



Trakasserier av skyddsombud

Författare: Sten Gellerstedt och Sanna Melin, arbetslivsenheten, LO



© Landsorganisationen i Sverige 2016

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2016

ISBN 978-91-566-3179-5

LO 16.10 500

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	6
Hindrande och trakasserier av skyddsombud	7
<i>Exempel på hindrande och trakasserier av skyddsombud</i>	7
Enkät till skyddsombud	9
Samtal med tre regionala skyddsombud	15
<i>Ulf Janefjord, RSO Transport, Göteborg med Västra Götaland</i>	15
<i>Peter Fundberg, Handels avdelning 18 Västerås</i>	16
<i>Anders Eriksson, RSO, Elektrikerförbundet, region väst</i>	17
Fall från Arbetsdomstolen	18
Diskussion	24
<i>Rädsla för att förlora jobbet</i>	24
<i>Antalet skyddsombud</i>	24
<i>Svarsfrekvensen</i>	24
<i>Brister i arbetsgivarens organisation</i>	25
<i>Gör rätt för att få rätt</i>	25
Slutord	26
Bilagor	27
<i>Bilaga 1. Enkäten</i>	27
<i>Bilaga 2. Brev till förbunden</i>	29

Förord

LOS ARBETSLIVSUTSKOTT beslöt hösten 2015 att utreda hinder, trakasserier och hot av skyddsombud. En arbetsgrupp tillsattes med följande deltagare:

- Krister Colde, Handels.
- Mattias Qvarsell, Musikerna.
- Peter Larsson, Kommunal.
- Anna Nilsson, assistent LO.
- Sten Gellerstedt, utredare LO.
- Sanna Melin, ombudsman LO. Sammankallande.

Sammanfattning

SKRÄMMANDE MÅNGA SKYDDSOMBUD hotas eller är utsatta för våld (6 procent), trakasseras (12 procent) eller hindras i sitt uppdrag (32 procent). Störst andel trakasserade skyddsombud finns inom Hotell- och restaurangfacket med 19 procent. Störst andel hindrade skyddsombud finns inom Transport med 46 procent.

Det framkommer av den enkät på internet som LO skickade i maj 2016. Svarefrekvensen på enkäten är mellan 25–30 procent. Det var oklart hur många e-postadresser som fungerade. Men hela 428 skyddsombud svarade att de blivit utsatta för hot eller våld i sitt uppdrag de senaste 12 månaderna.

Rädsla för att förlora jobbet

Den stora omfattning av hinder, trakasserier och hot av skyddsombud bekräftas av alla de fall som LOs förbund har skickat in och av samtal med regionala skyddsombud. De flesta av de drabbade skyddsombuden vill inte driva sitt fall vidare av rädsla för sämre villkor eller för att förlora jobbet.

Enda lösningen är att facket stärker sin närvaro på arbetsplatsen, sätter sig i respekt och fostrar okunniga och fientliga arbetsledningar. Det måste ske både på arbetsplatsen och genom samverkan med arbetsgivarnas organisationer.

Antalet skyddsombud i LOs förbund var 59 492 stycken i maj 2016. Det är en minskning med 8 procent jämfört med 2012. Orsaker är bland annat att LO-sektorn minskat, att det blivit tuffare att vara skyddsombud och att det finns fler små arbetsställen. Det har alltid varit svårare att rekrytera på små arbetsställen.

Gör rätt för att få rätt

Genomgången av domar från Arbetsdomstolen visar att skyddsombudet måste vara utbildad, konsekvent, ha disciplin, tåla hård kritik och inte backa för påtryckningar. Det kan vara ett tufft uppdrag. Men de flesta skyddsombud tycker att uppdraget är roligt och spännande och det betyder mycket för arbetskamraterna när de lyckas.

Skyddsombudet behöver därför stöd från både arbetskamraterna och att vara samspelt med det lokala facket. Det är svårt att driva saker själv. En lärdom är att arbeta strukturerat och driva en sak i sänder och då ordentligt.

Gravt oansvarigt att ge sig på skyddsombudet

Det är gravt oansvarigt av en arbetsledning att ge sig på skyddsombudet. Skyddsombudets uppgift är att värna alla löntagares säkerhet och hälsa. I det finns knappast någon motsättning mellan löntagarna och verksamhetens mål.

Det är tyvärr föga överraskande att skyddsombud hindras och trakasseras. Gamla militära och kyrkliga strukturer för att leda och fördela arbete frodas fortfarande. Men när så många som 12 procent av skyddsombuden är trakasserade och hela 6 procent har råkat ut för hot eller våld de senaste 12 månaderna, då rör det sig inte längre om arbetsledningens nonchalans eller okunskap, då handlar det om att skrämja löntagaren till att stum stå med mössan i handen och be om arbete.

Hindrande och trakasserier av skyddsombud

HINDRANDE, TRAKASSERIER OCH HOT AV skyddsombud har förekommit allt sedan löntagarna började utse skyddsombud för drygt 100 år sedan. Under 1970-talet stiftade riksdagen lagar till skydd av skyddsombud och andra fackligt förtroendevalda mot trakasserier. Under några årtionden var det rätt lugnt. Men under de senaste 20 åren rapporteras åter om fler hindrande, trakasserier och hot av skyddsombud.

I diskussionerna efter LOs rapport *Skyddsombudens erfarenheter 2012* påpekade LOs förbund att dålig arbetsmiljö konserveras av att arbetsgivare hindrar och till och med trakasserar skyddsombud. LO och flera av förbunden vidtog då åtgärder för att stärka skyddsombuden. Denna rapport är ett led i att stärka skyddsombuden. "Törs du så törs jag så törs vi alla ta den rätt vi har rätt till."

Exempel på hindrande och trakasserier av skyddsombud

LOs förbund har skickat in exempel på hindrande, trakasserier och hot av skyddsombud. Av dessa valdes några typfall och bearbetades för att inget skyddsombud ska gå att identifiera.

Hindrat skyddsombud att gå grundutbildning 2015

Vi fick in flera exempel på arbetsgivare som hindrat nyvalda skyddsombud från att få tid för sin grundutbildning. I flera fall har detta medfört att arbetet för en bra arbetsmiljö inte fungerar och att skyddsombud tröttnat och slutat som skyddsombud. Det kom även in flera exempel där underbemanning gjort att skyddsombudets arbete fått stå tillbaka.

Företaget hotade med konsekvenser 2015

Ett skyddsombud valdes för första gången på ett mindre företag i el-branschen. Han får sin grundutbildning och stöttas av arbetskamraterna. Företaget tycker i början att det är bra att han tar tag i arbetsmiljön. Men företaget tycker det är dyrt att rätta till sina brister i arbetsmiljön. Skyddsombudet kallas till möten där man kritiserar hans arbete och ifrågasätter hans sätt att arbeta som skyddsombud. De tycker att han är illojal mot företaget och hotar med konsekvenser om han fortsätter som skyddsombud. Han orkar inte stå emot, vill inte ha hjälp från facket och avgår som skyddsombud.

Pressad att lämna uppdraget som Huvudskyddsombud 2015

Huvudskyddsombudet skulle åka på en konferens för huvudskyddsombud. Arbetsledaren sa rakt ut "hur kan du åka på sån skit". Underbemanning gjorde det också svårt att få tid för arbetsmiljöfrågor. Huvudskyddsombudet lämnade uppdraget.

Skyddsombudet avskedades efter utskickad enkät

Ett skyddsombud på en Ica-affär avskedades efter att ha skickat ut en enkät och frågat om arbetsmiljön hade blivit bättre. Affären hade under en lång

tid haft grava problem med arbetsmiljön. Handels stämde handlaren i Arbetsdomstolen på drygt en halv miljon kronor. Några dagar före förhandlingarna blev det en förlikning.

Omplacerat skyddsombud 2014

Ett skyddsombud begärde i god tid ledigt för en vidareutbildning för skyddsombud som var förlagd till länet. VDn nekade ledighet, med motivation att släpper han iväg ett skyddsombud kommer alla andra också gå vidareutbildningar. En ombudsman kopplades in, VDn ändrade sig och godkände att skyddsombudet kan gå utbildningen. Efteråt omplacerade VDn skyddsombudet.

Skyddsombuden avgick i protest 2014

Arbetsgivaren på en stor hyvelindustri hade trakasserat skyddsombuden en längre tid. Huvudskyddsombudet och två andra skyddsombud lämnade sina uppdrag i protest, men de arbetar kvar i företaget. Företaget saknade skyddsombud 2016.

