

Tema: Skyddsombud

I det här numret fokusera vi extra på arbetsmiljö och hur vi i facket tillsammans med skyddsombuden driver viktiga frågor för medlemmarnas bästa. s4-9

Nedkylande tips

Sekoposten listar olika tips för att hålla en sådan bekväm temperatur under de varmaste somrardagarna som möjligt. s11

Sandra Svensk, ordförande:

Det är genom dialog och samarbete som vi kan skapa de bästa förutsättningarna för en säker arbetsmiljö. s2



SEKOPOSTEN



Medlems- vecka

Bildspecial från när
Seko Posten informerade
om sitt arbete. s10

Vi har en verklighet där en städerska kan ramla ut från ett fönster, bryta ryggen, och bli liggande i flera timmar i väntan på hjälp för att arbetsgivaren först ska städa undan alla bevis på att det är en arbetsplatsolycka.

Johan Danielsson, LOs kandidat till och nu invald i EU-parlamentet



Antalet gånger *L'amour toujours* spelades på SDS valvåkor innan den anammades av tyska nynazister.

Seko Postens styrelse



Sandra Svensk
Ordförande
010-436 12 86
sandra.svensk@postnord.com



Stefan Fougat
Kassör
010-436 27 35
stefan.fougat@postnord.com



Siv Andersson
Ledamot
073-063 50 66
siv.k.andersson@postnord.com



Daniel Hansen
Ledamot
072-232 99 61
daniel.hansen@postnord.com



Ida Lindouf
Ledamot
072-084 72 90
ida.lindouf@postnord.com



Mårten Pavlov
Ledamot
070-243 89 32
marten.pavlov@postnord.com



Patrick Theodorsson
Ledamot
010-436 18 31
patrick.theodorsson@postnord.com

Följ Seko Posten på sociala medier

- Varje vecka lägger vi ut nyheter, bilder och länkar på vår Facebook-sida.
- Du som är medlem i Facebook söker helt enkelt på "Seko Posten" och klickar sedan "gilla" för att följa sidan.
- Du som inte är medlem i Facebook går in på www.facebook.com/SekoPosten
- Vi finns också på Instagram, följ oss på instagram.com/sekoposten



Kontakt

Seko Posten

www.seko.se/posten
sekoposten@postnord.com
105 00 Stockholm
facebook.com/SekoPosten
instagram.com/SekoPosten

Ordförande har ordet

Tillsammans skapar vi en säker arbetsmiljö

Vi lever i en tid av snabb förändring och utveckling på arbetsmarknaden. Digitalisering, globalisering och nya arbetsformer påverkar hur vi arbetar och hur våra arbetsplatser ser ut. I denna föränderliga miljö är en sak oförändrad - betydelsen av en god arbetsmiljö.

I det här numret av Seko Postens tidning kommer vi fokusera lite extra på just arbetsmiljö och hur vi i facket tillsammans med skyddsombuden driver viktiga frågor för medlemmarnas bästa.

Arbetsmiljön är inte bara en fråga om att undvika olyckor och skador. Den handlar om att skapa en arbetsplats där alla anställda känner sig trygga, värderade och motiverade. Att upprätthålla och förbättra arbetsmiljön är ett gemensamt ansvar. Arbetsgivare, anställda, skyddsombud och Seko Posten måste samarbeta för att identifiera risker, implementera förbättringar och säkerställa att regler och riktlinjer följs. Det är genom dialog och samarbete som vi kan skapa de bästa förutsättningarna för en säker arbetsmiljö.

Just nu pågår det många projekt i PostNord, Lillemor, Simba, DBT (differentierad brevådetömning), Cost leadership och Rufus är några av dessa projekt. När PostNord gör förändringar påverkar det våra medlemmar och detta måste göras på ett ansvarsfullt sätt. En bra genomförd förändring eller omorganisation är en investering i nästa. Jag vet att vi tidigare har kommunicerat kring Medvind, som är en del av Rufusprojektet, men jag vill passa på att än en gång informera om att det är PostNords skyldighet att se till att deras system litar med våra avtal och måste det

göras förändringar är det inte i våra avtal utan i deras nya program/system/verktyg!

Seko Posten får fortfarande många samtal och mail om den nya hanteringen av långtidsfrånvaro och jag är fortfarande förbannad över hur PostNord valt att hantera längre frånvaro, det är allt annat än ok. Att medvetet betala ut en felaktig lön till sina anställda och lägga ansvaret på individen är inte förenligt med en god personalpolitik.

Allt sammantaget, att man får rätt lön i enlighet med våra avtal, att vi arbetar på en säker arbetsplats och känner oss uppskattade som anställda bidrar till en god arbetsmiljö.

