skyddsombuden ifrån?

De flesta anmälningarna kom från den offentliga sektorn med 61 fall medan 39 fall kom från den privata sektorn.

Inom den offentliga sektorn var kommunerna oftast representerade med 43 fall, regionerna med 13 fall och staten med 4 fall.

Inom den privata sektorn var spridningen mycket stor. Flest framställningar kom från transportsektorn med 8 fall. Övriga fall kommer att redovisas under nästa avsnitt om verksamheter.

4.2. Vilka verksamheter var representerade?

Med verksamhet menas här ett gemensamt innehåll i arbetet, som omsorgsverksamhet, skolverksamhet o.s.v. Indelningen är oberoende av vem som är huvudman, om det var offentlig verksamhet eller privat. Begreppet, verksamhet används för samtliga. Här nedan redovisas först de verksamheter som har tre eller fler anmälningar, tabell 4.1. Sedan redovisas de som har färre än tre.

Tabell 4.1. Verksamheter i förhållande till antal anmälningar

Verksamhet	Antal	Kommuner/regioner	Privat
Omsorg	24	21	3
Skolor	12	11	1
Sjukhus	12	12	0
Trafik/transport	9	1	8
Förskola/fritids	5	5	0
Teknisk verksamhet	4	1	3
Handel	3	0	3
Lokalvård	3	2	1

Här ser man att det var verksamheter inom omsorg, skolor och sjukhus som anmälningarna oftast berörde med sammanlagt 48 fall av 100 anmälningar.

Verksamheter med under tre anmälningar

Inom den privata sektorn kom anmälningar från kommunala bolag inom räddningstjänsten, byggverksamhet, ridverksamhet, fastighetsförvaltning, tillverkningsindustrin, hotellverksamhet i 2 fall vardera. Inom den offentliga sektorn framkom polisverksamhet i 2 fall.

Enstaka anmälningar från den privata sektorn berörde event, bildningsverksamhet, frisersalong och fastighetsförvaltning samt sophertering. En ideell förening var representerad. Den gällde sjukvård. Inom den offentliga sektorn framkom ett universitet, en socialförvaltning och ett museum samt ett behandlingshem.

4.3. Vilka fackförbund var representerade ?

Det var 116 skyddsombud som gjorde anmälningar. De flesta kom från LO med 56 skyddsombud som anmälde, TCO hade 37 skyddsombud, som anmälde och SACO hade 19 skyddsombud som anmälde. Ett skyddsombud tillhörde Hamnarbetarförbundet. Tre av de 116 skyddsombuden var svåra att identifiera, vilket förbund, om något som de skulle kunna ha tillhört.

Tabell 4:2 Centralorganisationer i förhållande till anmälningar

LO	56 skyddsombud anmälde
TCO	37 skyddsombud anmälde
SACO	19 skyddsombud anmälde
Hamnarbetarförbundet	1 skyddsombud anmälde
Sammanlagt	113 skyddsombud anmälde

För tre skyddsombud, framgick inte deras fackliga tillhörighet. Utöver det gjorde en facklig ordförande från Lärarförbundet en anmälan.

Tabell 4:3 Fackförbund i förhållande till antalet skyddsombud som anmälde

LO Förbund	Antal skyddsombud som anmälde
Kommunal	41
Handels	5
Transport	4
Byggnads	2
SEKO	2
IfMetall	2
Fastighets	1
Hotell/Rest.	1
Sammanlagt	56 skyddsombud

TCO Förbund	Antal skyddsombud som anmälde
Lärarförbundet	13
Vårdförbundet	11
Unionen	7
Vision	2
Polisförbundet	2
ST	1
Sammanlagt	37 skyddsombud

Dessutom anmälde en facklig ordförande från Lärarförbundet

SACO Förbund	Antal skyddsombud som anmälde
Lärarnas Riksförbund	10
SACO	4
AK. SSR	3
Läkarförbundet	1
Sv.Arkitekter	1
Sammanlagt	19 skyddsombud
 Hamnarbetarförbundet	 1 skyddsombud

4.4. Antal skyddsombud och deras mandat

Det var 116 skyddsombud som gjorde anmälningar till Arbetsmiljöverket och en facklig ordförande. Det betyder att det var det fler än ett skyddsombud som gjorde en anmälan. Det kunde t.ex. vara 4 skyddsombud från 4 olika fackförbund som gick samman och gjorde en anmälan, men det kunde också vara ett huvudskyddsombud och ett lokalt skyddsombud som gjorde en gemensam anmälan. Vilka mandat hade de då? Med mandat menas här om skyddsombuden var huvudskyddsombud, lokala skyddsombud eller regionala skyddsombud.

Tabell 4.4. Fördelningen av mandat

Huvudskyddsombud	60 stycken
Lokala skyddsombud	40 stycken
Regionala skyddsombud	16 stycken

Det framkom att det var vanligast att skyddsombuden var huvudskyddsombud. Det var 60 huvudskyddsombud som gjorde anmälningar. En av dem kallades för nationellt huvudskyddsombud. Vidare gjorde 40 lokala skyddsombud och 16 regionala skyddsombud anmälningar till Arbetsmiljöverket.

4.5. Var skyddsombuden som anmälde, kvinnor eller män?

Det framkom att av de 116 skyddsombuden som deltog i studien, så var flest kvinnor, 63 kvinnor och 53 män som gjorde anmälan. Kvinnorna var oftast

verksamhet inom den offentliga sektorn med 53 kvinnor och 24 män. Från kommuner och landsting/regioner deltog 51 kvinnor och 22 män och från den statliga sidan deltog 2 män och 2 kvinnor.

Från den privata sektorn var det omvänt. Från denna sektor var det oftast män som anmälde, 29 män och 10 kvinnor. Här kom anmälningarna från mycket olika verksamheter. Flera män kom från transport och trafiksektorn.

De flesta kvinnorna, 51 stycken, som gjorde anmälan kom från verksamheter inom omsorg, vård och skola. Det var framförallt kvinnor inom omsorgsverksamheter som vände sig till Arbetsmiljöverket. Det var sammanlagt 23 kvinnor och endast 3 män som gjorde anmälan från denna grupp medan det var 12 kvinnor och 2 män inom vården och 16 kvinnor och 11 män inom skola och förskola, som gjorde anmälan.

Tabell 4:5 Kvinnor och män i förhållande till omsorg, vård och skola

Verksamhet	Kvinnor	Män
Omsorgsverksamhet	23	3
Vård	12	2
Skola, inkl, fritidsv.	16	11
Sammanlagt	51	16

4.6 Kön och facklig tillhörighet

Skyddsombud som var kvinnor tillhörde oftast Kommunal i 26 fall. Nio vardera tillhörde Vårdförbundet och Lärarförbundet. Fem kvinnor tillhörde Lärarnas Riksförbund och 2 tillhörde Vision. De övriga tillhörde mycket olika förbund. Männerna var mycket mer spridda i sin fackliga tillhörighet. Oftast tillhörde männen Kommunal. Här fanns 12 män. De var också representerade med 5 skyddsombud vardera från Lärarnas Riksförbund och Unionen. Handels hade 4 skyddsombud som deltog, samtliga var män. Männerna var sedan representerade med 3 skyddsombud och därunder från andra fackliga organisationer.

4.7. Kön och mandat

Det var sammanlagt 116 skyddsombud som gjorde anmälningar.

Tabell 4:6 Mandat i förhållande till kön

Mandat	Kvinnor	Män	Totalt
HSO	28	32	60
LS	32	8	40
RSO	4	12	16
Totalt	64	52	116

Det var nästan lika många män som kvinnor som var huvudskyddsombud som anmälde, 32 män och 28 kvinnor. Det var fler kvinnor än män som var lokala skyddsombud som stod bakom en anmälan, 32 kvinnor och 8 män. Det var oftast män som var regionala skyddsombud. Här var det 12 män och 4 kvinnor som var regionala skyddsombud. Anmälan från facketts ordförande har inte räknats in här, men det var en man. Kvinnor som var lokala skyddsombud gjorde ofta egna anmälningar. Det skedde vid 27 av 32 tillfällen. Det var endast 8 män som var lokala skyddsombud och det var endast en av dem som ensam gjorde en anmälan.

