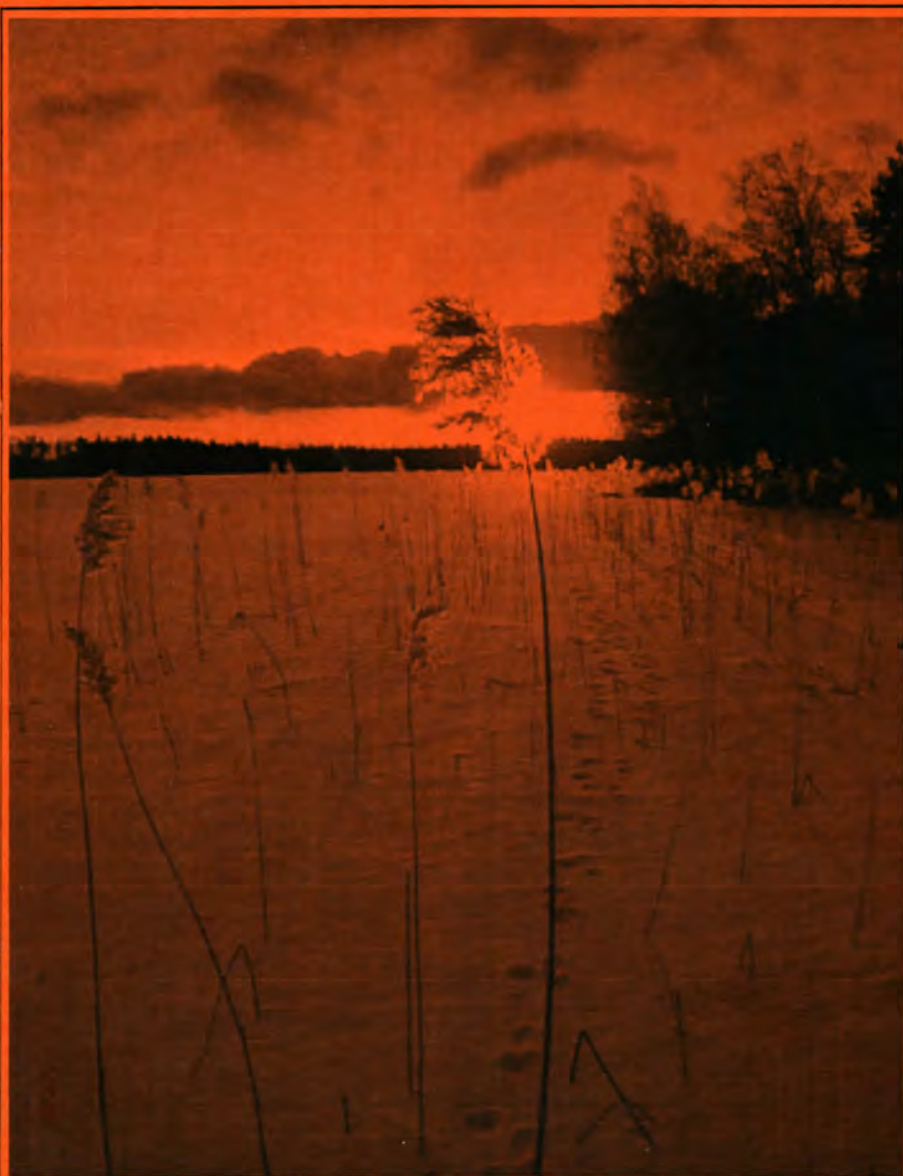


# FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta och Tomtebodas

Nr 7/Dec 2001



**Styrelserna för klubbarna  
Årsta och Tomtebodas  
önskar  
alla medlemmar  
God Jul och Gott Nytt År!**

## **Lönerevisionen: Klart i Årsta - Tba dröjer**

• Årstas förhandlingar avslutades kvällen före deadline. Sista dag för inrapportering till Löneservice var i år satt till den 5 december.

Den nya "normlönen" blir 16 900 kr och i normalfallet har man fått ett påslag på minst 400 kr/månad.

Tomtebodas förhandlingar har kört fast på en av sektionerna. De nya lönerna och det retroaktiva kommer därför att betalas ut tidigast på januarilönen.

De främsta orsakerna till förseningen på Tomteboda är dels en import av dåliga traditioner från gamla Klaraterminalen, dels brister i ledningen på Tomteboda.

*Jan Åhman*

**Julfrågor till  
Grabe och  
Nilsson**

*Sid 2*

**Inside  
looking  
out**

*Sid 4*

**Tomtebodaklubben på Internet:  
<http://home.swipnet.se/terminalklubben/>**

# En riktigt God jul och Gott nytt år till alla SEKO-medlemmar

- samt varsin julfråga att fundera på för Lennart Grabe och Bertil Nilsson

• Jag hörde på nyheterna idag den 5 december att Ericsons chef hade fått ett brev med en kula kaliber 9 mm och ett mordhot. Polisen trodde att det beror på att Ericson sparar så hårt i företaget samtidigt som man delar ut miljonbelopp i bonus till chefer. Tänkte sedan att det är samma princip som när terrorister flyger in i World Trade Center i New York. Det var en oerhörd tragedi för alla inblandade, men om man konsekvent omfördelar från fattiga till rika, så är det till slut någon som blir förbannad, desperat och utför desperata handlingar. Nu fanns det troligtvis religiösa motiv med i flygplansterrom i New York, men jag är övertygad om att bästa grogrunden för desperata terrorhandlingar är att vi tar från de fattiga och ger till de rika.