För ett par veckor sedan genomfördes Sekos gemensamma medlemsvecka och jag vill passa på att tacka alla medlemmar för en bra vecka. När vi gör saker tillsammans gör vi det riktigt bra. Den här känslan ska vi ta med oss i höst när vi startar upp avtalsrörelsen. Visserligen går avtalet ut först sista juli 2025 men förankringsarbetet börjar direkt efter sommaren. För oss är det jätteviktigt att vet vad som är högsta prioritering för våra medlemmar, det är utifrån det vi utformar våra yrkanden. Ju fler som svarar på avtalsenkäten och deltar på medlemsmöten ger oss bättre förutsättningar för att kunna driva våra viktiga frågor, styrkan finns i kollektivet. Jag vill avslutningsvis önska alla medlemmar en fin sommar och en välförtjänt semester när det än är dags.

Sandra Svensk, ordförande Seko Posten
sandra.svensk@postnord.com





Tunga lyft



Nu krävs åtgärder för att förbättra arbetsmiljön i paketprocessen

Sedan januari 2021 har det startats många projekt för att minska belastningen i pakethantering.

● Först beslutades det om ändrade produktvillkor och taxering, dels att slippa bära upp paket i trappor, dels att ändra prissättningsmodell så det inte blev billigare att skicka ett tungt paket än flera lite lättare. Tunga paket skulle därutöver märkas med "HEAVY" för att tydliggöra för anställda att det är just ett tungt paket. En riskfaktor i hanteringen av tunga paket är att inte vara förberedd på vikten och denna åtgärd minskar såklart den risken. Hösten 2022 fattades beslut om att vi inte alls skulle hantera paket över 20 kg, då man såg att det var väldigt svårt att göra det på ett ergonomiskt bra sätt trots ändringar i villkor. Av ekonomiska skäl ändrades sedan detta beslut i maj 2023 till att ändå ha med tunga paket i produktportföljen även om man vid detta tillfälle inte visste hur hantering skulle kunna ske på ett bra sätt. Man menade då att i de fall det inte fanns rätt förutsättningar skulle tunga paket hanteras med dubbelbemanning.

För att kunna hantera de tunga pake-

ten korrekt krävdes lösningar i alla processer där dessa hanteras manuellt. Principen byggde på att försöka koncentrera flöden av tunga paket i sorteringsprocesser till specifika stationer, för att där ha lyftredskap i form av vakuumlifftar, samt att lasta dem på pall både i riksnätet och i spridning för att undvika löslastning av dessa paket.

Detta arbetssätt har sedan införts men utan att rätt förutsättningar finns på plats i form av redskap eller instruktioner till personal. Detta har gjort att vi nu befinner vi oss i ett läge där belastningen blivit större för vissa grupper. Projektet blev helt enkelt avslutat långt före dess att lösningarna var på plats. Trots att pakethantering sker i alla tre affärsområden fanns heller inget strukturerat samarbete mellan dessa. I detta läge valde jag att begära åtgärder med stöd av Arbetsmiljölagens sjätte kapitel, där jag bland annat pekade på ovanstående men också på exempelvis att de tunga paket som sedan tidigare har dåligt emballage passar än sämre in i det nya sättet att

Hanterbart. PostNord och Seko Posten är överens om att vi inte idag eller i framtiden ska ensamma lyfta paket som väger över 20 kg.
FOTO: POSTNORD

producera, då de i högre utsträckning går sönder dels vid användning av vakuumlift, dels då de staplas i bur eller på pall. Jag lyfte också att vi vet att det förekommer att anställda lyfter tunga paket själva och att ansvaret för hanteringen läggs över på den anställde som själv måste be om hjälp. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att processen är hållbar, det kan inte vara upp till enskilda anställda att avgöra från fall till fall.

Responserna hittills på kraven har varit att dessa är högst relevanta och affärsområdescheferna har kvitterat att det ska samarbetas över affärsområdesgränserna för att hitta de bästa lösningarna. Allt är ännu inte på plats men vi är helt överens om att vare sig idag eller i framtiden ska någon ensam lyfta paket som väger över 20 kg. Arbetsledningen ska ta ett större ansvar, då de är skyldiga att riskbedöma, ge instruktioner, leda och fördela arbetet, bemanna, organisera och följa upp arbetet så ingen riskerar att drabbas av ohälsa genom att lyfta tungt eller på annat sätt utsätts för ohälsosam belastning.

Stefan Fougt,
huvudskyddsombud PostNord Sverige
stefan.fougt@postnord.com

"Det är arbetsgivarens ansvar att se till att processen är hållbar, det kan inte vara upp till enskilda anställda att avgöra från fall till fall."

Striden om skyddsombuden

- kan när som helst blossa upp igen



De politiska skiljelinjerna i synen på skyddsombuden handlar både om fackets rätt att utse skyddsombud och om de regionala skyddsombudens rättigheter.

Under riksdagens förra mandatperiod motionerade både SD och Liberalerna om att de fackliga organisationerna inte ska ha rätt att utse skyddsombud. De menade att skyddsombuden i stället borde utses direkt av de anställda utan att involvera facket. Även inom Moderaterna och KD finns företrädare som stödjer samma linje, men de har inte varit lika tydliga. I bakgrunden agerar Svenskt Näringsliv som driver på för att få bort det fackliga inflytandet över arbetsmiljön.