Förtäckta hot om sämre villkor för skyddsombud

På en stor industri har det under de senaste tio åren förekommit hot mot skyddsombud. Chef och arbetsledare gjort klart och tydligt för de förtroendevalda att tänka sig för i sitt uppdrag. De har också ordnat sämre arbetsförhållanden för förtroendevalda. Vid uppsägningar har anställda fått gå därför att de haft förtroendeuppdrag.

Huvudskyddsombudet fick ultimatum att om inte han och några andra slutar som skyddsombud läggs företaget ned. Skyddsombud och andra förtroendevalda valde att gå åt sidan på grund av dessa hot. Under de senaste tio åren har sju skyddsombud avslutat sitt förtroendeuppdrag. Det hotet känner personalen även i dag på detta företag. Klubben är nedlagd 2015, men ett nytt skyddsombud har blivit valt.

Sämre schema för ensamstående skyddsombud med barn

Efter skilsmässa ändrade företaget körschema på kvällstid för skyddsombudet så att det sammanföll med dagar han hade vårdnad om barnet. Han påtalade dilemmat för arbetsledningen, men de ändrade inte schemat. Hans arbetskamrater intygade att de kunde köra på dessa tider. En ombudsman kopplades in och efter tuffa överläggningar ändrade sig företaget.

Enkät till skyddsombud

AV 59 492 SKYDDSOMBUD hos LOs förbund uppmanades 37 810 stycken i maj 2016 via e-post att svara på en webbaserad enkät med 14 frågor, se bilaga 1. Efter två påminnelser hade 7 680 skyddsombud svarat på enkäten, se tabell 1.

Svarsfrekvensen beräknas utifrån antalet utskick av e-post till skyddsombud. Ett antal e-postadresser visade sig vara fel. Räkningen av felaktiga adresser varierade mellan förbunden. Hos Byggnads, GS, Livs, Pappers och Transport är antalet som fått denna e-post detsamma som antalet skyddsombud. Här finns ett dolt antal som inte fick e-enkäten. Elektrikerförbundet hade nyss fått ett nytt system för e-post och troligen fick enbart några få skyddsombud e-enkäten. Svarsfrekvensen 20 procent är därmed rejält underskattad och torde ligga mellan 25–30 procent.

Medlemmar och skyddsombud i LOs förbund, skyddsombud som fått e-enkät samt skyddsombud som svarat

Förbund	Aktiva medlemmar ¹		Alla skyddsombud (ej RSO)		Medlem per skyddsombud		Antal SO fått e-enkät	Antal svar ²	Andel svar i LO %	Andel svar %
	Antal	%	2012	2016	2012	2016				
LO	1 271 129	..	64 589	59 492	20	21	37 810	7 680	100	20
Byggnads	76 293	6	3 560	3 370	22	23	3 370	545	7	16
Elektrikerna	19 938	2	1 075	765	17	26	824	5	0	1
Fastighets	27 303	2	1 041	1 096	28	25	656	174	2	27
GS	41 444	3	2 719	2 279	17	18	2 279	230	3	10
Handels	127 796	10	4 175	4 288	29	30	2 261	644	8	28
HRF	27 439	2	470	480	68	57	359	185	2	52
IFMetall	248 426	20	14 054	12 155	19	20	7 573	1 093	14	14
Kommunal	517 508	41	30 085	28 000	17	18	14 185	2 951	38	21
Livs	25 587	2	1 401	1 479	20	17	1 479	387	5	26
Musikerna	2 326	0	2	5	..	465	5	5	0	100
Målarna	11 009	1	392	305	32	36	265	140	2	53
Pappers	15 007	1	1 331	1 210	13	12	1 210	392	5	32
Seko	76 665	6	2 825	2 605	30	29	1 889	526	7	28
Transport	54 388	4	1 461	1 455	38	37	1 455	403	5	28

1 2016-01-01. Ej pensionärer, ungdomsstuderande och andra medlemmar med nedsatt avgift.

2 Av dem som fått e-post om att svara på enkäten.

Antalet skyddsombud i LOs förbund minskade med 8 procent, från 64 589 till 59 492, mellan 2012 och 2016. Samtidigt minskade antalet medlemmar i förbunden med 3 procent. År 2012 gick det 20 medlemmar per skyddsombud, år 2016 var det 21 stycken. Förbund som fått fler skyddsombud per medlem är Fastighets, HRF och Livs. Förbund som tappat flest skyddsombud per medlem är Elektrikerna och Målarna.

Av svaren på enkäten kom 87 procent från skyddsombud och 17 procent

från huvudskyddsombud. Av tabell 1 framgår att Kommunal har 41 procent av LO-förbundens medlemmar och 38 procent av svaren i enkäten. IF Metall har 20 procent av LO-förbundens medlemmar, men bara 14 procent av svaren i enkäten. Pappers och Livs är något överrepresenterade bland svaren. Andelen kvinnliga skyddsombud som svarat är 44 procent, vilket inte motsvarar andelen kvinnor i LOs förbund som är 49 procent.

Vid en uppdelning av svaren efter kön visar det sig att 67 procent av svaren från kvinnor kommer från Kommunal. Det innebär att det inte går att avgöra om skillnader i svar mellan könen beror på kön eller mellan Kommunal och de andra förbunden.

Även i tidigare undersökningar är antalet skyddsombud störst i åldersgruppen 50–59 år. Förklaringen är att det tar tid att få arbetskamraternas förtroende att bli deras ombud i arbetsmiljöfrågor. År 2016 är det 5 procent fler i åldern 20–39 år som är skyddsombud jämfört med 2012.

Andel svar per förbund

Är du verksam som skyddsombud? Antal svar Andel %

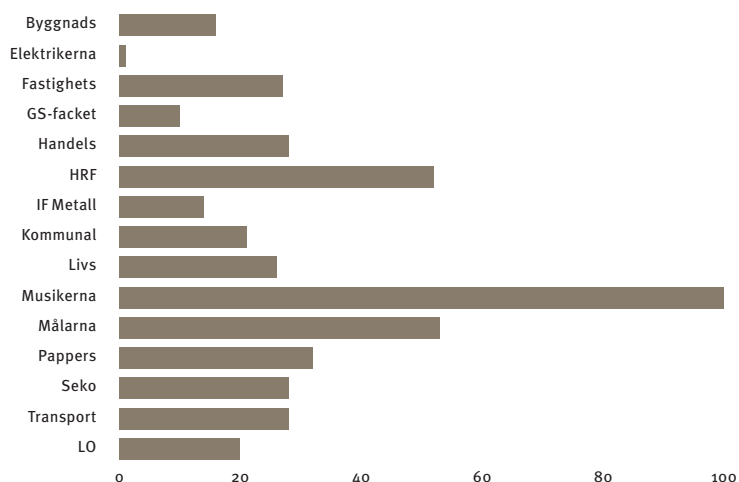
Ja	7 680	100
Nej	0	0
Summa	7 680	100

Uppdrag

Skyddsombud	6 683	83
Huvudskyddsombud	1 280	17
Summa	7 963	100

Kön

Kvinna	3 401	44
Man	4 233	55
Annat	5	0
Vill ej uppge	18	0
Summa	7 657	100

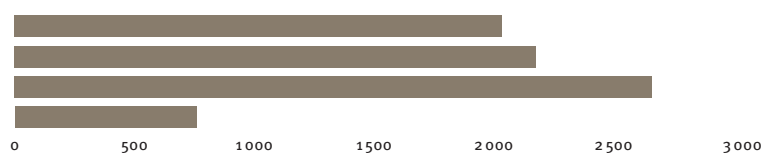


Antal skyddsombud i olika åldrar

Ålder Antal svar Andel i procent

2016 2012

20–39	2 035	27	22
40–49	2 177	29	31
50–59	2 662	35	34
60+	759	10	13
Summa	7 633	100	100



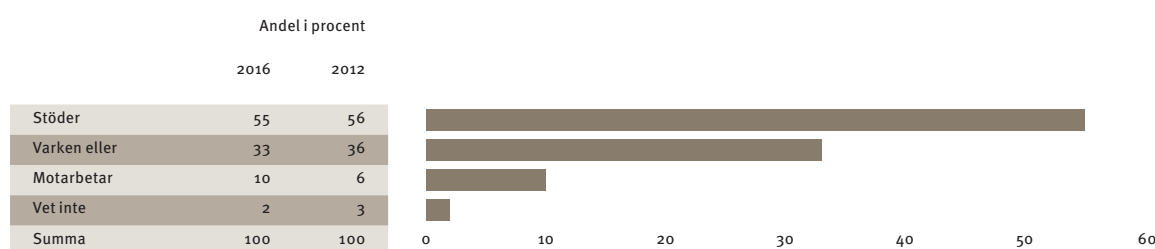
87 procent av skyddsombuden svarar att de har stöd från sina arbetskamrater. I undersökningen 2012 var det i stort sett samma andel, 89 procent. Så många som 8 procent svarar "vet ej".