4.8. Könskodade verksamheter

Skola, vård och omsorg räknas av tradition som kvinnokodade verksamheter medan tillverkning, byggverksamhet och i viss mån transport/trafik kan räknas till manskodade verksamheter. Här nedan redovisas de OSA områden som berörde skyddsombuden inom de kvinnokodade yrkena respektive de manskodade yrkena.

Tabell 4:7 Könskodade verksamheter

Paragraferna nedan hänvisar till paragrafer i OSA. Se 3.2.1.1. för förklaring av det materiella innehållet i paragraferna.

Verksamhet	6§	9§	10§	11§	12§	13-14§§	SAM
Skola	0	14	9	5	5	3	7
Vård	1	9	7	1	3	3	3
Omsorg	5	19	13	2	7	9	10
Tillverkning	0	2	2	0	0	2	2
Transport	0	6	1	1	6	5	0
Teknik	0	0	0	0	0	3	2
Bygge	0	0	0	0	0	2	0
Räddningstjänst	0	2	1	0	2	0	1

Skolverksamhet inklusive förskola och fritidshem stod för sammanlagt 17 anmälningar. Skyddsombudens anmälningar berörde vid 28 tillfällen 9-11§§ OSA om arbetsbelastning, tydlighet och psykisk belastning, vid 5 tillfällen arbetstid 12§ OSA och vid 3 tillfällen kränkande särbehandling 13-14§§ OSA. Varje anmälan kan kategoriseras under flera paragrafer i OSA.

Sjukvården omfattade 12 anmälningar. Här kan skyddsombudens begäran vid 17 tillfällen hänvisas till 9-11§§ OSA och 3 vardera till arbetstid och kränkande särbehandling 12 respektive 13-14§§ OSA.

Omsorgsverksamheten omfattade 24 anmälningar. Dessa kan hänvisas till arbetsbelastningen vid 34 olika tillfällen d.v.s. till 9-11§§ OSA. Skyddsombuden inom denna verksamhet framförde synpunkter på arbetstid vid 7 tillfällen 12§ OSA och till kränkande särbehandling vid 9 tillfällen 13-14§§ OSA.

Vad gäller då för de manskodade verksamheterna? Den största gruppen som här kodats som mansdominerande är transport/trafik med sammanlagt 9 anmälningar. Här ser man att anmälningarna gäller arbetsbelastningar enligt 9-11§§ OSA vid 8 tillfällen, medan arbetstid 12§ OSA och kränkande särbehandling, 13-14§§ har påtalats vid 6 respektive 5 tillfällen. De övriga

grupperna som tillverkning, teknik och byggverksamhet samt räddningstjänst omfattar endast två anmälningar vardera. Skyddsombuden inom teknik och bygge har endast tillämpat OSA då det gäller kränkande särbehandling med 2 fall vardera medan skyddsombuden inom tillverkning och räddningstjänst har använt sig av OSA, när det gäller arbetsbelastning med sammanlagt 4 respektive 3 olika påpekanden. Skyddsombuden inom räddningstjänsten har också påpekat brister med arbetstid vid 2 tillfällen.

Tabell 4:8 Exempel på antal anmälningar i förhållande till OSA och könkodade verksamheter.

Verksamhet	Antal	9-11§§	12§	13-14§§
Kvinnokodade verksamheter				
Skola	17	28	5	3
Vård	12	17	3	3
Omsorg	24	34	7	9
Sammanlagt	53	79	15	15

Manskodade verksamheter, några exempel

Transport/trafik	9	8	6	5
Tillverkning	2	4	0	0
Teknik	2	0	0	2
Bygge	2	0	0	2
Räddningstjänst	2	3	2	0
Sammanlagt	17	15	8	9

Arbetsbelastning är den fråga som skyddsombudens anmälningar oftast berör både från kvinnokodade och manskodade verksamheter. I undersökningen ingick 2 anmälningar från skyddsombud från Byggnads. Båda handlade om kränkningar. Observera att detta är endast exempel på könkodade verksamheter då vissa verksamheter har varit svåra att könkoda.

4.9. Sammanfattande slutsatser

Studien omfattade 100 anmälningar. Anmälningarna kom oftast från den offentliga sektorn med 61 anmälningar medan 39 anmälningar gjordes från den privata sektorn. Anmälningarna från den offentliga sektorn, kom oftast från den kommunala sektorn. Spridningen på olika verksamheter var mycket stor inom den privata sektorn. Flest anmälningar kom från transportsektorn med 8 fall.

Det var sammanlagt 116 skyddsombud som gjorde anmälningar. I vissa fall var det fler än ett skyddsombud som stod bakom en anmälan. Det var oftast huvudskyddsombuden som anmälde, 60 gånger, lokala skyddsombud deltog 40 gånger och regionala vid 16 tillfällen.

När det gäller fackförbund var skyddsombuden från LO mest aktiva med 56 skyddsombud. Inom LO var Kommunals skyddsombud mest aktiva med 41 skyddsombud. Från TCO deltog skyddsombuden vid sammanlagt vid 37 tillfällen. Här var det Lärarförbundet som var mest aktiva med 13 skyddsombud. Från SACO deltog 19 skyddsombud. Här var det Lärarnas Riksförbund som var mest aktiva med 10 skyddsombud.

Det var något fler kvinnor än män som gjorde anmälningar, 63 kvinnor och 53 män som anmälde. De kvinnliga skyddsombuden var mest aktiva inom den kommunala sektorn. Här inräknas regionerna. Det var 51 kvinnliga skyddsombud och 16 män, som vände sig till Arbetsmiljöverket från dessa sektorer. Den statliga sektorn representerades av 3 män och 1 kvinna.

Männen var oftast representerade inom den privata sektorn. Här var det 28 män som vände sig till Arbetsmiljöverket. När det gällde kön och facklig tillhörighet, kom både kvinnor och män oftast Kommunal. Det var 26 kvinnor och 12 män från Kommunal som vände sig till Arbetsmiljöverket. Det var fem män från Lärarnas Riksförbund och lika många från Unionen.

Det visade sig att när det gällde mandat så var det ungefär lika många män som kvinnor som var huvudskyddsombud 32 män och 28 kvinnor. Kvinnorna var starkt överrepresenterade vad gällde lokala skyddsombud med 32 kvinnor och 7 män. Kvinnorna var starkt underrepresenterade med 4 kvinnor och 12 män, när det gällde regionala skyddsombud. Den facklige ordförande var man.

När det gällde könskodade verksamheter som skola, vård och omsorg för kvinnor och byggverksamhet, transport/trafik och tillverkning för män, så var skyddsombud som representerade de kvinnligt kodade verksamheterna mest intresserade av risker i samband med arbetsbelastning i 9-11 §§ OSA föreskriften. Å andra sidan använde de även reglerna om kränkande särbehandling och SAM. De manligt kodade verksamheterna berörde oftast arbetsbelastning, men också arbetstider och kränkande särbehandling. En fråga man kan ställa är varför skyddsombud inom t.ex. Unionen, som har många medlemmar och Byggnads som ofta är mycket aktiva, gjorde så få anmälningar?

5 Sammanfattande analys

Den sammanfattande analysen har delats in i 7 avsnitt. Avsnitt 5.1. redovisar uppdraget, 5.2. behandlar form och innehåll i skyddsombudens OSA anmälningar, 5.3. beskriver utvecklingen av OSA anmälningarna, 5.4. ger en bild av, vilka skyddsombud som gjort anmälningarna, 5.5. tar upp några frågor att diskutera, 5.6. ger några synpunkter och avsnitt 5.7. avslutar med en diskussion om framtiden.