Partierna i Tidösamarbetet styr idag landet och har möjlighet att ta bort de fackliga organisationernas rätt att utse skyddsombud. Hittills har dock inget sådant förslag lagts fram och det är för tillfället tyst i frågan.

I höstas gav regeringen Arbetsmiljöverket i uppdrag att utreda skyddsombudens organisation. Mycket tyder på att regeringen hoppades att Arbetsmiljöverket skulle föreslå att fackets rätt att utse skyddsombud skulle tas bort. Så blev emellertid inte fallet. Den 29 april kom Arbetsmiljöverkets utredning. Den handlar framför allt om att skyddsombudens ställning kan stärkas genom utbildning och inte om att omorganisera verksamheten i grunden.

Anna Bergsten från Svenskt Näringsliv har sågat Arbetsmiljöverkets utredning och anser att den "inte lever upp till förväntningarna". Hon menar att utredningen undvikit att analysera frågan om hur skyddsombuden utses. För henne är det viktigt att få bort regeln om att skyddsombuden ska utses av fackliga organisationer.

Tidöpartierna, med Liberalerna och SD i spetsen, vill få bort den fackliga rätten att utse skyddsombud. Intrycket är samtidigt att partierna tvekar om huruvida de ska driva frågan vidare. Ett skäl är att samtliga fackliga centralorganisationer – LO, TCO och Saco – varit kritiska till att ändra det nuvarande upplägget. Förmodligen inser att Tidöpartierna att de knappast skulle vinna fler röster på att ta strid om skyddsombuden. De vill förmodligen inte heller bli ansvariga för att systemet med skyddsombud rasar samman.

Idag innebär regelverket att skyddsombuden ska utses av fackliga organisationer på arbetsplatsen (kan vara klubb, sektion eller avdelning) som har kollektivavtal med arbetsgivaren. Normalt utses skyddsombuden på tre år. På stora arbetsplatser med flera skyddsombud utses ett till huvudskyddsombud. Detta upplägg förutsätter dock att det existerar lokal facklig verksamhet.

JOSE FIGUEROA



Fakta

Skyddsombudets rättigheter

Enligt arbetsmiljölagen ska det finnas ett skyddsombud på alla arbetsplatser som har minst fem anställda. Arbetsmiljölagen ger skyddsombud bland annat rätt att:

- Få arbetsmiljöutbildning bekostad av arbetsgivaren. Grundläggande och vidareutbildning
- Utföra uppdraget under arbetstid.
- Ta del av handlingar kring förhållandena i arbetsmiljön.
- Delta vid planering av nya lokaler och andra verksamhetsförändringar.
- Begära att arbetsgivaren genomför åtgärder för att åstadkomma en bra och säker arbetsmiljö. Om arbetsgivaren inte svarar eller åtgärdar bristen kan skyddsombudet skicka frågan vidare till arbetsmiljöinspektionen för tillsyn.
- Avbryta arbeten som kan leda till omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa, så kallat skyddstopp.

Ett skyddsombud kan agera på ett arbetsställe i frågor som gäller arbetsmiljön. Skyddsombudet kan även agera beträffande villkor för inhyrd arbetskraft. Ett skyddsombud kan vidare begära åtgärder om arbetsgivaren inte följer arbetstidslagens bestämmelser om mertid, extra övertid och nödfallsövertid, men bara om arbetstidslagens regler inte ersatts av kollektivavtal. Har reglerna ersatts av kollektivavtal är det istället de fackliga organisationerna och arbetsgivaren som ska bevaka att avtalet följs.

Till stöd för skyddsombudens arbete finns arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Om det finns en omedelbar fara för arbetstagares liv eller hälsa kan skyddsombudet ytterst avbryta arbetet, så kallat skyddsombudsstopp. Den rättigheten regleras i arbetsmiljölagens 6 kapitel, 7 §.



Om det inte finns någon lokal facklig organisation ska skyddsombuden utses av de anställda på annat sätt.

De fackliga organisationerna skulle förlora inflytande och inblick i arbetsmiljöarbetet om de inte längre fick utse skyddsombuden. Samtidigt finns en rad ytterligare skäl till att det är att bibehålla den nuvarande ordningen. Ett är att fackliga företrädare kan använda andra instrument, som rätten till förtroendemannatid och MBL.

–Det finns en helt annan möjlighet att driva krav på åtgärder om skyddsombuden kan få stöd av sin lokala fackliga organisation, men även att driva en tvist om hindrande av skyddsombud. Det kan exempelvis handla om att arbetsgivaren inte infriar skyldigheten att ge skyddsombudet arbetsmiljöutbildning, säger Carola Löfstrand, arbetsmiljöutredare på LO.

Arbetsmiljöverkets utredning pekar också på att skyddsombuden ofta är väldigt utsatta. De kan komma i konflikt med arbetsgivaren när de ställer krav, men det kan också hända att anställda tycker att skyddsombuden borde ha agerat mer kraftfullt. Ett sätt att stärka skyddsombudens position är just att de har en facklig organisation som backar dem.