I undersökningen 2016 svarade 10 procent av skyddsombuden att arbetsgivaren motarbetar dem. Det är en ökning med 4 procentenheter jämfört med 2012. Den procent skyddsombud inom respektive förbund som svarat att arbetsgivaren motarbetar dem är: Fastighets 14, Handels 13, HRF, IF Metall 10, Kommunal 9, Livs 14, Målarna 9, Pappers 5, Seko 10 och Transport 17 procent.

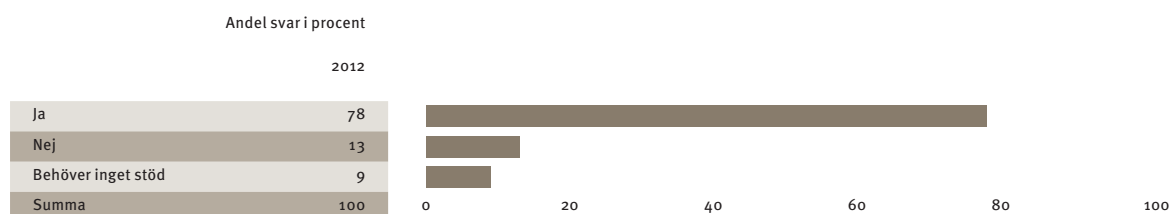
Har du stöd från dina arbetskamrater i ditt uppdrag?

	Svar i procent	
	2016	2012
Ja	87	89
Nej	5	11
Vet ej	8	0
Summa	100	100

Känner du att din arbetsgivare stöder eller motarbetar dig i ditt uppdrag?



Får du, i ditt uppdrag, stöd av andra i din fackliga organisation (till exempel klubb, RSO, avdelning, HSO, sektion, region, förbund)?

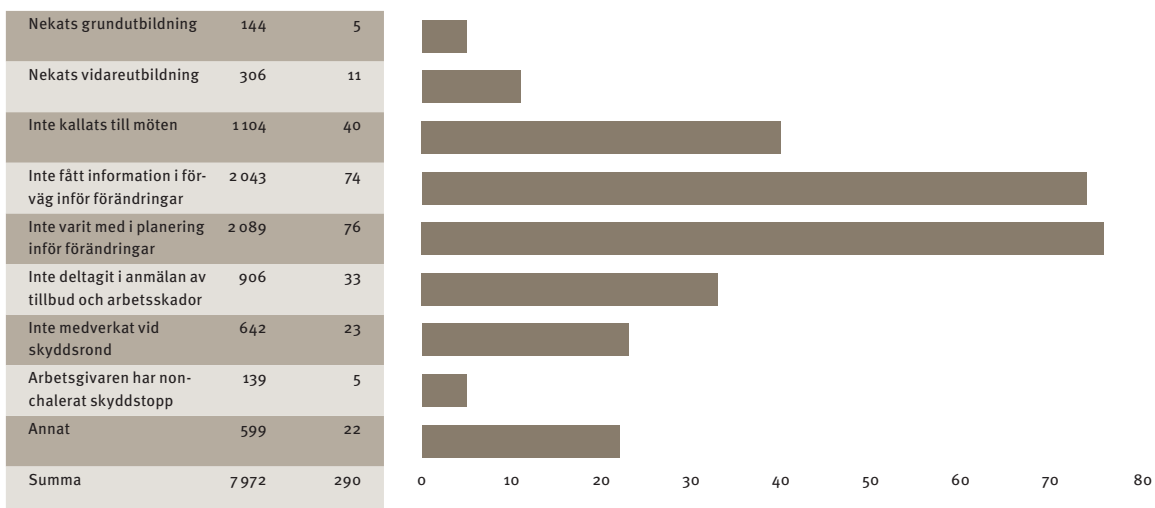


Att enbart 79 procent svarar att de får stöd från sin fackliga organisation är inte bra. I en liknande fråga i undersökningen 2012 svarade 91 procent av skyddsombuden att de fick stöd av det lokala facket. Observera att frågorna var olika formulerade 2016 och 2012.

Har du på något vis hindrats i ditt uppdrag?

	Antal svar	Andel %
Ja	2 461	32
Nej	5 191	68
Summa	7 652	100

Om ja, bocka i ett eller fler hinder som inträffat



Så många som 32 procent (2 461 stycken) svarar att de hindrats i sitt uppdrag som skyddsombud. De vanligaste hindren är att inte få vara med vid planering av förändringar (76 procent), inte fått information (74 procent) och inte kallats till möte (40 procent). 5 procent svarar att arbetsgivare har nonchalerat skyddsstopp. Det är mycket allvarligt. Observera att det är få skyddsombud som någonsin har lagt ett skyddsstopp.

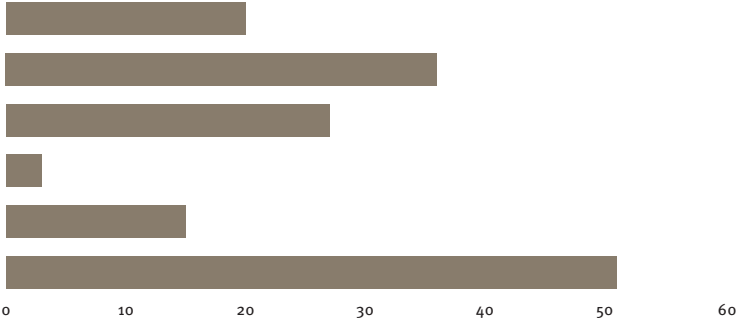
Den procent skyddsombud inom respektive förbund som hindrats i sitt uppdrag är: Byggnads 26, Fastighets 36, GS 41, Handels 38, HRF 40, IF Metall 33, Kommunal 27, Livs 43, Målarna 24, Pappers 25, Seko 38 och Transport 46 procent.

Har du i ditt uppdrag blivit utsatt för trakasserier?

	Antal svar	Andel %
Ja	900	12
Nej	6753	88
Summa	7653	100

Om ja, bocka i ett eller fler alternativ av trakasserier som inträffat

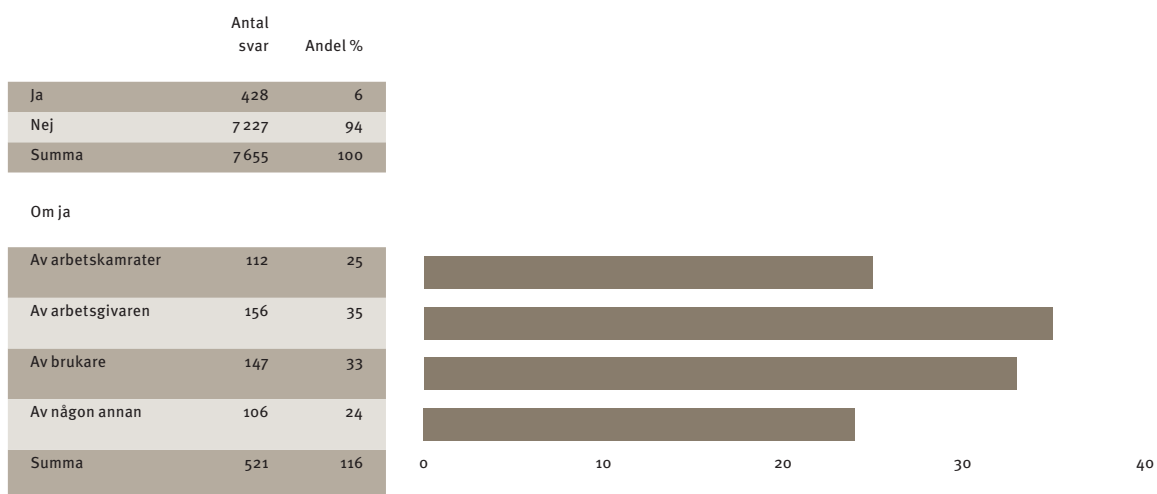
Sämre schemaläggning	196	20	20
Sämre löneutveckling	353	36	36
Förändrade/sämre arbetsuppgifter	263	27	27
Varslad vid omorganisation	33	3	3
Omplacering	150	15	15
Annat	494	51	51
Summa	1489	153	153



Av de 900 skyddsombud som utsatts för trakasserier svarade 36 procent sämre löneutveckling, 27 procent förändrade/sämre arbetsuppgifter och 20 procent att de fått ett sämre schema. Många av skyddsombuden har blivit utsatta för flera olika trakasserier. Nästan 500 skyddsombud som blivit trakasserade har bockat för "Annat". Det kan till exempel röra sig om tråkningar och förtal.