5.1. Uppdraget

Uppdraget från Arbetsmiljöverket var att under 2 månader utvärdera hur skyddsombuden med stöd av 6 kap. 6a§ arbetsmiljölagen hade använt reglerna i föreskrifterna Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), när de gjorde 6:6a anmälningar till Arbetsmiljöverket. Denna utvärdering är en del av en större utvärdering som Arbetsmiljöverket genomför. I utvärderingen skulle följande frågor besvaras: Hur formulerade sig skyddsombuden i sina inledande anmälningar till Arbetsmiljöverket utifrån föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö? Finns skillnader i 6:6a anmälningarna mellan exempelvis sektorer, verksamheter, kvinnokodade/manskodade arbeten? Har formuleringarna i 6:6a anmälningarna till Arbetsmiljöverket förändrats över tid från föreskrifternas ikraftträdande?

Det material som använts är skyddsombudens 6:6a anmälningar till Arbetsmiljöverket tiden 1 juli 2016 t.o.m. den 31 december 2020. Antalet anmälningar som hade anknytning till OSA under nämnda tid var 616 stycken.

Arbetsmiljöverket gjorde ett urval som ledde till 112 anmälningar. Se bilaga 1. Det bortföll sedan ytterligare 12 anmälningar. Undersökningen omfattar därför 100 stycken 6.6a anmälningar. Underlaget består av alla handlingar som kom in till Arbetsmiljöverket i samband med anmälan. En anmälan kunde omfatta alltifrån en till 50 sidor. Sammanlagt har 800 sidor studerats och systematiserats. Metoden har varit att läsa igenom alla handlingar och systematisera dem utifrån de frågor som skulle besvaras.

5.2. Något om form och innehåll i skyddsombudens OSA anmälningar

Detta avsnitt ska belysa hur skyddsombuden formulerade sig i sina inledande anmälningar till Arbetsmiljöverket utifrån OSA. Först redovisas formen för anmälningarna och sedan dess materiella innehåll.

5.2.1. Formen för skyddsombudens anmälningar

De handlingar som skyddsombuden sände in varierade. Anmälningarna sändes oftast in via mejl. Registrator diarieförde dem. Den epost som sändes till registrator kunde i vissa fall innehålla själva begäran till Arbetsmiljöverket. Vanligast var att anmälningarna till registrator innehöll en fil med AV:s blankett om begäran om föreläggande eller förbud, som skyddsombuden fyllt i . Kommunal hade en egen blankett. Vissa hade själva formulerat sin anmälan. Till anmälningarna fogades ofta både skyddsombudens ursprungliga begäran till arbetsgivaren, arbetsgivarens svar och skyddsombudens svar.

5.2.1.1. Handlingar till Arbetsmiljöverket

Generellt kan sägas att skyddsombuden i sin första handling till arbetsgivaren hade lagt ner ett stort arbete på att beskriva de problem som de uppfattade. Arbetsgivarna hade också ofta lagt ner ett stort arbete på att svara skyddsombuden. Handlingarna från båda sidor kunde vara mycket omfattande ända upp till sammanlagt 50 sidor och med ett genomsnitt på ca 8 sidor. Orsaken till att skyddsombuden gick vidare med sin anmälan till AV, kunde bero på att de åtgärder som arbetsgivaren uppgav sig vara villiga att vidta inte var tidsatta eller tillräckliga för skyddsombuden. Endast i ett par fall framkom det att skyddsombuden godkände några av de åtgärder som arbetsgivaren vidtagit. I några fall svarade inte arbetsgivaren. I flera fall framkom att frågorna som lett till skyddsombudens anmälningar hade diskuterats under flera år.

5.2.1.2. Skyddsombudens hänvisningar till lagrum och till OSA

Hänvisningen till lagrum och paragrafer skedde alltid till 6 Kap. 6a§ AML. Men skyddsombuden hänvisade ibland också till reglerna i 2 Kap. 1§ AML som bl.a. handlar om kraven på den psykiska arbetsmiljön. De hänvisade också till 3 Kap.

2-2a§§ om arbetsgivarens ansvar och till reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Många skyddsombud hänvisade till SAM och till OSA föreskrifterna.

Den oftast hänvisade paragraferna i OSA var 9§ om arbetsbelastning och 10§ om tydlighet, men paragraferna om kränkande särbehandling och arbetstid användes också ofta. Hänvisning skedde ofta till SAM och då var det 8 och 10 §§ som var aktuella. Skyddsombuden begärde relativt ofta kartläggning av arbetsmiljön, riskbedömning och tidsatta handlingsplaner. Hänvisningen kunde antingen ske till en hel AFS eller till vissa paragrafer. Det framkom att det var inte alltid så lätt för skyddsombuden att hänvisa till de mest lämpliga paragraferna i förhållande till de behov som de beskrev.

5.2.1.3. Begäran till Arbetsmiljöverket

Skyddsombudens begäran till Arbetsmiljöverket kunde variera både i tydlighet och utformning. Det var inte alltid så tydligt vilket stöd de önskade av AV. Deras begäran har därför delats in i tre kategorier. Kategori A visade att skyddsombuden önskade Arbetsmiljöverkets mer formella ställningstagande, Kategori B hänvisade mer till deras ursprungliga begäran till arbetsgivaren och Kategori C innehöll mer en beskrivning av de problem i arbetsmiljön som skyddsombuden upplevde.

Utformningen av anmälningarna var också olika. Nästan alla använde AV:s blankett. Den anger att skyddsombuden begär föreläggande, men det framkom av handlingarna att skyddsombuden i vissa fall bara ville ha någon slags hjälp från Arbetsmiljöverket, de ville informera myndigheten eller undrade vad de skulle göra? I vissa fall skrev de ner sina krav på AV:s blankett, i vissa fall hänvisade de till omfattande bilagor. I ytterligare fall sändes endast deras ursprungliga krav till arbetsgivaren in till Arbetsmiljöverket. En reflektion som kan göras är att ibland kunde det vara svårt, nästan omöjligt att veta vad de begärde av AV med tanke på alla handlingar som sändes in. Man får intrycket av att det som var nedtecknat på AV:s blankett endast var en del av deras begäran och att skyddsombuden utgick från att myndigheten skulle ta del av hela materialet, när de skulle ta ställning.

Man måste ha i åtanke att skyddsombuden är vanliga arbetstagare som har fått som förtroendeuppdraget, att vara skyddsombud. De är inga utbildade jurister eller ombudsmän som har lätt för att skriva och som känner till hur man ska formulera sig rättsligt. De har inte alltid en känsla för innebörden av att begära hjälp från Arbetsmiljöverket eller begära myndighetens ställningstagande. Flera arbetsgivare hade använt sin HR personal för att svara på skyddsombudens begäran.

5.2.2. Anmälningarna i förhållande till paragrafer i OSA

Generellt kan sägas att skyddsombuden oftast använde OSA rubrikerna som arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling i sina anmälningar. Begrepp som återhämtning och prioritering var också ofta förekommande ord. Inte så sällan kan man påstå att 10§ användes, då skyddsombuden antingen begärde att arbetsgivaren skulle vara mer tydlig eller påpekade att det fanns otydligheter. När de ovan nämnda begreppen använts, utformade skyddsombuden oftast anmälningarna utifrån sina egna upplevelser och med egna ord. Man kan inte utgå från att skyddsombuden förstår den rättsliga skillnaden mellan tvingande föreskrifter och allmänna råd. Här nedan kommenteras nu paragraf för paragraf i OSA.

1§ Syfte

Ordet *främja* är inte något begrepp som skyddsombuden använde. Här finns inte heller några allmänna råd om hur begreppet skulle kunna användas.

2§ Tillämpningsområde

OSA omfattar verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning. Anmälningarna gällde också endast dessa grupper.

3§ Till vem riktar sig föreskrifterna?

Här likställs inhyrda med arbetstagare. Det framgick inte att skyddsombudens anmälningar omfattade inhyrda. Elever och studenter har undantagits från OSA. Inga elev-eller studerandeskyddsombud ingick i studien. Här får Arbetsmiljölagen kap. 2 tillämpas som vanligt. Inga anmälningar omfattade de som deltar i arbetsmarknadspolitiska program eller asylsökande. Dessa hamnar utanför då de inte har rätt att utse egna skyddsombud.