## Julfrimärken

Posten då? Vi fick ett häfte julfrimärken av Lennart Grabe. Tack för det Lennart. Hoppas att du inte har delat ut extra häften till dina chefer i bonus. Det stod att läsa om detta häfte med julfrimärken på sidan 10 i *Metro* den 4 december. Där står också att läsa att Posten skänker 450 000 kr till Världens Barnkampanjen. Det är tänkt som en gemensam julgåva från alla anställda. Därmed har också Lennart Grabe sagt att det inte får delas ut några andra julklappar i år. Postens informationschef Inger Holmström säger att "på många håll där man sett julklappen som belöning för utfört arbete under året har folk blivit besvikna". Hon hävdar dock att det finns stor förståelse hos oss anställda att företaget måste spara pengar. Undrar hur många av oss som jobbar på Tomtebododa och Årsta hon har pratat med? Det människor sagt till mig på Tomtebododa är att det här är ett riktigt skitbeslut som man inte känner det minsta delaktighet i.

## Julfråga till Lennart

Min julfråga till dig Lennart blir då: Om vi inte får vara delaktiga i ett sånt här "litet beslut", hur ska vi då kunna tro att du vill att vi ska vara engagerade och delaktiga i "stora beslut"?

Min e-mail är [ake.anevad@posten.se](mailto:ake.anevad@posten.se) och jag hoppas att ditt svar kommer snart så vi kan publicera det i nästa Facktuellt.

## Symbolvärde

Mina egna funderingar är att det var ett ovanligt dåligt beslut i en fråga med stort symbolvärde, samt att vår chef har läst sin historia dåligt. Hade han gjort det så skulle han veta att historien visar att centrala diktat alltid har en förmåga att förlama stora organisationer. Sovjetunionens alla centralstyrda företag är väl ett av de närmaste och mest graverande exemplen. Vi får väl hoppas att det var en engångsföreteelse så att vi slipper dessa centrala diktat i fortsättningen.

## ROSor

Min andra lilla julfråga är ju till vår chef riksBerra. Ta inte illa upp Bertil Nilsson men det är så du kallas ute på terminalerna. Ett smeknamn som andas förtroende tycker jag. Du har också ett stort förtroende i terminalnätet, om jag förstått saken rätt.

Det jag tänkt mycket på är alla dessa ROSor du delar ut numera. ROS står för resultatorienterad styrning och det är en metod för att säkra att vi driver de frågor vi väljer att jobba med framåt på ett bra sätt. Hittills har den mest använts på terminalchefsnivå, men den håller på att införas på enhetsnivå och om jag fattat det hela rätt är det meningen att den ska införas på lagnivå. Jag läste ett protokoll från ett ROS-möte med terminalcheferna i team nord. Där stod att läsa sist i protokollet "Hurra vad vi är bra". Då tänkte jag att även om det säkert är en seriös metod

## Facktuellt nr 3/2001

Facktuellt ges ut av SEKO Stockholms Årsta- och Tomtebodaklubbar

Red: Jan Ahman  
Tel: 08/781 76 14  
Nr 4/2001 beräknas utkomma i juni/juli

Klubb Brev Tomtebododa  
Plan 2½  
173 00 TOMTEBODA

Klubbexp: Plan 2½  
(södra delen av huset)  
Tel: 08/781 76 14

Mail:  
[seko.tomtebododa@swipnet.se](mailto:seko.tomtebododa@swipnet.se)  
Hemsida:  
<http://home.swipnet.se/terminalklubben>

Ordförande:  
Åke Anevad  
Tel: 070/738 57 86

Klubb Årsta Postterminal  
Box 90 121  
120 21 ÅRSTA

Klubbexp: Plan 4  
Tel: 08/781 56 07

Mail:  
[seko.postklubb.arstapt@posten.se](mailto:seko.postklubb.arstapt@posten.se)

Ordförande:  
Micke Täll  
Tel: 08/781 56 13

SEKO Stockholm  
Box 1149, 111 81 Stockholm  
Tel: 08/454 84 01  
A-kassan  
Tel: 020-68 10 10



så verkar det för Team Nord ha resulterat i "chefsdagis".

Det stora problemet med metoden just nu är att den tar tid att tillägna sig och kräver mycket engagemang av personalen. Den förhindrar också samverkansavtalet intentioner att personalorganisationerna ska vara med vid idéstadiet av förändringar som kommer att föreslås av arbetsgivaren. Jag vet att du, Bertil Nilsson sagt att ROS inte får motverka samverkansavtalet, men i praktiken just nu så är det detta som ROS gör.

### Julfråga till Bertil

Min julfråga till dig Bertil blir då?

Vore det inte bättre att slopa denna ROS-metod och använda pengarna den kostar till en ordentlig satsning på utveckling, vidareutbildning och kontinuerlig konsulthandledning för våra lagledare?

Lagledarna är de som förutom att de ska ansvara för sin del i produktionsprocessen också ska bära alla våra sorger och bekymmer. Där kunde du få ordentlig "turbo" på verksamheten om du satsade på att lagledarna skulle orka bli de coacher vi sorteringspersonal både behöver och vill ha. Detta är enligt mitt synsätt både mer angeläget och begripligt än de ROSor du vill ge oss i julklapp.

Jag förväntar mig ett svar från dig också till [ake.anevad@posten.se](mailto:ake.anevad@posten.se) så vi kan sätta in svaret i nästa Faktuellt.

### Lönerörelsen

Till sist bara en liten kommentar angående lönerörelsen. Jag läste att Årsta var klara så i år får vi skämmas på Tomteboda. Förra året var det tvärtom, så ett stort julgrattis till er Årstaledningen och SEKO Årstaklubben, som sett till att medlemmarna får julklapp.

På Tomteboda lär det dröja för det finns tyvärr en tendens hos vissa chefer att ta från de fattiga och ge till de rika. Jag hoppas att de läser denna ledare så kanske de förstår lite bättre vad en sådan politik kan leda till.