–Uppdraget som skyddsombud är tufft och kräver ofta att man vågar lyfta svåra och ibland obekväma frågor gentemot arbetsgivaren. För att kunna göra detta är det helt avgörande att skyddsombudet är medlem i

och utsedd av en facklig organisation. Ett skyddsombud som är medlem i och utsedd av facket omfattas av förtroendemannalagen och kan dessutom få utbildning i sina rättigheter i rollen som skyddsombud och stöd i sakfrågor från sin fackliga organisation, säger Carola Löfstrand.

Fackets rätt att utse skyddsombud på lokal nivå bygger på att det finns lokala fackliga organisationer. Just därför det oroande att antalet lokala skyddsombud har minskat, även om minskningen ännu inte är särskilt stor. Idag finns knappt 96 000 lokala skyddsombud, en minskning på cirka 5 000 skyddsombud sedan 2007. Andelen skyddsombud av alla sysselsatta har dessutom minskat ännu mer eftersom antalet personer i jobb har ökat under perioden.

Av existerande lokala skyddsombud är 53 000 utsedda av något LO-förbund, 24 800 är utsedda av TCO och 18 200 av Saco. Den minskning som skett av antalet skyddsombud har främst skett inom LO-branscherna, men Carola Löfstrand är inte säker på att det betyder att verksamheten har försvagats.

–Inte minst har antalet skyddsombud minskat inom industrin. Men det beror på en medveten satsning där IF Metall medvetet koncentrerat arbetet till de mest motiverade och utbildade skyddsombuden. Dessutom har Arbetsmiljöverket tidigare centrala registret över skyddsombud tagits bort. Idag är det de fackliga organisationerna som själva svarar för registret och där



Tidöpartierna, med Liberalerna och SD i spetsen, vill få bort den fackliga rätten att utse skyddsombud. Intrycket är samtidigt att partierna tvekar om huruvida de ska driva frågan vidare.

Tillgång. I riksdagen driver både socialdemokrater och vänsterpartister att de regionala skyddsombuden bör få tillträdesrätt även till arbetsplatser där det saknas fackliga medlemmar.

FOTO: POSTNORD

saknas de skyddsombud som är utsedda på annat sätt på arbetsplatser som saknar facklig närvaro. Det är därför inte säkert att den tidigare statistiken är jämförbar med den nya.

Vad kommer då hända med de lokala skyddsombuden? Kommer Tidöpartierna agera för att få bort det fackliga inflytandet? Carola Lövstrand tror att de inser att de knappast skulle vinna röster på att riva upp dagens skyddsorganisation. Samtidigt finns starka krafter till höger som vill försvaga facket.

–Det är alldeles för tidigt att blåsa faran över, utan frågan om att stärka fackens skyddsombud behöver snarast öka hos förbunden. Om Tidöpartierna vill driva frågan vidare behöver de förmodligen först tillsätta en ny utredning. Men hittills är det inte något som man har aviserat.

Utöver de lokala skyddsombuden finns 1700 regionala skyddsombud. De har samma uppgifter och befogenheter som övriga skyddsombud och företräder arbetstagare, oavsett facklig tillhörighet, på arbetsplatser där det saknas lokala skyddsombud. De regionala skyddsombuden kan stundtals även företräda arbetstagare på arbetsställen där det finns lokala skyddsombud. En orsak kan vara att de lokala skyddsombuden behöver stöd i komplicerade ärenden. Vad som krävs är dock att det finns åtminstone en medlem i det regionala skyddsombudets fackliga organisation på arbetsstället. I annat

fall har det regionala skyddsombudet inte tillträdesrätt till arbetsplatsen.

På arbetsplatser med minst 50 anställda ska det alltid finnas en skyddskommitté. En skyddskommitté är ett samverkansorgan som består av företrädare för båda arbetstagare och arbetsgivare. Arbetstagarnas företrädare är vanligen de fackligt utsedda skyddsombuden. De regionala skyddsombuden har inte tillträdesrätt till arbetsplatser med skyddskommitté. Det förekommer att annan ordning för skyddskommittéer förhandlas fram mellan parterna. På PostNord finns skyddskommittéer på terminal- och distriktsnivå samt på centrala samverkansnivåer.

Frågan om de regionala skyddsombudens ställning tillhör en annan av de politiska stridsfrågorna. I riksdagen har både socialdemokrater och vänsterpartister motionerat om att de regionala skyddsombuden bör få tillträdesrätt även till arbetsplatser där det saknas fackliga medlemmar. Även Miljöpartiet har stött det förslaget, även om partiet inte varit lika drivande. Hittills har emellertid M-KD-L-SD-C samfällt röstat ner detta förslag. Notabelt är att även C har stött Tidöpartierna i denna fråga. För närvarande finns inte någon majoritet i riksdagen för att vidga de regionala skyddsombudens rättigheter, men det kan se annorlunda ut efter nästa val.

Mats Wingborg
sekoposten@postnord.com

I korthet

Artikels teser i sammandrag

● SD och Liberalerna vill ta bort fackets rätt att utse skyddsombud. De har även fått stöd från företrädare för Moderaterna och KD. Hittills har emellertid inte Tidöpartierna presenterat något förslag i frågan. Det är oklart vad som kommer att ske.