4§ Definitioner

OSA har 6 definitioner. De är tänkta att förtydliga olika begrepp. Det framgick inte av anmälningarna på vilket sätt dessa användes. Kanske var det svårt för skyddsombuden att veta hur de skulle tillämpas.

5§ Systematiskt arbetsmiljöarbete

Hänvisning till SAM skedde ofta. Skyddsombud hänvisade vid 81 tillfällen³ till innehållet i SAM. Skyddsombuden ville som nämnts tidigare ha kartläggningar, riskbedömningar och tidsatta handlingsplaner. Deras begäran kan hänföras till 8 och 10§§ SAM. Många arbetsgivare svarade skyddsombuden, att de planerade att vidta åtgärder, men de uppgav inte, när åtgärderna skulle vara genomförda. Det verkade vara en av orsakerna till att skyddsombuden vände sig till Arbetsmiljöverket.

6§ Kunskaper

Behovet av att chefer och arbetsledare hade kunskaper framkom vid 8 tillfällen. Det var oftast förknippade med kränkande särbehandling.

7-8 §§ Mål

En anmälan innehöll behovet av mål. Varför det endast var ett fall, kan bero på att det i första hand var mer konkreta åtgärder som skyddsombuden ville ha stöd för, när de vände sig till Arbetsmiljöverket eller att det redan fanns en arbetsmiljöpolicy enligt 5§ SAM.

9 § Arbetsbelastning

Skyddsombudens anmälningar handlade oftast eller vid 70 tillfällen, om arbetsbelastning. Ofta beskrev skyddsombuden situationen. Det uttrycktes t.ex med begrepp som för hög arbetsbelastning eller underbemanning. Begrepp som relativt ofta förkom var behovet av återhämtning. Behovet av anpassning mellan resurser och krav användes i några fall. Arbetsbelastning eller stress kunde framgå t.ex. genom en beskrivning av hur datastödet inte fungerade och att det skapade stress. Behovet av dialog framfördes i några fall. Det behovet skulle

³ De siffror som uppges under 5.2.2. hänvisar till antal gånger som skyddsombudens begäran innehöll hänvisning till ett område. Det speglar inte antal anmälningar som var 100. Skyddsombudens begäran kan omfatta flera OSA frågor.

också kunna föras till 4§ SAM om skyddsombudens och arbetstagarnas medverkan.

Ett skyddsombud vände sig i sin anmälan till kommunstyrelsens ordförande. Det gällde hög arbetsbelastning. Ordförande skickade tillbaka ärendet till den nämnd och förvaltning, som ansvarade för området. Skyddsombudet uppgav att förvaltningen också såg riskerna, men hade inga möjligheter att åtgärda. Begreppet kognitiv fanns inte med i någon anmälan. Kanske är ordet för obekant för vissa grupper.

10§ Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till vissa saker

Många skyddsombud uttryckte en önskan om att arbetstagarna ville veta vad de skulle göra. Skyddsombuden begärde ökad tydlighet. Sådana önskemål uttryckte vid 54 tillfällen. Arbetstagarna ville veta vem som skulle göra vad, vilka uppgifter som skulle prioriteras, vem de kunde vända sig till för att få stöd. De ville också ha tydliga rutiner. Ett par fall uttryckte ett behov av att chefer skulle var tillgängliga.

11§ Starkt psykiskt påfrestande arbete

I denna grupp hamnade flera anmälningar som berörde hot och våld, men också patientsäkerhet. Problemet berördes vid 18 tillfällen. Här framkom ord som hjärnstress och samvetsstress. Begreppet starkt psykiskt påfrestande arbete användes inte av skyddsombuden. De beskrev mer situationer som kunde uppfattas som starkt psykiskt påfrestande.

12§ Arbetstid

Begreppet arbetstid i AML är i första hand tänkt att omfatta förläggningen av arbetstid. Å andra sidan kan för mycket övertid uppfattas som ohälsosamt enligt AML. Skyddsombudens begäran omfattade all slags arbetstid, som de uppfattade kunde leda till ohälsa. Anmälningarna omfattade allt från önskan om annorlunda scheman, möjlighet till paus och rast samt övertid.

När det gällde scheman uppgavs problemet med ofta förekommande schemaändringar, vilket innebar att vissa inte kunde ta sitt föräldraansvar. Denna fråga skulle också kunna behandlas med stöd av Diskrimineringslagen. Arbetsgivarna hänvisade i vissa fall till överenskommelser med facket och menade att om arbetsgivaren hade kommit överens med facket så skulle det

gälla. Trots det gjorde skyddsombuden anmälningar. Det är inte ovanligt att det uppstår konflikter mellan fack och skyddsombud. Det kan bero på att skyddsombudens uppgift är att verka för att alla ska få behålla livet och hälsan medan den fackliga organisationen har andra uppgifter, som att förhandla om arbetstillfällen och lön.

13-14§§ Kränkande särbehandling

De flesta skyddsombud som anmälde kränkande särbehandling, vilket skedde i drygt 1/3 av samtliga anmälningar beskrev ofta på vilket sätt som arbetstagarna hade kränkts. I de övriga fallen påstods vanligtvis att kränkande särbehandling förekom. Handlingarna var i vissa fall sekretessbelagda. Kränkande särbehandling framkom i 36 anmälningar och vid 53 tillfällen. Vid 31 tillfällen kunde skyddsombudens begäran hänföras till 13§ och vid 22 tillfällen till 14§. De som kränkte kunde vara en chef eller tredje man d.v.s. en elev eller omsorgstagare. Anmälningarna omfattade både kränkningar av enskilda arbetstagare, men också av grupper av arbetstagare. Här får man en uppfattning att skyddsombuden begäran lutade sig mot den definition som finns i 4§ OSA.

5.3. Något om utvecklingen av anmälningarna från 2016-2020

Det var svårt att se någon tydlig utveckling av hur skyddsombuden använde OSA anmälningarna över tid. Begäran som berörde arbetsbelastning var betydelsefull under hela tiden medan frågor om arbetstid och kränkande särbehandling ökade något under senare tid. Studien genomfördes på så sätt att alla anmälningar och all systematik utgick från det år som de kom in till AV. Trots det, framgick inte några utmärkande skillnader. Vid en djupare studie, kanske några skillnader skulle framgå.

5.4. Något om skyddsombuden och OSA

Detta avsnitt kommer att resonera om vilka sektorer och verksamheter som skyddsombuden kom ifrån, vilka mandat som skyddsombuden hade och vilka fackförbund som de kom ifrån. Sist kommer frågan om det var män eller kvinnor som var aktiva och något om könscodade verksamheter. Allmänt kan sägas att det var oftast kvinnor, som var huvudskyddsombud och kom från den offentliga

sektorn och särskilt från omsorgsverksamhet, som tillämpade OSA föreskrifterna och då särskilt reglerna om arbetsbelastning.

5.4.1.Sektorer och verksamheter

Den offentliga sektorn var oftast representerad och utgjorde ca 60% av anmälningarna. De flesta kom från skola, vård och omsorg inom kommuner och landsting/regioner, 44 anmälningar . Vad kan man då säga om dessa grupper? De finns många arbetstagare inom denna sektor och inom dessa verksamheter. De är välorganiserade och har kanske en större anställningstrygghet än många grupper inom den privata sektorn. När det gällde omsorgsverksamheten så hade Kommunal utvecklat en egen blankett för anmälan som nästan alltid användes. Den kan ha underlättats för Kommunals skyddsombud att göra anmälningar.

När det gällde skola och vård kunde man uppfatta att det låg ett stort engagemang och kunskap bakom anmälningarna, som var mycket omfattande och detaljerade. Det var endast fyra anmälningar från den statliga sektorn. Här ingick polisens verksamhet i två fall och ett universitet och ett behandlingshem. Någon förklaring till att det var så, är svårt att uttala sig om. Skyddsombud inom staten har en god anställningstrygghet. Fackförbunden är välorganiserade. Arbetsställena har många anställda, vilket innebär att skyddsombuden ofta har avsatt tid för sitt uppdrag och är välutbildade. Kanske är det så att skyddsombuden inom staten finner andra lösningar på uppkomna problem?