*Ake Anevad*

*Ake Anevad är ordförande i Klubb Brev Tomteboda.*

# "Hammarby är dom bästa"

**Staffan Millner, ordförande i Klump/Flödesektionen på Tomteboda, skriver om två alltid lika aktuella guldtag.**

• Det tycker man ju alltid som Hammarbysupporter men nu är det uppenbart för alla andra också - äntligen! Inför årets säsong var Hammarby utskåpade av praktiskt taget alla experter och allmänt tippade som nedflyttnings kandidater. Som bajensupporter är man dock härdad genom åren. Att aldrig ta något för givet och det fixar sig alltid i långa loppet såvida det inte går åt helvete och då är det bara att komma igen. I år var det dock inget snack - SM Guld - och bakom det ligger ett starkt kollektiv och en duktig tränare plus en otrolig supporteruppbackning förstås.

### Klädda i grönvitt

Tomteboda har ju också alltid strävat efter att bli bäst inom sitt gebit så att säga. Då är det ju aldrig fel att titta på dom som lyckats här i världen varför vi kanske ska kasta våra blickar på - just det Hammarby! Brevsortering och fotboll kan väl inte jämföras kanske någon tycker men glöm inte att Hammarby startade som en roddförening och att det handlar om lagarbete är ju uppenbart. Allt är kanske inte överförbart men en hel del går säkert att applicera på vår verksamhet. Att alla ska gå klädda i grönvitt är kanske att hoppas på för mycket - men medge att vore vackert. Att vi ligger i Solna är ju inte mycket att göra något åt. Det finns ju dessutom redan en terminal i Årsta söder om stan, dock med en göteborgare som chef. Göteborgare är hur som helst i allmänhet jäkla trevliga människor kan jag intyga efter tre besök i stan under detta året. Nej man får ta det som det är. Det lyfts nu fram flera förklaringar till Bajens framgångar i år.

### Svetsas samman

Texten den kollektiva känslan som uppstått p.g.a inte minst föreningens ekonomiska svårigheter, snack om tråkig fotboll och

uppsägning av tränaren. Det har så att säga kittat ihop laget. Det här kan vi ju direkt överföra på Tomtebodas verklighet. Vi har väl också ekonomiska svårigheter, synpunkter på hur vi sorterar finns det nog en och annan som har, tråkigt kanske. Tränaren är inte uppsagd än i all fall men man vet ju aldrig. Vi borde alltså också kunna svetsas samman. Men det finns förstås flera faktorer. Spelarna är trots allt den viktigaste. I vårt fall alltså personalen Visst finns det en och annan lysande individualist i Bajen men det är ändå alla spelarnas förmåga att lyfta sig ett par snäpp som gett resultat. Precis som hos oss. Visst har vi en del lysande stjärnor men det gäller som sagt att få alla att dra åt samma håll. Tränaren/chefen är förstås jätteviktig här gäller det verkligen att han/hon får personalen med sig inte mot sig om det skall lyckas. Skadeläget spelar förstås en stor roll. Där får man nog konstatera att det skiljer sig en del. Hammarby har haft turen med sig i år och varit relativt skadefria. Vi kan väl inte säga riktigt det samma. Nej - här måste bättring till. Friskvårdstimmen är naturligtvis bra men annars är det förstås förebyggande miljöarbete som måste till. God sömn är en ofta underskattad hälsofaktor. Där kommer moment som arbetstider, stress och trivsel in. Den mentala biten inte att förglömma. Brist på kontinuitet, ständiga förändringar, nya projekt och andra hjärnsnöken som snurrar omkring i tid och otid är inte ägnat att förbättra läget.

### Harmoni

Vad mer? Ja är det något som kännetecknat Hammarby i år det harmoni. I såväl med som motgång. Trots den turbulens som funnits kring föreningen i år. Även vi kan väl sägas utsatta för en viss turbulens. Kanske kan det innebära att harmonin infinner sig så småningom. Tja, det behövs en hel del för att få ihop ett vinnande lag. Guld och ära väntar nu Bajenlirama. För oss stundar lönerrevisionen.

*Staffan Millner*



# Medlemsförsäkringarna år 2002

■ Inga förändringar genomförs i villkoren för de fackliga olycksfalls- och grupplivsförsäkringarna 2002. I hemförsäkringen genomförs som vanligt vissa villkorsändringar - några till det bättre och andra till det sämre. Däremot höjs premien med 4:50 kr/mån för grupplivet och sjukkapitalet i GF 15000 och med 2 kr/mån för olycksfallsförsäkringen. Medlemsbarn höjs med 1 kr/mån. Hemförsäkringspremien är - enligt vad som är känt när detta skrivs - oförändrad. Det innebär premier på mellan 50 och 117 kronor/månad beroende på var man bor.

## Överförsäkrad?

Det talas mycket om risken för att man är underförsäkrad. Den risken ska naturligtvis inte underskattas, till exempel när det gäller hemförsäkringen. Saknar man hemförsäkring kan det bli en både dyr och sorglig historia om det händer något. Det gäller inte bara vid brand och stöld utan också om du skulle drulla till det och skada någon annan människa eller hennes egendom. Hemförsäkringen kan också ge ersättning om du själv skulle råka ut för ett överfall. Glöm inte att du som bor i bostadsrätt också ska teckna ett bostadsrättstillägg.

Samtidigt ska man vara klar över att hemförsäkringen gäller för *alla familje-*

*medlemmar som är mantalsskrivna på samma adress.* Kolla därför att inte både du och din make/maka/sambo och kanske också något vuxet barn, alla sitter och betalar på varsin hemförsäkring. Det är bortkastade pengar!

Och om du ska ut och resa: kolla först reseskyddet som ingår i hemförsäkringen, innan de betalar för en särskild reseförsäkring!

## Grupplivet

Många har tecknat den grupplivsförsäkring som ingår i GF 15000. Kom ihåg att den försäkringen också innehållerett *sjukkapital*, vilket innebär att du kan få ersättning från försäkringen om du varit långtidssjuk (= 1,5 år eller mer) eller att du beviljats sjukbidrag/förtidspension.