Den procent skyddsombud inom respektive förbund som utsatts för trakasserier är: Byggnads 10, Fastighets 16, GS 14, Handels 14, HRF 19, IF Metall 11, Kommunal 12, Livs 10, Målarna 10, Pappers 7, Seko 12 och Transport 13 procent.

Har du, i ditt uppdrag, blivit utsatt för hot eller våld de senaste 12 månaderna?



6 procent (428 stycken) svarar att de i sitt uppdrag som skyddsombud blivit utsatta för hot eller våld de senaste 12 månaderna. Främst av arbetsgivare (35 procent) och brukare (33 procent). När brukare eller någon annan hotat eller tagit till våld kan det röra sig om skyddsombud till personliga assistenter, skyddsombud till löntagare som arbetar i den enskildes hem (till exempel i RUT och ROT-jobb) eller skyddsombud till personal på anstalter.

Den procent skyddsombud inom respektive förbund som utsatts för hot eller våld de senaste 12 månaderna är: Byggnads 4, Fastighets 4, GS 5, Handels 6, HRF 5, IF Metall 4, Kommunal 8 (främst brukare), Livs 4, Målarna 4, Pappers 2, Seko 4 och Transport 5 procent.

Samtal med tre regionala skyddsombud

MÅNGA SKYDDSOMBUD SVARAR i enkäten att de blivit hindrade eller trakasserade i sitt uppdrag som skyddsombud. Men det är få sådana fall som drivs av förbunden. För att få en klarare bild av läget har vi samtalat med tre regionala skyddsombud (RSO).

Ulf Janefjord, RSO Transport, Göteborg med Västra Götaland

Hur arbetar ni med frågor om hinder, trakasserier och hot av skyddsombud?

– Vid träffar med skyddsombud ägnar vi första halva dagen åt de här frågorna. Vi går igenom vad som är ett hinder, skyddsombudens rättigheter och hur man driver ett ärende. Det gäller att göra rätt för att få rätt.

– Flera skyddsombud berättar då att de blivit hindrade men att de inte gör något åt det. Det kan röra sig om att inte få vara med vid ett planeringsmöte eller liknande. Man väntar lite passivt. När jag då frågar: "Har du frågat om varför du inte fått vara med?", är svaret lite osäkert: "Nä, jag visste inte om jag hade rätt att vara med". Och åren går och arbetsgivaren ändrar inte sin inställning till skyddsombudet.

– Åtgärden kan vara så enkel som att fråga. Om arbetsgivaren då svarar: "Jag vill inte att du är med", så får man ett ärende och förbundet kan hjälpa till. Eftersom så få skyddsombud frågar sin arbetsgivare så får förbundet få ärenden att driva.

– Många skyddsombud känner sig ensamma. Vi ger dem stöd och har ambition att driva ärenden för att kunna förebygga hinder.

Tror du att resultatet i enkäten stämmer med verkligheten?

– Jo, det är de problem som vi också träffar på. Siffrorna stämmer nog.

Har du exempel?

– Många skyddsombud är engagerade men kanske inte så starka. De ser många problem som behöver lösas. Men ett stort bekymmer är skyddsombud som inte formaliserar sina krav och har en struktur för sitt arbete.

– Vi har ett fall på ett större företag. Skyddsombudet driver hårt och känner sig kränkt för att inte få tillräckligt med tid och gehör för sitt uppdrag. Det visar sig att han begärt mer tid muntligt. Varken ansökan om ledighet eller nekande finns dokumenterat. Ord står mot ord.

– Och konflikten förvärras. Han har lämnat många 6.6a till arbetsgivaren, även på sådant som arbetsgivaren inte direkt kan åtgärda. Som till exempel att det är trångt på skolor och farligt för förare och andra att backa in en lastbil. Han får löften om åtgärder, men inget händer. Arbetsgivaren nonchalerar honom och han får inte riktigt med sig arbetskamraterna. Men skyddsombudet skickar inte sina 6.6a vidare till Arbetsmiljöverket.

– Många skyddsombud är inte bekväma i rollen. Det kan lätt bli en dålig stämning med arbetsgivaren och då skyddsombudet fullföljer inte sitt arbete. De är rädda om jobbet. Då försvinner strukturen. Det gäller att formalisera och göra på rätt sätt. Det är ett lärande. Tar man en sak i taget och gör rätt

då ökar möjligheten att lyckas. Och du måste få med kamraterna. Då sätter man sig i respekt, blir säkrare och det blir lättare att lyckas nästa gång. De skyddsombud som är med i fackklubben är också starkare.

Peter Fundberg, Handels avdelning 18 Västerås

Handels arbetsplatser är ofta små och saknar både skyddskommitté och huvudskyddsombud. Handels avdelningsombudsmän är därför också RSO med uppgift att stötta de lokala skyddsombuden.

Stämmer det att skyddsombuden har stöd av sina arbetskamrater i sitt uppdrag?

– Ja, ofta har skyddsombudet ett större stöd än andra fackliga ombud. Uppdraget som skyddsombud är mer konkret.

Förvånansvärt många skyddsombud svarar i enkäten "varken eller" på frågan om arbetsgivaren stöder eller motarbetar dem. Varför?

– Det är många skyddsombud som inte provar sin roll gentemot arbetsgivaren. Därför vet de inte om arbetsgivaren stöder eller motarbetar dem.

– Vi ser att arbetsgivarna nu är mer offensiva och ifrågasätter skyddsombudet och deras roll. Arbetsgivare på små arbetsplatser kan säga att de utser skyddsombud eller att det inte ska vara något skyddsombud. Yngre medlemmar vet inte hur det fungerar och säger inte ifrån. Arbetsgivarna håller också numera bättre koll på de fackliga utbildningarna. Ett exempel är en avdelning som kallade skyddsombuden till en vidareutbildning. En felskrivning ledde till att skyddsombuden nekades att delta.

– Handels har en uppgörelse med Svensk Handel om att kursen Bättre Arbetsmiljö är fem dagar. Men lokalt jämför arbetsgivarna sig med varandra och tycker ibland att det räcker med två dagar. Så är det framförallt på små arbetsplatser.

Det finns få fall som nått förbundet där skyddsombud hindrats eller trakasserats, driver inte avdelningarna frågorna vidare?

– Det är många som hindras i sitt uppdrag. Men få törs säga ifrån. Ditt läge på arbetsmarknaden är avgörande. Många går på timmar eller andra udda anställningar. Då vågar man inte driva frågor. Man vill ha kvar sitt arbete.

– Det finns fall där skyddsombudet lagt krav, helt enkelt utfört sitt uppdrag som skyddsombud. Arbetsgivaren har sedan lagt schema så att skyddsombudet till exempel alltid får öppna eller stänga en butik. Vi vet också att många inte vågar ställa krav på risk- och konsekvensanalyser. Det kan leda till att någon blir av med timmar och arbetsgivaren säger att det beror på skyddsombudet: "Facket bara krånglar till det". Och då vill inte skyddsombudet vara den som får skulden.

– De vanligaste hindren är att bli nekad utbildning, att inte få information eller att inte få vara med vid planering. En del skyddsombud, men bara en del, hör då av sig till avdelningen. Men de vill sällan att vi ska driva frågan vidare. Vi i avdelningen skulle agera mer. Ibland gör vi det, men det går inte när underlaget är för dåligt. Det görs för många korridorssuppgörelser mellan skyddsombudet och arbetsgivaren som sedan aldrig blir av.

Anders Eriksson, RSO, Elektrikerförbundet, region väst

Anders är en av fyra arbetsmiljöansvariga i Svenska Elektrikerförbundet. Han berättar om ett företag som tidigare inte hade någon facklig aktivitet. Elektrikerförbundet gick in och stöttade, aktiviteten ökade och det utsågs ett skyddsombud. Skyddsombudet fick den utbildning som krävs och det växer ett engagemang. Företaget har ingen skyddskommitté och Anders besökte företaget och skyddsombudet och killen tyckte det var roligt.