Den privata sektorn utgjorde nästan 40% av anmälningarna. Dessa visade stor spridning, när det gällde inom vilka verksamheter som var representerade. Det är därför svårt att dra några slutsatser. Generellt kan sägas att här kan skyddsombuden vara mer rädda för sina anställningar, så att de inte vågar göra anmälningar. Många arbetsställen kan också vara mycket små och med svag facklig organisation. Skyddsombuden kan här ha bristande kunskaper.

De flesta anmälningarna inom den privata sektorn kom från transport-och trafikbolagen. Endast fem anmälningar kom från handeln. Skyddsombud inom byggverksamhet gjorde 6:6a anmälan till Arbetsmiljöverket vid två tillfällen och då gällde det kränkande särbehandling. Skyddsombud inom

byggverksamheten brukar vara både välutbildade, pålästa och inte rädda för att driva olika arbetsmiljöfrågor. En allmän reflektion är att det inte var några större mer kända företag som ingick i underlaget.

5.4.2. Mandat och fackförbund

Det var framförallt huvudskyddsombuden som var mest aktiva. Det var 116 skyddsombud som gjorde anmälningar. Det var 60 huvudskyddsombud och 40 lokala skyddsombud samt 16 regionala skyddsombud som deltog. I vissa fall ställde sig flera skyddsombud från olika fackförbund bakom en anmälan. I ett par fall gjorde ett huvudskyddsombud och ett lokalt skyddsombud en gemensam anmälan. Det är naturligt att det oftast är huvudskyddsombuden som gör en 6:6a anmälan. De är nästan alltid de mest erfarna. En tredjedel av de regionala skyddsombuden kom från Handels. Det kan uppfattas att de regionala skyddsombuden gjorde få anmälningar. Dessa är också ofta kunniga och behöver inte oroa sig för att få försämrade anställningsförhållanden, om de anmäler till Arbetsmiljöverket. Kanske lyssnade arbetsgivaren på de synpunkter som de framförde, så skyddsombuden inte behövde gå vidare med en 6:6a anmälan.

En fråga som kan ställas, men som inte har undersökts, är om huvudskyddsombuden och de regionala skyddsombuden var tydligare i sin begäran till Arbetsmiljöverket än de lokala skyddsombuden.

Sammanlagt var det 116 skyddsombud som gjorde anmälningar. Av dessa tillhörde 112 skyddsombud en centralorganisation. Det framkom att det var oftast skyddsombud inom LO, ca 50% som stod för anmälningarna. TCO förbunden stod för ca 33% av anmälningarna och SACO förbunden för resten eller för ca 17%. En av de resterande anmälningarna kom från Hamnarbetarförbundet i ett fall och det var tre skyddsombud där det var oklart vilket förbund de kom ifrån.

Från LO var Kommunal det förbund som oftast var representerat. Inom TCO var det Lärarförbundet och Vårdförbundet och från SACO var det oftast Lärarna Riksförbundet som var representerade. Det är uppenbart att det är skyddsombud inom Kommunal som varit mest aktiva. De är ett mycket stort förbund. Det är Unionen också, men där var det endast 7 skyddsombud, som

gjorde anmälan. Det är framför allt skyddsombud inom omsorg, skola och vård, som är mest aktiva. De representerade ca. 70 skyddsombud av 116. Då är skyddsombud från Kommunal, Läkarförbundet, Ak, förbundet SSR och Vision samt de två lärarförbunden inräknade.

Skyddsombud inom skola, vård och omsorg använde OSA föreskrifterna och gjorde 6:6a anmälningar i större utsträckning än andra grupper. Det som dessa grupper har gemensamt är att de är många till antal, arbetar med människor och är övervägande kvinnodominerade samt ofta arbetar inom den offentliga sektorn. Man kan få ett intryck av att OSA passar för deras behov. Det kan bero på att det idag inte finns några särskilda föreskrifter om skola, vård och omsorg, som det finns t.ex. inom byggverksamhet för hamnarbetare och som tidigare fanns för andra grupper.

De flesta föreskrifter har av tradition riktats mot den privata sektorn. Inom den privata sektorn och för dem som tillhör LO finns en viss vana att göra 6:6a anmälan. Det är förvånande att t.ex. skyddsombud inom Byggnads inte använt OSA vare sig när det gäller arbetsbelastning och arbetstider utan endast då det gäller kränkande särbehandling. Handels och Transport har använt OSA anmälningar dubbelt så ofta som IFMetall, Byggnads och SEKO. Kan det vara så att arbetsgivarna inom den privata sektorn är mer lyhörda för skyddsombudens krav eller är skyddsombuden av olika anledningar mindre benägna att använda 6:6a anmälningar till Arbetsmiljöverket, eftersom det kan upplevas som mycket kontroversiellt.

5.4.3. Kön och könkodade verksamheter.

Det var något fler kvinnor än män som gjorde anmälan, 63 kvinnor och 53 män. Kvinnorna kom oftast från den offentliga sektorn och männen från den privata. Kvinnorna tillhörde oftast Kommunal medan männens fackliga tillhörighet var mycket spridd. Det fackförbund som de flesta männen tillhörde var Kommunal. När det gällde mandat var både män och kvinnor oftast huvudskyddsombud. Det var 32 män och 28 kvinnor som var huvudskyddsombud. Kvinnor, som var skyddsombud, var ofta lokala skyddsombud. 32 st. Det var få män som var

lokala skyddsombud, endast 8 stycken. De regionala skyddsombuden var oftast män. De var 12 män och 4 kvinnor.

Det är uppenbart att det är verksamheter som domineras av kvinnor som oftast har använt OSA. Skola, vård och omsorg står för mer än hälften av alla 6:6a anmälningar med sammanlagt 53 av 100 anmälningar. Den största gruppen av manskodade verksamheter var transport och trafik med 9 anmälningar. Det kunde gälla buss-och tågtrafik. Gemensamt för dessa är att de alla arbetar med människor och att arbetsbelastning var det som anmälan oftast innehöll.

Kvinnliga skyddsombud och kvinnokodade verksamheter, har varit de som oftast tillämpat OSA. Det kan bero på att OSA föreskrifterna har passat för dessa grupper och att det fanns ett uppdämt behov av att använda dem. Dessa grupper har inte så många andra föreskrifter att stödja sig på. De föreskrifter som gällde förskolor och fritidsverksamhet och omsorgsverksamhet är borttagna. Det finns inte heller någon föreskrift som riktar sig direkt mot skola, vård och omsorg. Utvecklingen av föreskrifter går numera mot mer generella och mindre mot speciella områden. Så skyddsombud inom kvinnokodade verksamheter kan sägas ha lite tur här, eftersom OSA får betraktas som en generell föreskrift som förhoppningsvis får vara kvar.

5.5. Frågor att diskutera

5.5.1. Verkar skyddsombuden kunna använda OSA?

Undersökningen visar att OSA-föreskrifterna passar in i skyddsombudens verksamhet. OSA verkar passa särskilt bra för skyddsombud som är verksamma inom den offentliga sektorn, i kvinnokodade yrken, där man arbetar mycket med tredje man, som omsorgstagare, elever och patienter. Skyddsombuden använder rubrikerna i OSA och sedan beskriver de sin situation.

Anmärkningsvärt är att skyddsombud, ofta män inom manskodade yrken har använt OSA särskilt när det gäller arbetstid och kränkande särbehandling. Det har tagit fasta på rubrikerna, som de använt och sedan beskriver de situationen. De har använt OSA för frågor om arbetsbelastning,

men kanske inte lika ofta som man kunde förvänta sig. Nu måste man ha i åtanke att många skyddsombud inom den privata sektorn arbetar på små företag. De kanske inte har tillgång till mer kvalificerade huvudskyddsombud. Skyddsombud på mindre företag kanske inte känner till OSA föreskrifterna.

Här finns ett behov både för de fackliga organisationerna och för de regionala skyddsombud att föra ut budskapet om innehållet i OSA och vad skyddsombud ska tänka på när de formulerar en 6:6a anmälan, som alltid först ska behandlas av arbetsgivaren.