Man bör också känna till att man som anställd i Posten redan har en grupplivsförsäkring, vilken ger de efterlevande som mest närmare 300.000 kronor. Den grupplivsförsäkring som facket och Folksam erbjuder (*dödsfallskapitalet* i GF 15000) utfaller med som mest drygt 100.000 kronor utöver den försäkring som så att säga ingår i anställningen (men som regleras genom ett avtal med facket).

Huruvida man behöver denna extraförsäkring eller ej, avgörs av den egna familjesituationen. Har man familj och barn

och kanske också hus och/eller sommarsälle etc, finns det all anledning att *noga se över familjens hela efterlevandeskydd.* Det gäller inte bara grupplivsförsäkringarna utan också exempelvis efterlevandeskyddet i premie- och avtalspensionen och ev. egna pensionsförsäkringar.

**Mer om försäkringar på Tomtebodaklubbens hemsida**

Om man däremot saknar familj och kanske inte ens har någon som är arvsberättigad är det bortkastade pengar att sitta och betala för en grupplivsförsäkring.

## "Folksampremie"

På lönebeskedet redovisas försäkringspremierna i klump ("Folksampremie"), vilket gör det svårt att veta vilka försäkringar man egentligen betalar för. Varje medlem som tecknat någon eller några av de kollektiva försäkringarna får emellertid ett försäkringsbesked hemskickat vid årsskiftet. Spara försäkringsbeskedet! Med hjälp av detta och uppgifterna nedan kan du kontrollera att beloppet på ditt lönebesked stämmer med avgifterna för de försäkringar du vill ha - och tror dig betala för.

## Frågor?

Om du har frågor kring de olika försäkringarna kontakta din egen sektion! Tomteboda- och Årstaklubbarna, tel 781 76 14 respektive 781 56 07, kan också svara på frågor, liksom avdelningen, tel 454 84 01. Man kan också ringa direkt till närmaste Folksamkontor.

Ytterligare skriftlig information om försäkringarna ges i den villkorsbroschyr som Folksam skickat till alla försäkringstagare samt i det häfte som Terminalklubben skickar ut till sektionerna vid årsskiftet: *VÅRA GRUPPLIVS- OCH OLYCKSFALLSFÖRSÄKRINGAR 2001.* Denna lathund finns även tillgänglig på klubbens hemsida.

/JA

FÖRSÄKRING	Premie/ mån 2001	Premie/ mån 2002
<b>GF 15000</b>		
<i>Gruppliv med sjukkapital</i>		
Medlem	53:50	<b>58,00</b>
Medförsäkrad	53:50	<b>58,00</b>
Pensionär	16:50	<b>17,00</b>
Pensionär, medförsäkrad	16:50	<b>17,00</b>
<i>Trygghetsförsäkring fritidsskador</i>		
Medlem	20:00	<b>22,00</b>
Medförsäkrad	28:00	<b>30,50</b>
Pensionär	8:00	<b>8,00</b>
Pensionär, medförsäkrad	18:50	<b>19,00</b>
<b>MEDLEMSBARN</b>		
Per barn	39:00	<b>40,00</b>
<b>HEMFÖRSÄKRINGEN</b>		
Premien varierar kraftigt beroende på var jag bor. Se hemsidan!		<b>ca 50,00 - 120,00</b>



SEKO:s talare vid demonstrationen den 9:e november:

# "Ett långsiktigt arbete för integration och etnisk mångfald"

● Den 9 november genomfördes i Stockholm en demonstration mot främlingsfientlighet och rasism.

SEKO Stockholm var medarrangör. Gerardo Berrios, som till vardags arbetar på Tomtebodla/Flöde och är ledamot av klubb- och avdelningstyrelserna, höll följande tal på uppdrag av avdelningen.

Jag heter Gerardo Berrios, jobbar på posten och är fackligt aktiv inom SEKO: S Stockholmsavdelning. Där ingår sex branscher, Post, Trafik, Civil, Vård, Försvar och Väg- Ban. Vi organiserar 21 000 medlemmar samt 7000 pensionärer.

En stor del av våra medlemmar har utländsk bakgrund. Förra året blev en av våra medlemmar, en spärrvakt i tunnelbanan, brutalt miss-handlad av nazister.

Det är en, av flera, anledningar till att vi är här i kväll.

## Från ord till handling

De flesta politiska partier, alla fackliga organisationer, och även arbetsgivarnas organisationer, fördömer etnisk diskriminering, segregation, främlingsfientlighet och rasism, i alla fall i ord. För oss i fackföreningsrörelsen gäller nu att gå från ord

till handling. Vi uppmanar alla att bekämpa de odemokratiska strömningar som finns i samhället.

Vi, som delar de demokratiska grundläggande värderingarna och principer som solidaritet, rättvisa och människors lika värde, har ansvar och skyldighet att agera så att inte främlingsfientliga och rasistiska kommentarer får passera obemärkta och oemotsagda på arbetsplatser, vid fikabornden och på gator och torg.

## Följa lagen

Vi inom den fackliga rörelsen har ett särskilt ansvar för det här arbetet.

Vi måste också aktivt trycka på arbetsgivarna att följa lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Det gäller vid nyanställningar och i fråga om kompetensutveckling och vid lönesättning.

I dagens Sverige har nästan femte invånare utländsk bakgrund. Sverige har på kort tid förvandlats till ett samhälle där människor med olika bakgrund, från olika kulturer skall leva tillsammans.

Därför behövs ett långsiktigt arbete för integration och etnisk mångfald både i samhället i stort och på arbetsplatserna. Frågor om integration och mångfald har lyfts fram inom många områden i samhället, inte minst inom fackföreningsrörelsen.

## Utanförskap

En orimligt stor andel invandrare, som i många fall är våra medlemmar, drabbas av utanförskap, sociala utsatthet och diskriminering. Människor utestängs från arbeten som de har utbildning för eller utestängs helt från arbetsmarknaden.

För att komma till rätta med detta måste frågorna drivas ur ett klassiskt fackligt perspektiv, ur demokrati-, välfärds- och rättvisesynpunkt. För allas lika värde. Dessa mål kan aldrig uppnås om vi utestänger den ena eller andra gruppen.