Företaget däremot har inte varit glada. De har haft en väldigt hård ton mot facket och även mot skyddsombudet. Men han fortsätter att ta initiativ. Det leder till att företaget ifrågasätter honom och hur han påpekar brister i arbetsmiljön. Men skyddsombudet driver frågorna på rätt sätt och är kunnigare än företaget. Då agerar företaget mot skyddsombudet, både mot honom som person och i hans roll som skyddsombud.

Det blir tillslut för mycket för skyddsombudet då han uppfattar att hans uppdrag som skyddsombud är ett hot mot hans anställning. Han väljer att sluta som skyddsombud och vill inte att förbundet ska driva frågan. Vilket Anders hade varit beredd att göra.

Är det här en vanlig historia?

– Nej, det är inte vanligt. När vi som RSO besöker ett företag är arbetsgivarna oftast positiva. De ser att både RSO och skyddsombudet ger företaget kompetens som de själva saknar. Det kan vara lite besvärligt i början. Men det löser sig när de ser att det blir bättre på jobbet.

– I vårt kollektivavtal finns regler om arbetsmiljöutbildning för skyddsombudet så det brukar inte vara något problem. Det finns också skrivningar i avtalet om att skyddsombudet ska beaktas. Så det händer att de får lönepåslag för att de är skyddsombud.

– Men visst förekommit hinder och trakasserier. Det är en mycket svår fråga att driva. Vi äger ju hela bevisbördan.

Fall från Arbetsdomstolen

HÄR GES EN SAMMANSTÄLLNING av Arbetsdomstolens praxis rörande förtroendevalda skyddsombud från 1977 till 2015 där uppdraget ställs i samband med hindrande, kränkning eller uppsägning från arbetsgivarens sida. Sammanställningen omfattar även en del principiella fall av förtroendevalda som inte är skyddsombud.

Information på bolagets hemsida (AD 2015 nr 29)

En del av tvisten rör om bolaget genom informationen till de anställda och allmänheten har kränkt skyddsombudets föreningsrätt.

Vid ett bolag som bedriver bussverksamhet förekom samarbetsproblem mellan trafikledningen och ett skyddsombud. Bolaget påkallade förhandling med den arbetstagarorganisation som utsett skyddsombudet. Vid förhandlingen kritiserade bolaget skyddsombudet och ville att arbetstagarorganisationen skulle avsätta honom. Arbetstagarorganisationen avvisade bolagets krav. Bolaget lade sedan ut information på bolagets hemsida om sin syn på konflikten med skyddsombudet.

ADs rättsliga utgångspunkt är att uttalanden som enligt 8 § MBL inte är en åtgärd inte heller är ett hinder enligt 6 kap 10 § AML och 3 § FML. Den kritikrätt som tillkommer förtroendeman tillkommer även arbetsgivaren och ansågs därför inte föreningsrättskränkande.

Kommentar

Samma domslut att båda parter ska tåla viss kritik finns i AD 1991 nr 13, AD 1983 nr 82 och AD 2008 nr 107.

AD 2014 nr 48

Skyddsombudet har inte ansetts hindrats i sitt arbete vid arbetsstället när beslut av inköp av servicebilar togs på central nivå. Skyddsombudet anses inte heller ha hindrats att delta på avdelningsmöten och att heller hindrats av att det inte inrättades en skyddskommitté.

Kommentar

Det hade behövts en bättre disciplin från båda parter i bolaget när det gällde att kalla och närvara på möten och skyddsronder. Av domen framgår också att fackklubb och skyddsombud inte var samspelade angående det fackliga arbetet för en bättre arbetsmiljö.

AD menar det lokala skyddsombudet inte är hindrat när beslut tas centralt hos bolag med flera arbetsställen, eftersom uppdraget som skyddsombud är knutet till arbetsstället. För att anställda på posten skulle få ett regio-

nalt inflytande enligt arbetsmiljölagen utsåg Seko regionens huvudskyddsombud som ersättare till alla skyddsombud i regionen. Huvudskyddsombudet på postens centralkontor fick av Seko i uppdrag att bevaka centrala beslut i arbetsmiljöfrågor. Men detta centrala skyddsombud kunde inte använda alla arbetsmiljölagens verktyg för skyddsombud, eftersom dessa är knutna till det lokala arbetsstället. Strategin blev att be lokala skyddsombud agera när centrala "farliga" beslut når arbetsstället.

Inom Pappers är arbetsställets huvudskyddsombud ersättare till alla skyddsombud i de olika skyddsområdena. Det ger ett centralt inflytande enligt arbetsmiljölagen på bruket, men inte i koncernen.

AD 2014 nr 77

Förtroendemannan, enligt förbundet påstått huvudskyddsombud, har upprepat gånger sökt ledigt för facklig verksamhet vilka nekats. Ledigheterna har kommit till stånd genom tolkningsföretråde från arbetstagarorganisationen.

Förbundet menar att bolaget systematiskt nekat ledighet. Arbetsgivarparterna menar att bolaget inte systematiskt nekat ledighet eftersom han under den aktuella tiden också beviljats ledighet för fackliga uppdrag.

Enligt Arbetsdomstolens var skyddsombudet inte hindrad från att utföra sina fackliga uppdrag eftersom den begärda ledigheten ändå kommit till stånd, oavsett om det fanns rätt till ledighet eller inte och oavsett om tolkningsföreträdena var korrekta eller inte.

AD anser att arbetsgivaren har varit i god tro när denne avslagit ansökan om ledighet för fackliga uppdrag och har inte utgjort hinder enligt 3 § förtroendemannalagen. Eftersom det inte förelegat hinder enligt 3 § FML anser AD att frågan om förtroendemannen är skyddsombud eller ej saknar betydelse.

Kommentar

Tänk noga igenom ett tolkningsföretråde. En förhandling kan många gånger ge bättre effekt. Tolkingsföretråde kan passa vid akuta allvarliga situationer.

AD 2013 nr 72

En facklig förtroendemannan som både var skyddsombud och ledamot i en medbestämmandegrupp omplacerades till andra arbetsuppgifter och har senare avskedats under påståenden om att han ska ha hotat en kollega och ha haft omfattande samarbetsproblem. AD fann att avskedandet var i strid med LAS.

Twisten gäller även om avskedandet varit föreningsrättskränkande samt om arbetsgivaren genom omplacering hindrat arbetstagararen från att fullgöra sitt fackliga uppdrag och utsatt honom för föreningsrättskränkning. AD fann att varken avskedet eller andra åtgärder har varit föreningsrättskränkande eller hindrande av fackligt uppdrag.

Kommentar

En facklig förtroendeman kan fortsätta sitt fackliga arbete även om det sker en omplacering. Men det kan inte ett skyddsombud göra som blir omplacerat eftersom uppdraget som skyddsombud är knutet till arbetsstället.

AD 2012 nr 90

Skyddsombud som anvisats arbete på en ny byggarbetsplats har inte ansetts vara skyddsombud på det nya arbetsstället. Arbetsgivarens åtgärder såsom förflyttning, avstängning med mera är därmed inte föreningsrättskränkande eller hindrande av skyddsombudets arbete.

X anställdes som byggnadsarbetare av bolaget 2007. Förbundet meddelade bolaget 2009 att han utsetts till skyddsombud i bolaget. X sa 2011 upp sig själv.

Bolaget menar att varje enskild etablering (byggarbetsplats) är ett arbetsställe. Förbundets anmälan av X som skyddsombud gör honom inte automatiskt till skyddsombud på bolagets alla arbetsställen. Därmed faller skyddet av skyddsombud och fackliga förtroendeman, eftersom X inte ansågs vara skyddsombud på arbetsstället vid tiden för de omstridda händelserna.

Ett skyddsombuds uppdrag är knutet till ett arbetsställe. Men begreppet arbetsställe är inte definierat i lagen. Av förarbetena (prop. 1976/77:149 s. 380) framgår bland annat att med arbetsställe förstås det lokala avgränsade område inom vilket arbetsgivare bedriver verksamhet. I det stora antalet fall är det naturligt att se en lokalt sammanhållen produktionsenhet som ett arbetsställe. Det avgörande är emellertid verksamhetens art och det underlag som krävs för att skapa en väl fungerande lokal skyddsorganisation. Inom den ramen får arbetsställets omfattning närmare avgränsas till olika skyddsområden.