● S-V-MP vill ge de regionala skyddsombuden vidgade befogenheter. De vill att de regionala skyddsombuden ska få tillträdesrätt även till arbetsplatser där det inte finns fackliga medlemmar. Hittills har M-KD-L-SD-C röstat nej till förslaget.

Arbetsmiljöbegrepp

Skyddsronnd

Skyddsronnd ska göras regelbundet minst en gång om året, alla anställda ska ha kännedom om när den ska genomföras, allt som har med arbetsmiljö ska beaktas, det kan vara fysiska brister eller organisatoriska. De brister som upptäcks ska om de inte kan åtgärdas direkt ska skrivas ner i en handlingsplan.

Riktad skyddsronnd

En riktad skyddsronnd kan man genomföra för att kontrollera något begränsat, det kan röra sig om vad som helst ofta för att man misstänker brister. Det kan också ske mer regelbundet för att man anser att det behövs en extra kontroll, tex skyddsronnd på fordon eller brand-skyddsronnd.

Skyddskommitté

Skyddskommitté är en grupp som har till uppgift att bevaka att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar. Gruppen är en partsammansatt grupp som består av chefen, skyddsombud samt olika roller som kan bidra till att följa systematiken i arbetet. Skyddskommitté träffas fyra gånger om året.

Riskbedömning

Riskbedömning sker i huvudsak av två anledningar, dels vid förändring, för att bevaka att förändringen inte innebär arbetsmiljöförsämringar. Sedan sker det årligen i verksamheten. Syftet med en riskbedömning är att försöka fånga upp tänkbara risker, vidta åtgärder så de inte inträffar. Riskbedömning ska göras före beslut fattas och utgöra ett underlag för beslut.

Instruktion

Arbetsgivaren är skyldig att ge instruktioner till hur arbetet ska utföras, instruktionerna ska vara väl kända och anställda är förbundna att följa instruktionerna. En instruktion kan vara sprungen ur en riskbedömning, inträffade tillbud eller arbetsskador eller bindande föreskrifter.

Uppföljning

Åtgärder inom arbetsmiljöarbetet ska följas upp, inte bara att de är genomförda utan även att det har fått avsedd effekt. Om det beslutas att personalen ska genomgå en utbildning i lyftteknik, ska det följas upp att personalen lyfter på ett lämpligt sätt inte bara att utbildningen är genomförd.

Handlingsplan

I en handlingsplan skriver man ner de åtgärder som behöver genomföras, då man inte kan genomföra dem omgående. I handlingsplanen ska beskrivas, vad som ska göras, vem som ska göra det och när det ska vara klart. Het är även bra att notera när åtgärden ska följas upp av vem.

Risk

En risk är en kombination av konsekvens och sannolikhet för att något ska inträffa, det är hög sannolikhet för att det kommer snö på vintern, men konsekvensen är liten om man har vinterdäck och anpassar körningen. Det är liten sannolikhet att kontoret börjar brinna, men konsekvenserna kan vara stora.

Åtgärdstrappa

Då man upptäcker en risk och ska åtgärda den ska man



POSTNORD

först tänka om man kan ta bort risken helt, dvs eliminera risken. Om inte det går, ska man försöka minska risken, antingen konsekvensen eller sannolikheten, eller båda faktorerna. Om det trots dessa åtgärder kvarstår risk får man utbilda för att kunna hantera risken, och till sist när allt detta är gjort skydda sig med tex skyddsskor, hjälm eller handskar.

Skyddsombudsstopp

Om ett skyddsombud anser att det finns omedelbar risk för olycka som kan leda till ohälsa har denne rätt att stoppa arbetet i avvaktan på att åtgärder vidtas. Om arbetsgivaren delar uppfattningen tar man över stoppet och tar tillsammans fram åtgärder. Delar man inte skyddsombudets uppfattning kallar man in arbetsmiljöverket som fattar beslut i ärendet.

6:6a-anmälan

Ett skyddsombud kan lämna in en begäran enligt arbetsmiljölagen kapitel 6, paragraf 6a. Begäran kan gälla en åtgärd eller en undersökning som man anser behöver göras. Beroende på begärens omfattning har man rätt att få svar direkt att begäran är mottagen, sedan ett svar hur arbetsgivaren ser på begäran. Om inte svaret anses tillräckligt har man som skyddsombud möjlighet att vända sig till arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöenkät

Arbetsmiljöenkät är ett sätt att låta alla medarbetare svara på ett antal frågor, på detta vis får man en uppfattning av hur man upplever sin arbetsmiljö, förutom att undersöka hur alla upplever sin arbetsmiljö kan man även följa upp om åtgärder har haft avsedda effekter.

C5 vid sidan om eller uppkammat

● I februari förra året lämnades in en 6:6a kring vilket av de båda arbetssätten som är att föredra. Både effektivitet, kvalitet och arbetsmiljö finns att ta hänsyn till. Det är skilda förutsättningar för olika brevbärare. Struktur, fordon, postmängd och annat.