Med integration menar vi också just att ska vara delaktiga. I fackföreningsrörelsen och samhället i stort. Med lika möjligheter och skyldigheter.

## Mångfaldsplaner

Med mångfald menar vi, att vi tillvara alla

våra olikheter, blir vi starkare tillsammans.

Inom facket arbetar vi nu för att genomföra mångfaldsplaner och åtgärder mot diskriminering i hela kollektivet. Genom mångfaldsplaner lyfter vi fram de problem och behov som finns på arbetsplatserna och tar fram konkreta åtgärder. Integration och mångfaldsfrågor är också viktiga för att möta och slå tillbaka rasistiska och främlingsfientliga yttringar på våra arbetsplatser och i samhället.

*"Ständigt och tålmodigt bekämpa rasism, diskriminering och utanförskap"*

När du inte bara möter "de där invandrarna" på tunnelbanan eller tidningsrubriker eller i den slitna förorten, utan också som arbetskamrat, som facklig företrädare, som arbetsledare, som granne, som en egen människa, en särskild människa, då slår du också undan benen på främlingsfientligheten.

Till sist:

För två år sedan mördades den facklige aktivisten, Björn Söderberg, av nazister.

Vi hedrar bäst hans minne genom att ständigt och tålmodigt bekämpa rasism, diskriminering och utanförskap i det vardagliga arbetet.

Tillsammans är vi starka!

Vi ska segra!

Tack för ordet

Gerardo Berrios



## Ake Kihlberg på Verksamhetskommitténs novembermöte: "Personalens trivsel är en nyckel"

■ Verksamhetskommittén för Posten Produktion ansvarar för SEKO:s fackliga arbete inom brev- och paketnäten. Höstens andra ordinarie möte hölls den 19-20 november. Verksamhetsplanerna för nästa år stod på dagordningen. En rapport om avtalsrörelsen förstås, liksom de ständigt pågående projekten. Och en hel del annat. Jan Åhman, som representerar Tomteboda i kommittén, rapporterar.

### Verksamhetsplaner

Koncernfacket hade några dagar innan antagit sin "Nulägesbeskrivning och aktivitetsplan" för 2002. Enligt denna ska arbetsmiljö, medinflytande och den lokala fackliga organisationen prioriteras under kommande år.

Åke Kihlberg, ordförande i koncernfacket, var inbjuden för att ge sina och koncernrådets synpunkter på läget i Posten och SEKO:s uppgifter.

Han var bekymrad över att, som han sade, "ledningen inte har satt ner foten och bestämt sig för vilket Posten man vill ha". Det finns två läger i Posten, konstaterade han, dels "cyberrymdarna" ("en post i varje mobiltelefon och i varje kylskåp"),

dels "traditionalisterna". Själv ansåg han att det är breven och paketen som har de bästa affärsmässiga förutsättningarna i framtiden. Mot den bakgrunden tyckte han att köpet av det danska logistikföretaget DSV och samarbetet med franska La Poste/DPD känns riktigt.

– Det är viktigt att ledningen i Posten nu satsar på dessa områden, underströk han och fortsatte: – Det har pågått för många projekt som inte lett till några nya affärer, koncernprojekten har hittills inte lett till så mycket. Ledningen måste ha en bättre kontroll över alla utvecklingsprojekt och man får inte vara rädd för att blåsa av dem – det vore bättre att göra förstudier innan stora, dyra projekt dras igång.

### Hög kvalitet

Posten visade ett negativt resultat i halvårsrapporten (och även för tredje kvartalet – se artikel på annan plats i denna tidning). Två besparingsåtgärder har vidtagits efter det dåliga resultatet, översyn av lokalytor och den administrativa överbyggnaden. På tal om dessa sade Åke Kihlberg att det finns ca 1 miljard att hämta i administrativa besparingar. Vad gäller lokalytorna var han mera osäker om effekten av den kampanj som genomförts för att hitta lediga ytor, "det finns en risk för dubbelräkning av besparingseffekter-

na", som han sade.

– Vilken väg ska Posten gå vad gäller servicenivån, frågade Kihlberg samtidigt som han konstaterade att svenska Posten fortsatt håller en högre kvalitet än EU:s krav.

– Enligt min uppfattning är det viktigt att vi behåller en hög kvalitet, svarade han.

### Prishöjning

Postens ledning gick tidigare i höst ut offentligt med en begäran om att få höja priset på normalportot och krävde att portot istället för att vara bundet till Konsumentprisindex, skulle kopplas till ett särskilt "postindex", som bättre tar hänsyn till de faktorer som påverkar Postens kostnader. Kihlberg ansåg att Postens begäran var befogad, men att den framförts på ett olyckligt och klumpigt sätt, som gjort det omöjligt för regeringen att tillmötesgå Postens krav. Han tyckte också att de beslut om kassaservicen som blev följden av Rosengrens PRO-tal förra året "inte är bra" och avrundade med att det "är viktigt med en bättre kommunikation mellan postledningen och ägaren".

### Önskelista

Så här i juletider hade Åke Kihlberg en önskelista för Posten framtid:

- Ägaren måste tydligt ange vad som är Postens uppdrag
- Ägaren måste tydligt ange vilka ekonomiska risker som får tas
- Kvalitetskrav och prissättning måste klargöras
- En framtidsplanering över längre tid måste till

### Personaltrivseln

På tal om det sistnämnda ansåg han att målsättningen för Posten måste stakas ut några år framåt och lönsamheten ses långsiktigt – idag påminner det för mycket om börsbolagens styrning efter delårsrapporterna.

– Även om elektroniska medier slår igenom så kommer breven att vara en lönsam affär ett antal år framöver, bedömde han, och om/när näthandeln slår igenom så är vi väl förberedda!

Från höger: Rodrigo Acuna Lopez, Årsta, Conny Bergqvist, HSO Paketnätet, Håkan Hammarström, HSO Utrikes, Anders Viksten, Årsta.