Kommentar

Domen resulterade i särskilda överenskommelser mellan Byggnads och de stora företagen inom byggavtalets område. Byggnads utser i varje företag en pool av skyddsombud där den centrale fackligt förtroendevalde kopplar skyddsombud till varje nytt arbetsställe. Mindre företag ska varsla skyddsombudet innan ett arbetsställe avslutas och ett nytt påbörjas för att Byggnads ska hinna koppla skyddsombudet till det nya arbetsstället. ADs dom innebär också att fackförbundet ska anmäla till bolaget att skyddsombudet är facklig förtroendeman för att förtroendemannalagen ska gälla. Inom VVS-avtalets område är överenskommelsen mellan parterna att arbetsstället är den region där företaget har verksamhet.

AD 2008 nr 107

Facklig förtroendeman fick ett skarpt brev av arbetsgivaren där han kritiserades för att ha utövat påtryckningar mot skyddsombudet att utföra kontroller av inhyrda truckförarens förarbete. Frågan är om detta brev var en föreningsrättskränkning, brott mot förtroendemannalagen och en otillåten disciplinär åtgärd.

Arbetsdomstolen ser inte brevet som en åtgärd och innehållet som föreningsrättskränkande. Brevet omfattas enligt AD av arbetsgivarens kritikrätt av arbetstagarorganisationen.

Kommentar

Skyddsombuden agerade utöver sina befogenheter och företaget reagerade. Bakom fanns ett missnöje med att bolaget anlitat inhyrda i stället för att anställa.

Före år 2010 kunde ett skyddsombud enbart företräda arbetstagare i den egna verksamhet och inte arbetstagare i ett bemanningsföretag. År 2010 ändrades arbetsmiljölagen så att skyddsombudet även kan företräda inhyrd personal, men inte anställda av entreprenörer.

AD 2008 Nr 77

Ett skyddsombud stoppade ett elinstallationsarbete. Beslutet fattades utan att skyddsombudet först försökt vända sig till arbetsgivaren för att få till stånd en rättelse, trots att det var gott om tid. Arbetsgivaren beordrade senare under dagen att fortsätta arbetet, utan att avvakta Arbetsmiljöverkets svar. Fråga är om arbetsgivaren har hindrat skyddsombudet från att fullgöra sina uppgifter? AD anser att bolaget inte har hindrat skyddsombudet.

Kommentar

Skyddsombudet hade någon månad före händelsen skrivit till bolaget och betonat vikten av att elsäkerhetsföreskrifterna följdes. Han klargjorde att arbeten kunde komma att avbrytas om arbeten inte uppfyllde lag och avtal. Denna kontakt med arbetsgivaren är dock för generell. Skyddsombudet skulle ha haft direkt kontakt med arbetsledningen innan han stoppade arbetet eller provat andra vägar, till exempel begäran om åtgärd enligt 6 kap 6a § arbetsmiljölagen.

AD 2007 nr 70

Ett företag i elinstallationsbranschen har ansetts hindra ett skyddsombud enligt 6 kap § 10 § arbetsmiljölagen och 3 § förtroendemannalagen då bolaget inte involverat skyddsombudet i planering och beslut av att flytta ett mat- och pausrum.

Kommentar

Denna dom slår fast att skyddsombudet ska ges tillfälle att delta i varje stadium i planeringen som är av betydelse ur arbetsmiljösynpunkt. Arbetsgivaren ville ta bort mat- och pausrummet för att få fler arbetsplatser. Arbetsgivaren förhandlade enligt 11 § MBL och körde över facket. Mat- och pausrummet togs bort direkt.

Enligt AD undandrogs skyddsombudet möjlighet att delta i planeringen (6 kap. 4 och 6 §§ arbetsmiljölagen) när bolaget direkt tog bort mat- och pausrummet. Bolaget fick betala 35 000 kronor till varder skyddsombudet och förbundet.

Domen visar att facket kan sätta kraft bakom inflytandereglererna i arbetsmiljölagen genom hot om sanktioner, som helt följer av lagen, men sällan är utnyttjade.

AD 2005 nr 68

Facklig klubbordförande varslades om avsked efter att ha uttalat sig i en tidning efter en facklig blockad som förmått arbetsgivaren att teckna kollektivavtal. AD anser att varslet skett i föreningskränkande syfte enligt 8 § medbestämmandelagen och utdömer skadestånd till arbetstagaren och den fackliga organisationen.

Kommentar

Principen i domen kan även tillämpas på skyddsombud som uttalar sig i massmedia. AD anser att klubbordförandens information till tidningarna om syftet med en stridsåtgärd är facklig verksamhet. En arbetsgivare kränker föreningsrätten genom att angripa opinionsförmedlingen när hen varslar om avskedande grundat på sådana kontakter med pressen. Se även AD 2002 nr 06.

AD 2002 nr 98

Ett stolsunderrede lossnade och träffade en arbetstagare i bröstet på en fabrik som tillverkar bilstolar. Arbetet på olycksplatsen upphörde omedelbart. Skyddsombudet lägger ett arbetsstopp, informerar arbetsledningen och sätter upp en skylt där det står att "maskinen är avstängd, kontakta skyddsombudet". Arbetsgivaren gör vissa reparationer, varefter arbetet återupptas och hävdar att skyddsombudet inte har övertagit arbetsledningen och stoppat arbetet.

Fråga är om arbetsgivaren har hindrat skyddsombudet. Avgörande i målet är om skyddsombudet övertagit arbetsledningen och avbrutit arbetet. AD finner inte att stoppet är tillräckligt tydligt. Därmed har bolaget heller inte hindrat skyddsombudet. AD tog fasta på att skyddsombudet inte stoppade arbetet när han såg att det hade startats efter olyckan. AD ansåg att skyddsombudet då bedömde att det inte längre förelåg en överhängande fara för arbetstagarna.

Kommentar

Ett skyddsombud ska vara konsekvent vid övertagande av ledningsrätten och inte backa för påtryckningar förrän faran är över. Skyddsombudet behöver stöd från både arbetskamraterna och det lokala facket. Denna kommentar gäller även AD 2000 nr 92 (Kumlaanstalten).

AD 1997 nr 57

Tre ambulanssjukvårdare, varav två skyddsombud har sagts upp från sina anställningar då de gjort anmälan till tillsynsmyndighet och uttalat sig kritiskt till arbetsgivaren i media. Bland annat lämnade ut en dagbok med beskrivningar av brister i trafik- och patientsäkerhet. AD finner att de uppgifter som lämnats inte varit oriktiga och att agerandet från arbetstagarnas sida inte utgör saklig grund för uppsägning.

Inslagen i massmedia var i vissa avseenden felaktiga och överdrivna. Det är förståeligt att bolaget reagerat. Samtidigt står det klart att arbetstagarna före uppsägningen endast uttalade sig i begränsad omfattning, och då inte felaktigt eller överdrivet. Vad sedan massmedia skriver kan inte belasta arbetstagarna.

Kommentar

Arbetet försvårades av ledningens negativa attityd till arbetstagarna och deras fackliga organisation. Bolaget tog inga initiativ till fackliga förhandlingar vid övertagandet av verksamheten från landstinget. Uppsägningarna är särskilt allvarliga eftersom de avsett att hindra arbetstagare från att använda sina grundläggande fri- och rättigheter, att arbetsgivaren kränkt dem i deras funktioner som skyddsombud samt att uppsägningarna skett under kränkande former.

AD 1988 nr 162

Skyddsombud som påtalat brister vid hissinstallation har sagts upp av på grund av illojalitet. Arbetsdomstolen anser att bolagets beslut att säga upp skyddsombudet gjorts på grund av hans uppdrag som skyddsombud och uppsägningen har inte varit sakligt grundad och kränkt arbetstagarens föreningsrätt i strid med 7 och 8 §§ medbestämmandelagen.

AD 1977 nr 86

Ett regionalt skyddsombud har felaktigt nekats tillträde till arbetsplatsen vilket utgjort en föreningsrättskränkning och ett hindrande enligt 3 § förtroendemannalagen. AD slår fast att arbetsgivaren inte förfogar över ett regionalt skyddsombuds tillträde under ett besök.

Diskussion

Rädsla för att förlora jobbet

Skrämmande många skyddsombud hotas eller är utsatta för våld (6 procent), trakasseras (12 procent) eller hindras i sitt uppdrag (32 procent). Störst andel trakasserade skyddsombud finns inom Hotell- och restaurangfacket med 19 procent, Fastighetsanställdas Förbund 16 procent, GS-facket och Handelsanställdas förbund 14 procent. Störst andel hindrade skyddsombud finns inom Transport med 46 procent.