En annan fråga är om det kan finnas en rädsla för repressalier mot skyddsombud om de gör en 6:6a anmälan till AV. I ett par anmälningar framkom att skyddsombuden kände sig hindrade. I LO:s undersökning om *Trakasserier av skyddsombud* (2016) ges stöd för att skyddsombud ibland kan känna sig hindrade.

5.5.2. Hur ska skyddsombudens formulera sina anmälningar för att de ska kunna hålla i en rättslig prövning? Hur mycket hjälp kan de få av AV?

Här finns ett stort behov av att följa vilket stöd som skyddsombudens anmälningar får av Arbetsmiljöverket och i en förvaltningsdomstol. Hur precisa måste de vara i sin begäran för att den ska hålla inför en rättslig prövning?

En fråga i nära anslutning till den frågan är hur omfattande stöd, skyddsombuden kan räkna med från arbetsmiljöinspektörerna. Den frågan är beroende av hur Arbetsmiljöverket och arbetsmiljöinspektörerna tolkar 6§ förvaltningslagens, om myndigheternas serviceskyldighet. Intrycket är att arbetsmiljöinspektörerna behöver hjälpa skyddsombuden ,att precisera sina behov.

5.5.3. Fackligt stöd

De fackliga organisationerna har också ett ansvar. Man kan säga att Kommunal har tagit ett steg i rätt riktning då de har utformat en egen blankett, som enligt min uppfattning har varit till stor nytta viddå Kommunals skyddsombud har

gjort 6:6a anmälningar. Facken behöver lära skyddsombuden hur de måste formulera sig då de gör en 6:6a anmälan.

5.5.4. Begrepp i OSA

Finns det några begrepp som saknas i OSA eller som kan vara svåra att tyda? Begreppet kognitiv tyckte jag själv var svårt. Kan man inte använda begreppet hjärnstress?

Ett problem vid systematiseringen var ord som chef och arbetsledare. OSA inleder sina paragrafer med arbetsgivare, vilket är helt rätt enligt min mening, men i vissa fall var det underchefer, som skyddsombuden uppfattade som problematiska. Det var då något svårt att veta vilka paragrafer som var mest tillämpliga. Reglerna om kränkande särbehandling blev för starka. Det var svårt att använda 4§ p. 4 om organisatorisk arbetsmiljö, eftersom detta är en definition.

5.5.5. Arbetstid

Hur ska skyddsombuden använda föreskrifterna om arbetstid? Arbetstiden är reglerad i arbetstidslagen. Samtidigt är det en arbetsmiljöfråga som regleras i AML och i OSA samt i kollektivavtal.

I 2 Kap.1§ AML uttalas att arbetstidens förläggning ska beaktas. Enligt arbetstidslagen omfattar arbetstidens förläggning nästan, allt utom övertid. Begreppet förläggning omfattar information om scheman, dygnsvila, nattarbete, veckovila, rast och paus samt måltidsuppehåll. Men övertid är också en arbetsmiljöfråga, eftersom mycket övertid kan leda till arbetsskador. Begreppet övertid ingår också i OSA.

Många skyddsombud inom vården uppgav att de kände sig trötta både fysiskt och psykiskt och att det var mycket övertid. De tillämpade då OSA reglerna. Arbetstid omfattas ofta av kollektivavtal och är en viktig förhandlingsfråga. Här måste både arbetsgivare och fack lyssna på skyddsombuden. Annars blir det stora konflikter.

I ett fall framkom att arbetsgivaren ändrade scheman hela tiden. Det gällde en manligt kodad verksamhet. Skyddsombudet menade, att papporna då

inte kunde ta sitt föräldraansvar, vilket påverkade dem psykiskt. Här skulle kanske den fackliga organisationen ha använt Diskrimineringslagen istället.

5.5.6. Skyddsombuden var praktiska

Avslutningsvis kan man påstå att skyddsombuden var praktiska. De använde de OSA begrepp som är lätta att förstå, som arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Det har också använt begrepp som återhämtning, prioritering och stöd. De ibland något komplicerade begreppen, i de allmänna råden, ersätter de med att beskriva sin egen arbetsmiljö och det blir Arbetsmiljöverkets uppgift att hjälpa till med att precisera skyddsombudens önskemål.

5.6. Mer personliga reflektioner

Här nedan skulle jag vilja göra några mer personliga reflektioner över OSA och skyddsombudens 6:6a anmälningar.

5.6.1. En tillbakablick

År 1979 fick jag en tjänst som byrådirektör på Yrkesinspektionen i Örebro. En ny värld öppnades sig för mig. Den handlade om kemikalier, klämskador och explosioner, men jag förstod snart att något nytt hade kommit in i den mycket tekniska värld, som en Yrkesinspektion var på den tiden. Arbetsmiljölagen hade trätt i kraft året innan. Den medförde att hänsyn skulle tas till att arbetstagarna inte bara var fysiska varelser utan personer som hade känslor. Fenomenet kallades för den psykosociala arbetsmiljön. Vad detta var för något, var yrkesinspektörerna mycket tveksamma till och hur de skulle kunna inspektera de anställdas känsloliv, var något oklart. En föreskrift skulle utarbetas som stöd för tillämpningen. År 1980 föreslogs en sådan, men den ansågs så kontroversiell så den fick formen av allmänna råd. Sedan tog det 35 år innan OSA utfärdades år 2015. Man kan ha många synpunkter på OSA:s innehåll. För mig personlig har jag under nästan hela mitt yrkesverksamma liv befunnit mig i situationer, där denna föreskrift efterfrågats och diskuterats. Den blev mer omfattande och mer detaljerad än jag hade förväntat mig.

5.6.2. OSA:s betydelse

En föreskrift är inte bara ett rättsligt dokument. Det är också en kunskapskälla och ett riktmärke. OSA ger legitimitet till frågor om arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Den är ett stöd inte bara för Arbetsmiljöverkets inspektörer utan också för chefer, HR avdelningar och för skyddsombud samt för företagshälsovården. När OSA kom genomfördes ett stort antal konferenser i ämnet. Kunskapen spreds. HR avdelningarna fick stöd i frågor som de redan kände till och arbetade med. Detsamma skedde inom den fackliga rörelsen. Utbildningar genomfördes och kunskapen om OSA frågorna ökade. Vägledningar utfärdades.

Under nästan 35 år har jag arbetat inom universitetsvärlden. Min drivkraft har varit att utveckla ämnet arbetsmiljörätt. Många som deltar i universitetsutbildningar blir chefer. Alla blivande chefer behöver en orientering i ämnet arbetsmiljörätt. Min uppfattning är att utbildning på universitetsnivå, om OSA föreskrifterna tillsammans med arbetsmiljölagen, kan få stor betydelse för framtida chefer och deras förståelse för hur arbetstagarnas arbetsmiljö kan påverkas. De skulle kunna användas för framtida utbildningar inom ämnen som ekonomi, juridik, personalvetenskap och ingenjörutbildningar och särskilt för dem som genomgår utbildning i socialt arbete. Den sista grupp är den som kommer att bli chefer för väldigt många kvinnor inom omsorgsverksamheten. Den grupp som var mest aktiv i denna undersökning. Tidigare fanns en specialutbildning för dem, där arbetsmiljörätten ingick, åtminstone i Örebro.

5.6.3. Utformningen av OSA

Jag förstår att varje ord, varje stavelse i OSA föreskriften har diskuterats under dessa 35 år. Jag hyser stor respekt för detta arbete. En föreskrift riktar sig till arbetsgivarna, den används av skyddsombuden och ska tillämpas av Arbetsmiljöverket och kan komma att prövas av olika förvaltningsdomstolar.

Definitioner är bra och de behövs, men jag skulle önska att de fördes in i de paragrafer där de hörde hemma. Det var svårt att veta var och på vilket sätt definitionen ”organisatorisk arbetsmiljö” skulle användas. Vissa delar,

fördelning av arbetsuppgifter finns redan i SAM. Orden kommunikation och resurser har använts i några fall. Ett dilemma med 4§ OSA om definitioner, är att det är en föreskrift och som sådan starkare än de allmänna råden. Men det kan vara lite svårt för skyddsombuden att foga in definitionerna i sina anmälningar med undantag för kränkande särbehandling.