Däremot finns en oenighet i företaget om Posten också ska ge sig in på det tyngre godset:

– *Personalens trivsel är en nyckel för att nå en högre produktivitet*, betonade han som en avslutning på den här delen av anförandet.

### Företagsdoktorer

På tal om det fackliga arbetet upprepade Åke Kihlberg det han sade i intervjun i förra numret av Faktuellt:

– *Vi måste bli mindre av företagsdoktorer och ägna mer tid åt de traditionella fackliga frågorna.*

Koncernfackets aktivitetsplan för kommande år betonar arbetsmiljöfrågorna och medinflytandet kring dessa. En dålig arbetsmiljö (fysiskt tunga arbeten, ökad stress, oklara besked om framtiden) och brister i arbetsorganisationen har inneburit en ökad sjukfrånvaro och ökad otrivsel.

Mer utrymme för arbetsmiljöfrågor och ett stärkande av den lokala fackliga organisationen är, enligt koncernfackets aktivitetsplan, medlen för att ta itu med dessa problem.

Koncernfackets verksamhetsplan finns att läsa i sin helhet på Tomtebodaklubbens hemsida: <http://home.swipnet.se/terminalklubben/vplaner.htm>.

### Färre i rådet

Inget förslag till verksamhetsplan för vår kommitté förelåg; en lös diskussion fördes efter grupparbeten om hur vi inom terminalerna ska tillämpa koncernfackets riktlinjer. Beslut tas på årsmötet.

En preliminär mötesplan för Verksamhetskommittén 2002 fastställdes (14-15/3, 3-4/6, 10-11/9 samt 21-22/11).

Verksamhetsrådet anmälde att de tänker föreslå årsmötet i mars att antalet ledamöter i rådet minskas från nio till sex.

.....

### Strukturprojekten

Alf Friman, som är projektsamordnare för de projekt som pågår inom fr.a. brevnätet, hade inbjudits för att informera om dagsläget i de olika projekten.

Den information som gavs vid Verksamhetskommitténs möte har publicerats i bl.a. Produktions X-tra 8 och Tomtebodanytt. På annan plats i denna artikel kommenteras några av projekten utförligare.

Verksamhetskommittén överväger att ta

## Strukturprojekten

# Produktion jagar kostnader - vad gör Affärsenheterna?

• Strukturprojektet består av en rad delprojekt/arbetsgrupper. Några projekt tar ett större grepp som Bas-, Arlanda- och ekonomibrevsprojekten. Andra gnetar och jagar *kostnadsdrivare* och hämtar hem ett öre här och en krona där. Det kan t.ex. gälla översyn av inlämningstiderna, indragning av spridningstransporter (ekonomibrev) till mindre kontor, eller en granskning av delningssnojan bland utdelningskontoren.

Frågan är om det inte är dessa "mindre" åtgärder som kommer att ge mest resultat!

Läget i projekten har redovisats i arbetsgivarens Produktions X-tra nr 8 (22 november). Jag begränsar mig därför till några av de viktigare delprojekten.

### Basprojekten

Bas- och 0-2projekten skall ta ett större grepp över terminalstrukturen utifrån dels nya produktvillkor, dels olika alternativ för volymutvecklingen. I Basalternativet skulle bastjänsten vara 0-3 för sändningar och 0-1 enbart för enstaka försändelser. Volymerna skulle antas minska med 4, 15 eller 40 procent.

Det som hittills har redovisats är ett antal kostnadsdrivare, av vilka jag nämnde några i föregående stycke. I övrigt är det än så länge hemligt vad projekten kommit fram till. Redovisning till de fackliga organisationerna (centralt) kommer att ske efter helgerna, enligt senaste budet. SEKO har inte haft någon deltagare i dessa projekt.

### Ekonomibrevsprojekten

Utredningar sker i flera riktningar.

- All Umeås uppsamlingsortering av ekonomibrev flyttas till Sundsvall. Kvar i Umeå blir klumpen och spridningen.
- Möjligheterna att föra över ekonomiklumpen från Uppsala, Västerås och Karlstad till Stockholm utreds. Ska vara klart i mitten av december.
- Utredning kring ekonomiklumpen från Alvesta, Nässjö och Norrköping startar i januari. Troligen.
- En utredning som ska ta fram exakta

siffror på transportkostnaderna / effekterna av att koncentrera sorteringen av ekonomiposten på färre terminaler startade den 23/11. Slutrapport ska lämnas den 31 januari.

I det sistnämnda projektet deltar Micke Täll från Årsta från SEKO, i de övriga ekonomibrevsprojekten Kenneth Petersson från Malmö.

### Arlandaprojektet

eller "flygterminal" som det också kallas, utreder olika alternativ för en tänkt terminal vid Arlanda eller Västerås. Skavstaalternativet har skrotats och även Västerås ska väl än så länge mest ses som ett förhandlingsutspel.

Projektet undersöker tre alternativ med olika storlek på terminalen: 150 - 200 000 försändelser/dygn, 400 - 500 000 respektive 700 - 800 000 försändelser.

Arne Ljungbeck, terminalchef i Nässjö, leder projektet. I övrigt ingår Åke Andersson, Ann Thyrén, Benny Lundbäck, Per Persson samt Robert Saarkoppel. Från SEKO deltar Håkan Hammarström, huvudskyddsombud på Arlanda utrikes.

### Uppvaktning

Nämnas kan att höjdarna i Posten nyligen uppvaktade Ulf Adelson, landshövding i Stockholms län, för att få stöd för att järnväg (godsspår) ska dras fram till Arlanda.

Tidsperspektivet är för närvarande att en ny terminal ska stå klar 2004 - 2005 då kontraktet för utrikes nuvarande lokaler löper ut. En effekt av den 11 september är att hyreskostnaderna sjunkit vid flygplatserna. Det bidrar tyvärr till ett ökat intresse från Produktions ledning att bygga något mer än det Utrikes behöver vid Arlanda.