Att den stora omfattning av hinder, trakasserier och hot som kommer fram i enkäten stämmer bekräftas av de fall som LOs förbund har skickat in och av samtalen med regionala skyddsombud. De visar att det finns ett stort mörkertal. De flesta hindrande, kränkta och trakasserade skyddsombud vill inte driva sitt fall vidare av rädsla för sämre villkor eller för att förlora jobbet.

Samtalen med regionala skyddsombud bekräftar också bilden av många tystade skyddsombud. Enda lösningen är att facket stärker sin närvaro på arbetsplatsen, sätter sig i respekt och fostrar okunniga och fientliga arbetsledningar. Det måste ske både på arbetsplatsen och genom samverkan med arbetsgivarnas organisationer. Facket måste bland annat vara med och säkra kvalitén vid rekryteringen av chefer.

Antalet skyddsombud

Antalet skyddsombud i LOs förbund var 59 492 stycken i maj 2016. Det är en minskning med 8 procent jämfört med 2012. Samtidigt minskade antalet medlemmar i förbunden med 3 procent. År 2012 gick det 20 medlemmar per skyddsombud, år 2016 var det 21 stycken.

Två av flera orsaker till att det blivit färre skyddsombud är att det blivit tuffare att vara skyddsombud och att det finns fler små arbetsställen. Det har alltid varit svårare att rekrytera där det bara är befogat med ett skyddsombud.

Fastighetsanställdas Förbund, Hotell- och restaurangfacket och Livsmedelsarbetareförbundet har satsat på skyddsombuden och också fått fler per medlem. Handelsanställdas förbund har både fått fler skyddsombud och fler medlemmar, vilket innebär att antalet skyddsombud per medlem är samma som 2012.

Elektrikerförbundet har tappat flest skyddsombud per medlem. De känner väl till problemet och arbetar sedan 2013 med att stärka skyddsombudet. Ett RSO-mentorskap för grupper av skyddsombud håller på att utvecklas. Grupper av skyddsombud ska också bilda nätverk så att de alltid har någon att kontakta.

Även Seko har prioriterat skyddsombuden och arbetar systematiskt med att stötta dem. I 2012 års undersökning av skyddsombuden hade Seko störst andel skyddsombud bland LO-förbunden som inte kände sig som fackliga representanter. I 2016 års undersökning ligger Sekos skyddsombud på genomsnittet på frågan om stöd från den fackliga organisationen.

Svarsfrekvensen

Svarsfrekvensen på enkäten ligger mellan 25–30 procent. Den var svår att beräkna eftersom det var oklart hur många e-postadresser som fungerade.

Därför finns en osäkerhet i om svaren är representativa för alla skyddsombud. Men hela 2 461 skyddsombud har svarat att de är hindrade i sitt uppdrag som skyddsombud och 428 skyddsombud att de blivit utsatta för hot eller våld de senaste 12 månaderna. Rapporterade fall från förbunden och samtal med regionala skyddsombud bekräftar den stora omfattningen av hindrande och trakasserier av skyddsombud.

Brister i arbetsgivarens organisation

Brister i arbetsgivarens organisation kan leda till hindrande av skyddsombud. Lägre chefer har det inte lätt om deras mandat är oklart. Arbetsmiljöfrågor kanske inte förs vidare i organisationen och skyddsombud får inte den information de ska ha eller kallas inte till möten.

Många gånger finns ett grupptänkande i en arbetsledning. Särskilt i företag med en straffande kultur kan det få svåra konsekvenser. För lägre chefer gäller det då att hänga med redan innan ett beslut är taget. Kritiska frågor från dem kan göra att de tappar i position. Om då högre chefer har bristande kunskap och respekt för arbetsrättsliga lagar är det upplagt för hindrande och trakasserier när skyddsombudet pekar på problem.

Facket kan då i skyddskommittén eller genom förhandling ta initiativ till att reda ut chefers mandat, handlingsutrymme och behov av utbildning.

Gör rätt för att få rätt

Genomgången av domar från Arbetsdomstolen visar att skyddsombudet måste vara utbildad, konsekvent, ha disciplin, tåla hård kritik och inte backa för påtryckningar. Det kan vara ett tufft uppdrag. Men de flesta skyddsombud tycker att uppdraget är roligt och spännande och det betyder mycket för arbetskamraterna när de lyckas.

Skyddsombudet behöver därför stöd från både arbetskamraterna och den fackliga organisationen. Det är svårt att driva saker själv. En lärdom är att arbeta strukturerat och driva en sak i sänder och då ordentligt.

Det lokala facket och skyddsombudet måste vara samspelade i det fackliga arbetet. Exempel finns på att sprickor i facket utnyttjas av arbetsgivare för att hindra skyddsombudet. Om det inte redan är gjort bör huvudskyddsombudet ingå i fackklubbens styrelse eller motsvarande på arbetsplatsen.

Prioritet ett är att söka samverkan. Den ska vara formaliserad och dokumenterad. Annars är det omöjligt att få rätt vid en tvist. När samverkan med arbetsgivaren kärvar måste förbundet följa arbetsmiljölagen exakt som den tolkas av Arbetsdomstolen. Det som tidigare fungerat av hävd kan ifrågasättas. Till exempel innebär AD 2013 nr 72 att förbundet även ska anmäla till arbetsgivaren att skyddsombudet är facklig förtroendemans för att förtroendemanslagen ska gälla.

Tänk noga igenom ett tolkningsföretråde. En förhandling kan många gånger ge bättre effekt. Tolkningsföretråde kan passa vid akuta allvarliga situationer.

Dom AD 2014 nr 48 visar svårigheten att få ett centralt inflytande med stöd av arbetsmiljölagen på arbetsmiljöfrågor i ett bolag med många arbetsställen. Avtal är en väg, men om inte det lyckas har förbunden erfarenhet av några andra alternativ. Här kan behövas utbyte av erfarenheter mellan förbunden.

Slutord

LEDNINGEN FÖR en verksamhet måste vara mycket skicklig för att hålla sig kvar på marknaden eller för att klara av att leverera inom budget. Det är därför gravt oansvarigt av en arbetsledning att ge sig på skyddsombudet. Skyddsombudets uppgift är att värna alla löntagares säkerhet och hälsa. I det finns knappast någon motsättning mellan löntagarna och verksamhetens mål. När arbetsledningen anser att skyddsombudets verksamhet naggar vinst eller budget i kanten handlar det om ett kortsiktigt tänkande.

Det är tyvärr föga överraskande att skyddsombud hindras och trakasserar. Gamla militära och kyrkliga strukturer för att leda och fördela arbete frodas fortfarande. Men det är överraskande att så många som 32 procent av skyddsombuden känner sig hindrade i sitt uppdrag.

Än värre är att 12 procent av skyddsombuden är trakasserade och hela 6 procent har råkat ut för hot eller våld under de senaste 12 månaderna. Då rör det sig inte längre om arbetsledningens nonchalans eller okunskap. När det har gått så långt som trakasserier, hot och våld handlar det om förtryck. Då handlar det om att skrämman löntagaren till att stum stå med mössan i handen och be om arbete.

Bilagor

Bilaga 1. Enkäten

Syftet med enkäten är att kartlägga hinder, trakasserier och hot av skyddsombud. Ditt fackförbund får då en bättre grund för att vidta åtgärder mot dessa problem.

1. Är du verksam som skyddsombud?

- Ja Nej

2. Kön

- Kvinna Man Annat Vill ej uppge

3. Uppdrag

- Skyddsombud Huvudskyddsombud

4. Förbund

- Byggnads Elektrikerna Fastighets HRF
 Handels Livs GS IF Metall
 Musikerna Målarnas Pappers Seko
 Kommunal Transport

Svara på nedanstående frågorna utifrån tidsperioden de senaste 12 månaderna.