Med grund i denna 6:6a ska nu 10 utdelningsenheter delta i en test för att få en bred bedömning av vilket arbetssätt som är bäst och om det skiljer sig åt i olika strukturer. Det är förutom ergonomin även viktigt att bedöma trafiksäkerhet och om något av arbetssätten gynnar bra arbetsvariation såsom att gå ur fordonet då man delar ut post i lådsamlingar.

Man får väga in att det är svårare att placera en C5-hållare i nya bilar med större skärm.

Vi har i samråd tagit fram enkäter där alla som ingår i testet ska fylla i resultat varje dag i 12 dagar. Det är klart att det tar lite tid, men det är viktigt att vi får med alla aspekter för att få bästa möjliga resultat att arbeta vidare med.

Stefan Fougt
stefan.fougt@postnord.com



JOSE FIGUEROA

• Krönika

Skyddsombud, fackliga förtroendemän eller inte? Få har missat diskussionen om huruvida skyddsombud ska utses av de fackliga organisationerna eller om skyddsombudsrollen ska vara helt fri från kopplingar till facket.

Regeringen har konstaterat att allt fler arbetar på arbetsplatser där det inte finns något skyddsombud och gav förra hösten Arbetsmiljöverket i uppdrag att ta fram förslag som gör att fler vill vara skyddsombud, oavsett om de är med i facket eller inte. Skyddsombud, enligt dagens lagstiftning utses av den fackförening som har kollektivavtal med arbetsgivaren om sådant avtal finns, och i uppdraget till Arbetsmiljöverket ingår inte att föreslå ändringar i själva lagstiftningen. Trots det anar i stort sett samtliga fackliga organisationer ugglor i mossen och att dolda agendor egentligen ligger bakom regeringens agerande. Varför då?

Politiker på högernsida, främst från Sverigedemokraterna men också från andra högerpartier har länge varit tydliga med att uppdraget som skydds- eller arbetsmiljöombud helt bör frikopplas från fackföreningsrörelsen. Det har till och med på fullt allvar påståtts att det i stort

Ett skyddsombud utan ett starkt fack i ryggen är i praktiken rökt.

Patrik Håkansson, huvudskyddsombud Malmö Brevterminal.



sett är omöjligt att kunna bli skyddsombud, särskilt regionalt skyddsombud, om man inte tillhör det socialdemokratiska partiet.

Skyddsombudens roll har stötts och blötts i flera utredningar. 2022 presenterades en statlig utredning, beställd av den förra S-ledda regeringen, där slutsatsen var att regionala skyddsombud borde få tillträde också till arbetsplatser som har kollektivavtal men där ingen är medlem i skyddsombudets fackliga organisation, idag finns inte den rättigheten. Förslaget röstades ner av den nuvarande riksdagsmajoriteten. Man kan undra varför, om man nu menar allvar med att vilja se skyddsombuds-närvaro på fler arbetsplatser. Min inte alltför konspiratoriska sida säger mig att det handlar om att begränsa det fackliga inflytandet på arbetsplatserna och fortsatt stärka arbetsgivarmakten på arbetstagarnas bekostnad.

Så kallade "falsa skyddsombud" har enligt fackliga företrädare börjat upptäckas på allt fler arbetsplatser. Alltså skyddsombud som i praktiken handplockats av arbetsgivaren och som saknar facklig koppling eller ens fackligt medlemskap. I vilken utsträckning tror man dessa kommer att vara lojala mot skrivningen i Arbetsmiljölagens sjätte kapitel där det i fjärde paragrafen står: Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och skall verka för en tillfredsställande arbetsmiljö.

Ett skyddsombud utan ett starkt fack i ryggen är i praktiken rökt. Skyddsombudspositionen är svår. Man navigerar mellan arbetskamraterna, som man ska företräda och skydda och arbetsgivaren som har kravet på sig att leverera största möjliga ekonomiska vinst. Som skyddsombud hamnar man ibland i situationer där man faktiskt orsakar arbetsgivaren produktionsbortfall och ekonomisk skada. Det är förvisso inte tillåtet enligt lag att göra skyddsombudet ersättningskyldigt för detta men hamnar man i en sådan juridisk tvist har man ingen hjälp att vänta sig från Arbetsmiljöverket, tvister kring paragraferna i sjätte kapitlet i Arbetsmiljölagen hanteras enligt Förtroendemannalagens bestämmelser och kräver alltså juridisk hjälp från den fackliga organisationen. Som icke fackligt utsedd får man driva sin sak själv bäst man kan. Det är också lätt att som skyddsombud bli otroligt impopulär hos arbetsgivaren och riskera omplacering eller avsked, även då gäller samma sak om man inte har stöd av en facklig organisation. Man får klara sig själv mot arbetsgivarens jurister.