### Arbetstagarkonsult

SEKO:s Verksamhetsråd inom Posten Produktion har begärt att få anlita en arbetstagarkonsult i några av projekten.

– *Det är oroande att Produktion driver ett antal projekt och jagar kostnader - samtidigt som Affärsenheterna inte verkar ha något att bidra med i det besvärliga ekonomiska läge som Posten befinner sig*, säger rådets ordförande PO Brandeker till Faktuellt.

Jan Åhman



hjälp av en arbetstagarkonsult i första hand för Ekonomibrevs-, Gruppreklams- och Arlandautredningarna.

### Kvinnliga nätverket

Verksamhetskommitténs kvinnliga nätverk höll en tvådagarskonferens i Malmö i början av november. Från Tomtebodas deltog Anita Segander och Inger Dahlberg, från Årsta Eva Eriksson och Lena André.

En rapport från konferensen kommer förhoppningsvis i nästa nummer av *Faktuellt*.

Som en belysning av behovet av ett kvinnligt nätverk kan nämnas att av de 33 deltagarna vid detta Verksamhetskommittémöte så var fyra kvinnor (=12 procent - andelen kvinnor inom Posten Produktion är 42 procent)!

### Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron fortsätter att öka och är nu uppe i 38,5 dagar per år och anställd (brevnätet; paketenätet 42,2 dagar!). Många projekt / ledningsgrupper / samverkansgrupper m.fl., m.fl. arbetar med frågan, och en del konkreta åtgärder som schemalagd friskvård m.m. vidtas - men resultatet uteblir som sagt.

### Mönstring för nyanställda

Posten Produktion tänker införa en obligatorisk "nyanställningsundersökning" som krav för att bli anställd. Undersökningen omfattar förutom en hälsoundersökning även en "funktionsbedömning" med bl.a. en "noggrann undersökning av funktionen i rörelseapparaten".

Fr.v. klubbordförandena Ake Larsson, Sundsvall och Maria Mannberg, Umeå.



Syftet är att undvika anställning av personer som "uppenbart är i riskzonen för att bli arbetsskada".

### Anthrax

En redogörelse lämnades för det arbete som bedrivits med anledning av hotet om mjältbrandsförsändelser. Huvudskyddsombuden har deltagit i de krismöten som hållits. Arbetet är nu inne i en "utvärderingsfas" där man arbetar med en beredskapsplan för framtida hot, information och utrustning.

Förutom ren skyddsutrustning förs också en diskussion om arbetskläder för terminalanställda. Smittskyddsinstitutet och Arbetsmiljöverket har uttryckt förvåning över att arbetsgivaren inte tillhandahåller några vanliga arbetskläder för terminalanställda.

### Avtalsrörelsen

En utförlig rapport lämnades om resultatet av avtalsrörelsen. Jag har tidigare i *Faktuellt* nr 6/2001 informerat om avtalet i sin helhet.

### Scanning av fladder

Oklarhet rådde vid mötestillfället om ansvaret för projektet har flyttats till en av affärsenheterna och ny projektledare kommer att utses (dagsläget: Produktion behåller ansvaret för utformning av teknik m. m)

Avsikten är att ha en "pilotmaskin" i drift på en terminal den 1/5 2002. Om detta faller väl ut ska maskiner installeras på övriga terminaler.

### Personalomsättning i Brevnätet 2000-11 - 2001-10

Terminal	Anställda	Psomsättning
Uppsala	417	57%
Umeå	260	29%
Alvesta	331	25%
Västerås	340	23%
Karlstad	198	19%
Malmö	777	18%
Nässjö	338	18%
Sundsvall	290	18%
Arlanda utr	266	14%
Norrköping	412	14%
ePP	253	13%
Årsta	1317	12%
Göteborg	987	11%
Tomtebodas	732	8%
<b>TOTALT</b>	<b>6 918</b>	<b>18%</b>

Inklusive tidsbegränsat anställda men exklusive timanställda.

### Bladningsmaskiner

Beslut kommer att tas i vecka 46 om inköp av ytterligare inköp av bladningsmaskiner till gruppreklamscentralerna.

Jan Ahman

## Danska Posten

- Danska Posten har nyligen avskaffat motsvarigheten till våra (tidigare) konstitutorial. Förändringen är en förberedelse inför en kommande bolagisering av Posten. Det spekuleras redan öppet om att nästa steg ska bli en privatisering av bolaget - och därefter samarbete eller rentav samgående med ett annat postbolag.

Kanske Grabes nästa affär?



# Tomteboda provar "önskeschema"

• Under senare år har ökande konkurrens medfört, att allt större krav ställts på anpassning av personalstyrkan till faktiska produktionsvolymerna. Samtidigt måste Posten försöka skapa arbetsscheman som medverkar till att personalen trivs och vill stanna inom Posten. Ibland finns en intressekonflikt mellan produktionens och privatlivets behov. Om man försöker lösa motsättningen genom att göra justeringar i de schemasystem, som sedan många år dominerar i brevnätet, dvs fasta scheman som kan vara inplanerade år i förväg, är risken stor att man antingen inte lyckas ha tillräckligt med personal när produktionen kräver det, eller får ta till övertid, eller att man får missnöjd personal, pga att de tvingas arbeta på tider som försvårar privatlivet.

## Individuella undantag

På många håll har man försökt lösa detta genom att göra individuella undantag från de allmänna schemana. Detta system är dels inte rättvist, dels är det svårt att planera produktionen om man har för många undantag från schemana. I ett hårdnande ekonomiskt klimat, diskuterar man också t.ex. att införa scheman med delade vakter, såsom att personalen får arbeta halva vakten under morgontimmarna då B-posten sorteras, sedan är ledig mitt på dagen, för att arbeta andra halvan av vakten under sen eftermiddag och kväll med A-postsortering.