Paragrafen om mål kan förväxlas med SAMs regler om policy. Behovet av mål användes endast en gång i anmälningarna. Här får man nog gå ut och fråga företagen hur de använder 7-8§§ OSA.

Föreskriften om arbetsbelastning består endast av tre rader medan de allmänna råden är utförliga. Det kan vara svårt för skyddsombuden, att veta hur AV och en förvaltningsdomstol ser på skillnaderna mellan föreskrifter och allmänna råd.

När det gäller 9§ OSA skulle jag önska att föreskriftstexten var lite mer utförlig i förhållande till de allmänna råden. Ordet återhämtning har använts, men begreppet ledarskap skulle behöva utvecklas. Begreppet kognitiv tycker jag är ett svårt ord, om man vill att allmänheten ska kunna använda texten. Kan man inte kalla det för hjärnstress istället? Som en parentes kan nämnas att vid en föreläsning för ett antal regionala skyddsombud inom TCO så sa jag att ordet kognitiv var svårt och jag trodde inte att det användes. De regionala skyddsombuden ansåg att jag hade helt fel och att ordet var mycket användbart och inte fick tas bort.

Paragraf 10 i OSA om tydlighet har fått stor betydelse, särskilt ordet prioritering. Flera begrepp i denna paragraf har inte använts. Ord som tydlighet, otydlighet och behovet av rutiner har använts. Paragraf 11 tar i de allmänna råden upp etiska dilemman. Skyddsombuden har använt ord som etisk stress och samvetsstress. Samma sak är med arbetstid och kränkande särbehandling. Skyddsombuden använder rubrikerna och sedan beskriver de sin situation.

Ytterligare en sak att tänka på är att OSA kompletteras med att AV har givit ut en Vägledning, men det har också LO och TCO gjort. Det finns även partsgemensamma vägledningar. Hur skyddsombuden ska uppfatta föreskrifterna i OSA i förhållande till de allmänna råden och olika vägledningar

kan vara något att reflektera över. Denna undersökning omfattar inte AV:s eller andra vägledning.

5.6.4. OSA och kvinnokodade verksamheter

Det framgick i studien att OSA föreskrifterna har fått mycket stor betydelse för kvinnor och kvinnokodade verksamheter, särskilt inom omsorgsverksamheten. Med tanke på att många kvinnor inom dessa sektorer har långa sjukskrivningar, särskilt inom omsorgsverksamhet, så finns en förhoppning om att OSA ska kunna vara till ett stöd. Samma förhoppning kunde jag finna i studien *Safety delegates and the implementation of the organisational and social work environment*. I denna studie undersöktes 65 förelägganden som hade som ursprung skyddsombudens OSA anmälningar.

Arbetsmiljölagen och dess företrädare har ofta använts för att förebygga arbetsskador främst inom manskodade verksamheter. Från 1889 och framåt kan man påstå att den inriktningen har ett starkt grepp även idag om AML. Många EU direktiv har också givit stöd till sådana verksamheter. Det finns idag inga särskilda föreskrifter som berör kvinnokodade verksamheter som omsorg, skola eller vård. Det har funnits föreskrifter om omsorgsarbete, förskolor och fritidsverksamhet samt storkök. De har tagits bort. Utvecklingen går mot mer generella föreskrifter. I den utvecklingen har OSA stor betydelse just för kvinnokodade verksamheter.

5.7. Avslutande diskussion

Vissa påstår att arbetsmiljölagens generella krav redan omfattar OSA områdena. Det kan vara sant, men att det har utfärdats detaljerade föreskrifter inom områden som arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling har betydelse för att ge dessa frågor legitimitet i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. OSA får i praktiken betydelse för Arbetsmiljöverkets inspektörer, som stöd för HR avdelningar och för skyddsombuden.

Syftet med arbetsmiljölagen är att ingen ska skada sig i arbetslivet. Redan 1929 fastslogs i en ILO rekommendation att arbetsgivare, arbetstagare

och samhället i stort har ett gemensamt intresse, när det gäller att värna om att ingen skadade sig i arbetet.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. I Sverige bygger mycket av arbetsmiljöarbetet på samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och arbetstagare, där skyddsombuden är arbetstagarnas företrädare. Tanken är att skyddsombuden, som är en av arbetstagarna, ska vara känslspröt och informationskällor till arbetsgivaren, när det gäller att upptäcka om arbetsbelastningen blir för hög, arbetstiden för omfattande eller om kränkande särbehandling förekommer. Allt i syfte att förebygga arbetsskador. Dessa frågor har idag får legitimitet i OSA. Här finns mer att utforska i syfte att skapa en hållbar arbetsmiljö.

Referenser

Andersson, Peter,

-*Vidta alla åtgärder som behövs*, Jure förlag, 2013.

-*Lagom krav på arbetsmiljön*, Jure förlag, 2019.

Ask, Henric & Ericson, Bo,

-*Kränkande särbehandling i arbetslivet-hur hanteringen sker och kan ske inom det rättsliga systemet*, Ny Juridik nr 3, 2017.

Holm, Johan,

-*Organisatorisk och social arbetsmiljö-vilka krav kan ställas? Kan bestämmelserna i AFS 2015:4 ligga till grund för förelägganden?* Ur Vänbok till Ulf Israelsson, Juridiska institutionen, 2020.

-*Ett hållbart arbetsliv. Arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering*, Skrifter från Juridiska institutionen vid Umeå universitet, nr 47, 2021.

Lerouge, Loic, ed.

-*Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law, A comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, Springer, 2017.

Mishiba, Takenori,

-*Workplace Mental Health Law: Comparative Perspectives*, Routledge, Francis & Taylor, Storbritannien, 2021.

Selberg, Niklas,

-*Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer. En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*, Juridiska fakulteten/Lunds universitet, 2017.

Steinberg, Maria

- *Skyddsombud i allas intresse*, Norstedts Juridik, 2004.

- *Är arbetsmiljölagen är sexistisk (Kap.9) ur Perspektiv på kvinnors hälsa i arbetslivet*, red. Hélène Sandmark, red. Studentlitteratur, 2012.

-*Mobbning på arbetsplatsen-Räcker lagarna till? Ur Festskrift till Catharina Calleman*, Justus, 2014.

-Rättsliga aspekter på den psykosociala arbetsmiljön-en översikt, Ny Juridik 3:15, Karnov Group, 2015.

-Strength and weakness of the Swedish of the Swedish legislation Regarding to Psychosocial Risks. Se Loic Lerouge publikation, 2017.

-Safety delegates and the implementation of the organisational and social work environment Ur Festskrift till Håkan Hydén, Juristförlaget I Lund, 2018.

-Skyddsombuds rätt, 5u (2018).

Organisationstryck

LO, Arbetslivsenheten, Gellerstedt, Sten & Melin, Sanna, *Trakasserier av skyddsombud*, 2016.



Enheten för statistik och analys
Hannes Kantelius, 010-730 98 02
arbetsmiljoverket@av.se

Utvärdering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö: Urval av 66a-anmälningar för Maria Steinbergs utredning

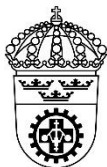
Arbetsmiljöverket har kontrakterat forskaren Maria Steinberg för att göra en utredning av inkomna 66a-anmälningar som anknyter till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö från perioden 2016–2020. Detta PM beskriver urvalet för utredningen och hur det har tagits fram.

Syftet med utredningen är att utifrån föreskrifterna i AFS 2015:4 beskriva och systematisera cirka 100 stycken skyddsombudsframställningar till Arbetsmiljöverket enligt 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen. Frågeställningarna är:

- Hur formulerar sig skyddsombuden i sina inledande 6:6a-framställningar till Arbetsmiljöverket utifrån föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö?
- Finns skillnader i 6:6a-framställningarna mellan exempelvis branscher, sektorer, kvinnokodade/manskodade arbeten?
- Har formuleringarna i 6:6a-framställningarna till Arbetsmiljöverket förändrats över tid från föreskrifternas ikraftträdande?