Allt det här kokar ner till en och samma slutsats, nämligen vilkas intressen respektive politiska partier företräder. Den politiska högern har aldrig stått och kommer aldrig att stå på vår sida. Deras huvudsakliga uppdragsgivare är näringslivet och arbetsgivarna. I detta uppdrag måste erkännas att de varit framgångsrika och levererat på kraven i högre eller lägre utsträckning i åtminstone 30 års tid. Maktbalansen på arbetsmarknaden har sakta men säkert förskjutits mer och mer till arbetsgivarsidans fördel men man är inte nöjda utan vill ta det ännu längre. LAS-uppgörelsen är ett exempel, fördringen av A-kassan samt idéerna om att göra A-kassan obligatorisk och fristående från facket ett par andra. Ett av de nästa stegen är att ge sig på kopplingen mellan skyddsombud och fack. Den långsiktiga målsättningen är att ytterligare minska det fackliga inflytandet. När den fackliga organisationsgraden krymper försvagas fackföreningarnas möjligheter att förhandla fram starka kollektivavtal. Därmed kan vi en gång för alla döda vanföreställningen att "facket har gjort mycket nytta en gång i tiden, men har nu spelat ut sin roll". Att uppnå mål tar lång tid, att radera dessa kan gå mycket fort. Betydelsen för oss som anställda av att vi har starka fackföreningar med hög organisationsgrad är oförändrat ovärderlig. Det är här vår styrka finns, finansiellt kommer vi aldrig att spela i samma division som motparten. ●

Organisationen

Fråga om avtal

Patrick Theodorsson
avtalsansvarig
Seko Posten



Medlemsveckan

Jag har redan tagit mina 25 betalda semesterdagar i år och nu funderar jag på att säga upp mig. Kan det få några konsekvenser för mig?

Svar: Enligt vårt kollektivavtal sammanfaller intjänandeår och semesterår och utgörs av kalenderår. Det innebär att man har rätt till 25 betalda semesterdagar samma år som man tjänar in dem förutsatt att man är anställd den 1 januari. Blir man anställd efter den 1 januari så tjänar man in färre än 25 beroende på när på året man blir anställd. Avslutar man sin anställning genom egen uppsägning och har tagit ut samtliga betalda dagar sker en avräkning beroende på hur många dagar som återstår av året. Slutar man till exempel den 1 oktober och har tagit ut årets betalda dagar så blir man skyldig PostNord motsvarande 6 dagars semesterlön inklusive semester tillägg (0,8% av aktuell månadslön per semesterdag).

Hur många semesterdagar får man spara?

Svar: Av årets semesterdagar får man spara det antalet dagar som överstiger 20. Har man 25 dagar kan man spara fem och har man 31 dagar kan man spara 11. Totalt får man inte ha fler än 25 dagar sparade.

Hej! Jag har 80-90-100 och är ledig varje fredag. För ett tag sedan tog jag en veckas semester men arbetsgivaren drog fem semesterdagar trots att jag bara jobbar fyra dagar i veckan. Varför blir det så och är det rätt?

Svar: Det beror på att du arbetar färre än fem dagar i veckan. I ditt fall blir får du en semesterkvot som innebär att en semesterdag "kostar" 1,25 för varje semesterdag. Skälet till det är att antalet lediga dagar då blir lika många som för dem som arbetar fem dagar i veckan. Utan semesterkvoten skulle 25 dagar semester innebära sex veckors ledighet för dig men för den som arbetar fem dagar i veckan endast fem veckor.

Vad innebär 19 dagars regeln?

Svar: Detta är reglerat både i semesterlagen och i vårt kollektivavtal och innebär att du har rätt att vara ledig både helgen innan och helgen efter din semesterledighet i de fall semesterledigheten omfattar 19 dagar eller mer.

Ställ dina frågor till
patrick.theodorsson@postnord.com
senast senast 31 augusti.



BILDER INSKICKADE AV: ANDERS LINDE, CLAES SÖDERLING, ELIGNORE LIND JOHANSSON, EMIL MAGNUSSON, JENS CEDERVALL, JOHAN ANDERSSON, JOHAN TOLINSSON, MARYAM HABIBI, MIKAEL FLUUR, MIKAEL LIDHOLM, ROGER STÅMBY, SIA VIBERG.



Kylande tips

Tips vid arbete när det är varmt

- Se till att ta täta pauser för att dricka och kyla ner dig.
- Lyssna på kroppen. Vid stark värme sänks arbetskapaciteten, vilket är kroppens sätt att anpassa sig till temperaturen.
- Man absorberar snabbt kyla genom händerna. Utnyttja det.
- Det finns särskilda kylvästar för tillfällen när det blir extremt varmt, exempelvis i lastbärare.
- Använd keps som skydd mot solstrålningen.
- Drick mycket och ofta och redan innan du känner dig törstig.
- Solskyddsmedel ger bra skydd mot hudskador.
- Parkera i skuggan. Glöm inte att vädra ur fordonet.