5. Har du stöd från dina arbetskamrater i ditt uppdrag?

- Ja Nej Vet ej

6. Känner du att din arbetsgivare stöder eller motarbetar dig i ditt uppdrag?

- Stöder Varken eller Motarbetar Vet inte

7. Får du, i ditt uppdrag, stöd av andra i din fackliga organisation? (ex. klubb, RSO, avdelning, HSO, sektion, region, förbund)

- Ja Nej Behöver inget stöd

8. Har du på något vis hindrats i ditt uppdrag?

- Ja Nej

9. Om ja, bocka i ett eller fler hinder som inträffat

- Nekats grundutbildning
- Nekats vidareutbildning
- Inte kallats till möten
- Inte fått information i förväg inför förändringar
- Inte varit med i planeringen inför förändringar
- Inte deltagit i anmälan av tillbud och arbetsskador
- Inte medverkat vid skyddsron
- Arbetsgivaren har nonchalerat skyddsstopp
- Annat

10. Har du i ditt uppdrag blivit utsatt för trakasserier?

- Ja
- Nej

11. Om ja, bocka i ett eller fler alternativ av trakasserier som inträffat

- Sämre schemaläggning
- Sämre löneutveckling
- Förändrade/sämre arbetsuppgifter
- Varslad vid omorganisation
- Omplacering
- Annat

12. Har du, i ditt uppdrag, blivit utsatt för hot eller våld de senaste 12 månaderna?

- Ja
- Nej

13. Om ja

- Av arbetskamrater
- Av arbetsgivaren
- Av brukare
- Av någon annan

Bilaga 2. Brev till förbunden

Hinder, trakasserier och hot av skyddsombud

Arbetslivsenheten vid LO har beslutat att skicka ut en enkät till alla LO-förbundens skyddsombud för att kartlägga hinder, trakasserier och hot mot skyddsombud. Syftet är att få en bättre grund för insatser mot detta växande problem.

Vi behöver er hjälp med skicka ett mail med enkäten till förbundets alla skyddsombud som har e-mail. Enkäten är anonym och nås via en länk på internet. Skyddsombuden ombeds att fylla i enkäten någon gång mellan 9 och 31 maj. Svaren går direkt till LO.

För att få många svar på enkäten är det bra om någon i er förbundsledning skriver under detta mail där vi ber skyddsombuden svara på några få frågor om hinder, trakasserier och hot. Vi behöver också er hjälp med att skicka ut två påminnelser.

Vi vill nu att ni förbereder er på att skicka ett mail till era skyddsombud senast den 9 maj. Under vecka 17 får ni det mail som bör undertecknas av någon i er ledning och som innehåller länken till webb-enkäten.

Resultatet av enkäten kommer att presenteras i en rapport på skyddsombudens dag den 26 oktober 2016. I rapporten kommer också att finnas berättelser från LO-förbunden om hinder, trakasserier och hot av skyddsombud samt fall från LO-TCO Rättsskydd.

Lasse Thörn
Arbetslivsenheten LO

Enkät om hinder, trakasserier och hot av skyddsombud

Alla skyddsombud i LOs förbund får nu en enkät med 14 frågor om hinder, trakasserier och hot av skyddsombud.

Vi ber dig att svara på frågorna. Det tar 5 minuter. Enkäten är anonym och nås via denna länk till internet <http://sr.artologik.net/lo/arbetsmiljo>. Klicka på länken eller kopiera in länken i din webb-läsare. Fyll gärna i enkäten så fort du kan, men senast den 31 maj.

Det är viktigt att du svarar. Vi måste få en bra grund för insatser mot att skyddsombud hindras, trakasseras eller hotas. Det veckor som om detta problem har ökat.

Du kommer att få påminnelser. Om du då redan har svarat ska du bara bortse från mailet.

Resultatet av enkäten rapporteras på Skyddsombudens dag den 26 oktober 2016. I rapporten kommer också att finnas berättelser från skyddsombud och fall från LO-TCO Rättsskydd om hinder, trakasserier och hot.

XXXXXX
Förbund

Sanna Melin
LO
sanna.melin@lo.se
08-796 27 41

[E-mail till förbunden]

Enkät till skyddsombuden om hinder, trakasserier och hot avskyddsombud

Förra veckan fick ni en begäran från LO om hjälp med skicka mail med en enkät till förbundets alla skyddsombud med e-mail.

Bifogat till detta mail finns text med länken till enkäten. Obs texten med länken ska stå i själva mailet till skyddsombuden. Då är det bara att klicka på länken.

Senast den 9 maj ska ni skicka ut mailet till skyddsombuden. Någon i förbundsledningen bör skriva under detta mail.

Ring eller maila Sanna Melin på LO så att vi vet om allt fungerar.

Lasse Thörn
Arbetslivsenheten LO

Sanna Melin
Ombudsman
sanna.melin@lo.se
08-796 27 41



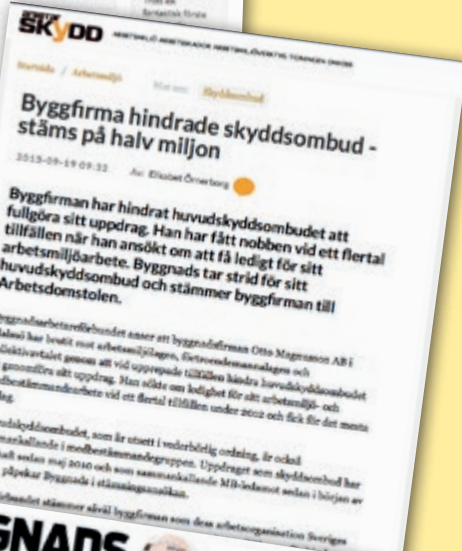
Rapporten beställs från LO-distribution:
 lo@strombergdistribution.se
 Telefax: 026-24 90 26

Oktober 2016
 ISBN 978-91-566-3179-5
 www.lo.se



Strömma bryter mot lagen, hindrar skyddsombud

igår den 11 september 2016, när Seko utförde regionala skyddsombud skulle utföra skyddsombud på Strömmas fartyg vid Strömödden i Stockholm, blev han nekad att gå ombord. Det resulterade i att regional skyddsombud såväl därefter i ett flertal arbetstillfällen som i den fartyg är ett brott mot Arbetsmiljölagen.



Byggnads hindrade skyddsombudsstämman på halv miljon

Byggnadsarbetarombudet anser att byggnadsfirman Otto Magnusson AB i Malmö har brutit mot arbetsmiljölagen, företagsövervakningslagen och ett grovare brott mot lag om upprepade tillfällen hindra huvudskyddsombudet medbestämmande arbetet vid ett flertal tillfällen under 2012 och fick för det mesta Huvudskyddsombudet, som är utsatt i vederbörlig ordning, är och kan ha haft sedan maj 2010 och som sammankallade MB-införandet under 2012, påpekar Byggnads i stämningssammanhan.



Hot, våld och trakasserier

UTBRYTT I SITT UPPDRAG Sexuella trakasserier, hotfulla situationer och nedslående kommentarer. Problemen finns inte bara ute hos företagen. Kvinnliga skyddsombud har utsatts på fackets egna kurser.



"Välj mellan jobbet och LO"



BYGGNADSARBETAREN

Skyddsombud tvingades hem

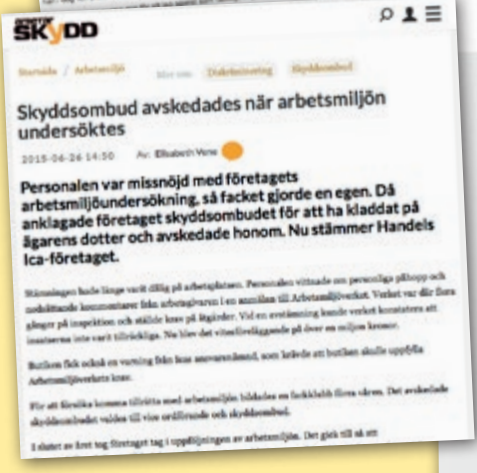
Skyddsombudet ville vandra hem. Den stämde mot förhållningarna och fick gå hem. Byggnadsarbetaren som en utgångspunkt.



TRANSPORTARBETAREN

Skyddsombud får sparken

Thors Byggnads är arbetsombud som har sparkats från sin tjänst. Detta beslutades av arbetsmiljögruppen på Thors Byggnads. Detta beslutades av arbetsmiljögruppen på Thors Byggnads.



SKYDO

Skyddsombud avskedades när arbetsmiljön undersöktes

Personalen var missnöjd med företagets arbetsmiljöundersökning, så facket gjorde en egen. Då anklagade företaget skyddsombudet för att ha kladdat på Ica-gärens dotter och avskedade honom. Nu stämmer Handels Ica-företaget.



ARBETAREN

Bussförares kamp nu i AD

Bussföretaget Arriva försökte avsätta ett stridbart skyddsombud - nu står facket tillbaka i Arbetsdomstolen och kräver över en halv miljon i skadestånd. Den snart tvååriga konflikten ska vara på väg att avgöras.



Arriva har i flera år försökt bli ett stridbart skyddsombud på Arbetsdomstolen. Nu vill den ta tillbaka i skadestånd.