Arbetsmiljöverket har tillsammans med Maria Steinberg tagit fram det urval av cirka 100 stycken 6:6a-framställningar med eventuella bilagor som ska granskas. Arbetsmiljöverket har tillhandahållit materialet till Maria Steinberg både elektroniskt och i pappersform. Samtligt material har innan utlämnande granskats av utlämnare och maskats enligt gällande regler.

För att garantera representativitet, med avseende på en god spridning över både år och näringsgrenar, valdes strategiskt en population ut ur vilket det sedan slumpades 112 ärenden. Populationen och urvalet togs fram i följande steg:



1. Inkomna ärenden med 66a-anmälningar valdes ut för perioden 1 juli 2016 till och med 31 december 2020. Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö trädde ikraft 31 mars 2016, därför bedömdes halvårsskiftet 2016 vara en lämplig startpunkt.
2. Ur dessa ärenden valdes endast de som hade en inkommen handling i sig, d.v.s. en inkommande 66a-anmälan (handlingstyp 6.1-3).
3. Ur dessa ärenden gjordes en fritextsökning på ärendemeningen som bedömdes ha koppling till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (t.ex. stress, psykosocial, organisation, kränkande, arbetsbelastning)

Den totala populationen av ärenden med en inkommen 66a-anmälan med koppling till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön uppgick till totalt 616 ärenden, se tabell 1 nedan.

Tabell 1. Antal ärenden med en inkommen 66a-anmälan som ingår i populationen.

Näringsgren	2016	2017	2018	2019	2020	Summa
01-03 Jordbruk, skogsbruk och fiske	1					1
10-33 Tillverkning	2	10	8	10	4	34
35 Försörjning av el, gas, värme och kyla	1				1	2
36-39 Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering	1	3				4
41-43 Byggverksamhet	2			1	2	5
45-47 Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	1	7	10	7	16	41
49-53 Transport och magasinering	1	12	8	7	11	39
55-56 Hotell- och restaurangverksamhet		1	2	2		5
58-63 Informations- och kommunikationsverksamhet		3			1	4
68 Fastighetsverksamhet	1	2	5	4		12
69-75 Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	4		1	2	2	9
77-82 Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	3	5	5	5	5	23
84 Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring	7	23	11	28	8	77
85 Utbildning	5	20	14	21	13	73
86-88 Vård och omsorg; sociala tjänster	18	61	37	44	36	196
90-93 Kultur, nöje och fritid	2	4		4	2	12
94-96 Annan serviceverksamhet	3	5	4	4	2	18
Övrigt, oklart	6	27	7	7	14	61
Totalsumma	58	183	112	146	117	616



I tabell 1 ovan framgår att antalet inkomna 66a-anmälningar varierar mellan åren. För helår har flest anmälningar kommit år 2017 och minst antal kom 2018. Detta påverkade hur urvalet drogs av antal 66a-anmälningar per år, vilket vi beskriver nedan.

4. För att ta fram ett slumpat urval av 66a-anmälningar som kunde täcka in så många näringsgrenar som möjligt, slog vi samman näringsgrenarna i tabell 1 ovan till sju stycken kluster. Utgångspunkten för näringsgrensindelningen av population och urval har baserats på SNI 2007 enligt SCB:s klassificeringar.

Inom den klustrade näringsgrenen privata tjänster ingår näringsgrenarna handel, transport, hotell- och restaurangverksamhet, information och kommunikation, fastighetsverksamhet, verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik, uthyrning, fastighetservice resetjänster och andra stödtjänster kultur, nöje fritid.

Inom den klustrade näringsgrenen industrin ingår näringsgrenarna Tillverkning, Försörjning av el, gas, värme och kyla och Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering.

5. Utifrån den andel av de totala 66a-anmälningar som inkommit per år, fördelades det antal ärenden som skulle slumpas fram i proportion för det antal 66a-anmälningar som inkommit för respektive år.
6. Sist slumpades ärenden fram för varje år, där fördelningen på näringsgren alltså inte är vald utan styrd av slumpen.

Det färdiga urvalet presenteras i tabell 2 och 3 nedan. I tabell 2 presenteras det antal 66a-anmälningar som ska granskas.

Tabell 2. Antal ärenden med en inkommen 66a-anmälan som ingår i urvalet.

Klustrad näringsgren	2016	2017	2018	2019	2020	Summa
Byggverksamhet	1				2	3
Industri		4	2	2		8
Offentlig förvaltning och försvar	2	6	3	3	1	15
Privata tjänster	4	7	6	6	5	28
Utbildning	1	5	3	6	2	17
Vård	1	8	5	8	6	28
Övrigt	1	5	1	2	4	13
Totalsumma	10	35	20	27	20	112



I tabell 2 ovan framgår att det slumpvisa valet av ärenden följer populationsfördelningen relativt väl över näringsgrenar.

I tabell 3 nedan redovisas urvalet i form av andelar, d.v.s. hur stor andel de olika ärendena utgör i förhållande till hela urvalet för varje år och totalt.

Tabell 3. Andelar av de ärenden med en inkommen 66a-anmälan som ingår i urvalet.

Klustrad näringsgren	2016	2017	2018	2019	2020	Summa
Byggverksamhet	10	0	0	0	10	3
Industri	0	11	10	7	0	7
Offentlig förvaltning och försvar	20	17	15	11	5	13
Privata tjänster	40	20	30	22	25	25
Utbildning	10	14	15	22	10	15
Vård	10	23	25	30	30	25
Övrigt	10	14	5	7	20	12
Totalsumma	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

I tabell 3 ovan framgår exempelvis att andelen 66a-anmälningar från byggverksamhet utgör tre procent av urvalet, medan privata tjänster och vård utgör en fjärdedel var. Denna fördelning återspeglar dock relativt väl fördelningen av 66a-anmälningarna i populationen.



När kan du begära att vi ingriper och när kan du inte begära det?

Du kan begära att vi ingriper när det gäller risker som finns reglerade i arbetsmiljölagen, förutom när det gäller 6 kap i arbetsmiljölagen. Reglerna i detta kapitel räknas som samverkansfrågor. Du kan också begära att vi ingriper när det gäller mertid, extra övertid och nödfallsövertid, men bara om inte reglerna ersatts av kollektivavtal.

Du kan inte begära att vi ingriper i samverkansfrågor, till exempel att du inte får ut handlingar som du begärt från arbetsgivaren, att du upplever dig hindrad från att utöva ditt uppdrag som skyddsombud, att arbetsgivaren inte informerar tillräckligt om sina planer för verksamhetens ekonomi eller produktion, att personalen inte litar på arbetsgivaren eller upplever att arbetsgivaren straffar kritik med uteblivna löneökningar, uteblivna befordringar och liknande. Det är frågor du kan ta upp med de fackliga organisationerna på din arbetsplats.

Du kan inte heller begära att vi ingriper när det gäller arbetsgivarens skyldigheter enligt medbestämmandelagen (MBL), arbetsgivarens personalpolicy, sådant som regleras i lagen om anställningsskydd (LAS), affärsmässiga strategier, konflikt-hantering på individnivå och tolkning av kollektivavtal.

Behandling av personuppgifter

När du lämnar in en ansökan eller anmälan till Arbetsmiljöverket kommer vi att behandla de personuppgifter som du har angett. Arbetsmiljöverket är personuppgiftsansvarig för behandlingen.

Ändamålet med behandlingen är att Arbetsmiljöverket ska kunna handlägga ditt ärende på ett effektivt sätt, vilket bland annat innebär att uppgifterna kommer att diarieföras, behandlas för olika handläggningsåtgärder och slutligen arkiveras. Allmänna handlingar som inte omfattas av sekretess kan också komma att lämnas ut i enlighet med offentlighetsprincipen. Den rättsliga grunden för behandlingen består i att behandlingen är nödvändig som ett led i vår myndighetsutövning.

För ytterligare information om Arbetsmiljöverkets behandlingar av personuppgifter och om dina rättigheter som registrerad, se www.av.se/personuppgifter.