Här finns vi

Seko klubb Post Norrland
Skråvägen 2
863 41 Sundsvall
Telefon: 070 660 74 32
E-post: mikael.lidholm@seko.se

Seko Post Klubb Mellansverige
Box 680
601 15 Norrköping
Besöksadress: Källvindsgatan 1
Telefon: 070 980 32 07
E-post: heinz.grentzelius@postnord.com

Seko Postklubb Stockholm-Uppland
Byängsgränd 5
120 00 Stockholm
Telefon: 0720 84 74 63
E-post: niklas.robartsson@postnord.com

Seko Posten klubb Öst-Väst
Kruthusgatan 19
405 05 Göteborg
Besöksadress: Kruthusgatan 19
Telefon: 0709800351
E-post: claes.soderling@postnord.com
Facebook: facebook.com/klubbvast

Seko klubb Posten Syd
Box 50228
202 12 Malmö
Telefon: 070 922 32 41
E-post: anders.c.linde@postnord.com

Seko klubb Post Örebro
C/O Jan Karlsson Kyrkvägen 35
714 31 Kopparberg
Telefon: 070 632 18 72
E-post: mikael.lundqvist@postnord.com



Få mer info
seko.se/branscher/post/seko-posten

Rätt svar och vinnare till Seko Postens quiz

1. När är det val till Europaparlamentet?

1. 6 juni
- X. 9 juni**
2. 17 maj, förlåt vi borde ha påmint tidigare

2. PostNord Sverige har fått en ny VD. Vad heter hen?

1. Patrick Theodorsson
- X. Peter Gisel-Ekdahl**
2. Gisela Ekdahl-Peters

3. Vad säger kollektivavtalet om ledighet vid flytt?

1. Det kan man fetglömma
- X. Beviljas bara om man flyttar till Skåne**

2. En dags ledighet med lön

4. Seko har i flera steg varslat om sympatiåtgärder mot Tesla. Men vilket fackförbund är det som har den huvudsakliga konflikten med Tesla?

- 1. IF Metall**
- X. Transportarbetarförbundet
2. Byggnads

5. Hur många timmar extra ledig tid, som betalas ut som komp i januari, får man per år som tillsvidareanställd. Svaret beräknas på heltidsarbete.

1. 9 timmar
- X. 543 timmar**
2. 12 timmar

6. Om arbetsgivaren ändrar ditt schema mindre än 14 dagar innan det aktuella arbetspasset ska du få ett schemaändringstillägg. Hur mycket är det under gällande avtal?

1. Klapp på axeln och därtill nominering till årets medarbetare. Teamwork!
- X. 286,13 SEK**
2. 198,45 SEK

Vinnarna är:

- Daniel Johansson, Vänersborg
- Ida Lindskog, Växjö
- Jessica Niska, Haparanda
- Sofia Bergström, Skivarp
- Stefanie Ulin, Västra Frölunda

Priser dyker upp efter sommaren.



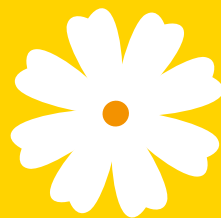
Vinn fina priser!

I år fyller PostNord Plus 15 år! Det firar vi så klart med 15 sommartävlingar. Ta chansen och var med och tävla om fina priser. Lycka till!

postnordplus.com

Seko Postens sommarquiz

Vänta till semestern, lägg dig i hängmattan under klarblå himmel och klura på dessa frågor. Eller så gör du det direkt. Oavsett så utlovas fint pris till någon av dem som inkommer med en korrekt lösning. Skicka dina svar till sekoposten@postnord.com eller till Seko Posten, 105 00 Stockholm. Vinnare lottas efter sommaren.



1. Ungefär hur många lokala skyddsombud finns det i Sverige?

- 1. 73 000
- X. 96 000
- 2. Inga alls, de har döpts om till mood managers

2. Om det föreligger omedelbar risk för liv och hälsa kan ett skyddsombud

- 1. Ge dig tips om försäkringar
- X. Recensera olika plåster och förband
- 2. Stoppa arbetet

3. Vilket försäkringsbolag är våra olycksfallsförsäkringar, som medlemmar i Seko, kopplat till?

- 1. Trygg Hansa
- X. If
- 2. Folksam

4. Vad betyder förkortningen AML?

- 1. Arbetsmiljölagen
- X. Arbete med manuell lastning
- 2. Arbetarnas makt över lagerhållningen

5. När upphör vårt gällande kollektivavtal?

- 1. 31/5 2025
- X. 30/6 2025
- 2. 31/7 2025

6. Om det finns en instruktion för hur du ska utföra ditt arbete, ska du då följa denna?

- 1. Ja
- X. Nej
- 2. Bindande ojämna veckor, annars frivilligt

7. Vem ska bekosta skyddsombuds nödvändiga utbildning?

- 1. Arbetsmiljöverket
- X. Den fackliga organisationen de tillhör
- 2. Arbetsgivaren

8. Av olika anledningar har en evenemangslåt från SM i bangolf uppmärksammats på sistone. Vilket år gick det av stapeln i Kalmar enligt denna låt?

- 1. 2022
- X. 2012
- 2. 2015

9. Vad kallas ett skyddsombuds begäran om åtgärder med ett begrepp kopplat till kapitel och paragrafnummer i arbetsmiljölagen?

- 1. 5:4c
- X. 6:6a
- 2. 3-5-2