## Bemanningsplanering

Under de senaste åren har man på många utför posten, särskilt inom vården och industrin, samt även inom Posten, t.ex. på kassakontoren, börjat använda datorbaserade system för bemanningsplanering. De mest lyckade försöken går ut på, att de produktionsansvariga först fastställer vilken minimi-, maximi- och optimal bemanning inom olika personalgrupper, som behövs vid varje tidpunkt ( varje halvtimme eller timme ) under arbetspasset. Man fastställer också vissa andra regler som måste gälla vid schemalagningen, t.ex. arbetstidslagstiftning. Sedan får personalen i varje grupp ( enhet eller arbetslag ) lägga ut ett "önskeschema" under schemaperioden, som normalt kan vara mellan fyra och åtta veckor, antingen helt fritt inom de regler som nämnts ovan,

eller genom att välja mellan ett antal alternativa scheman som satts ihop i förväg. Sedan ser produktionsansvariga igenom "önskeschemana" och konstaterar om bemanningen är för stor eller för liten i förhållande till behoven vid varje tidpunkt. Då detta inträffar ber man gruppen komma överens om vilka som ska ändra

försöket vid Tba-F mycket oklart för deltagarna. Syftet med försöket var oklart, den deltagande gruppen var splittrad på olika lag, och behövde inte ta ansvar för sina önskemål. Man hade inte kommit överens om mer än ett fåtal begränsningar i förväg, som skulle gälla i möjligheten att önska schema.

**"Det vore synd om oklara förutsättningar och brister i försökens genomförande, skulle medföra att vi inte får möjlighet att prova bemanningsplaneringsprogrammen i större skala"**

sitt schema. Det mesta av detta arbete utförs i datorn, vilket gör att tidsåtgången är många gånger mindre, än om det skulle göras manuellt. I idealfallet får man en lagom bemanning vid varje tidpunkt, och personalen får möjlighet att anpassa sin arbetstid till sitt privatliv. När det uppstår en situation där alltför många vill vara lediga eller arbeta vid en viss tidpunkt, kan man lösa detta genom olika former av bonussystem, eller helt enkelt genom att bemanningsprogrammet noterar vem som fått avstå från sitt önskemål vid ett tillfälle, så att det vid nästa situation är någon annan som får ändra sitt önskeschema.

## "Besched"

Under hösten har Brevnätet genomfört försök med två olika program för bemanningsplanering, nämligen "Medvind" och "Besched", vid ett antal enheter på olika terminaler. Nu fortsätter försöken med en utvärdering centralt. På Tomteboda har drygt femton personer vid Tba F provat Besched under oktober och november. Försöken genomfördes i två separata fyraveckorsperioder, där deltagarna ca två veckor före varje periodstart skulle lägga in sina önskescheman för perioden, direkt i datorn. Tyvärr var förutsättningarna för

## Inloggningsproblem

De personalansvariga skulle använda Besched parallellt med det vanliga schemasystemet, vilket innebar att de i stort sett lät bli att använda planeringshjälpmidlen i Besched. Man tittade igenom önskeschemana vid periodens början, och endast i något enstaka fall blev någon ombedd att ändra schema, därefter användes inte programmet, utan man bad deltagarna att muntligt tala om sina önskescheman. Till detta bidrog också stora inloggningsproblem, och att systemet i flera fall var dåligt anpassat till Postens behov, att t.ex. utskriften av beviljade scheman var undermålig, och att de ansvariga inte fått tillräckligt utbildning.

## Time Care

LO och Metall har ansett att programmen för bemanningsplanering är så intressanta, att de köpt stora andelar av det företag som utvecklat den mest använda modellen i Sverige, "Time Care". Det vore synd om oklara förutsättningar och brister i försökens genomförande, skulle medföra att vi inte får möjlighet att prova bemanningsplaneringsprogrammen i större skala på Tomteboda. De innebär såväl en möjlighet för personalen att kunna påverka sina arbetstider, som en risk att de utnyttjas till att flytta personalens arbetstider helt efter produktionens behov.

Därför är det viktigt att SEKO såväl centralt som avdelningar och klubbar, gör som LO och Metall, dvs diskuterar vilka krav man ska ställa på systemen och deras användande, och utformar en policy. Det går nämligen knappast att undvika, att även Posten på ett eller annat sätt, använder systemen i sin bemanningsplanering i framtiden. Frågan är bara om facket vill vara med och påverka hur de används.

Janis Rubulis

Janis Rubulis är ordförande i sektion Företagsposten på Tomteboda

# "Inside looking out" talar ut om avtalsrörelsen

■ I *TerminalFaktuellt*s septemhernummer fanns en artikel av undertecknad om att vara med i förhandlingsdelegation gentemot Posten. Här kommer nu några intryck från "inside".

Vi valde fem kamrater av nio som skulle möta Posten vid förhandlingsbordet och Tom Tillman från SEKO-postens koncernråd var vår förhandlingsledare. (Koncernrådets ordförande är Årstaklubbens medlem Åke Kihlberg)

Undertecknad och de övriga tre satt i annat rum och hade att utföra vissa uppgifter under förhandlingarna. Som att formulera avtalstext och räkna.

Förhandlingarna 24 augusti började med att Postens ekonomicontroller redovisade det ekonomiska läget för Posten. Ett något ovanligt grepp – för att skrämja oss till lägre krav? Postens chefsförhandlare var ny – Bitte Wederhajn från bevakningsföretaget Falck. Det sistnämnda skulle visa sig innebära en del krockar mellan olika förhandlingskulturer och att BW inte kunde Postens område. Det kunde också innebära att hon var tvungen att lita på sin egen förhandlingsdelegations information. SEKO kunde vid flera tillfällen visa att vi visste bättre om hur avtalet fungerade "ute på fältet".

## Missbrukat

Våra kamrater vid förhandlingsbordet var också med 1998. De hade i tre år kunnat se hur Postens företrädare på olika nivåer hade missbrukat avtalet, särskilt inom brevbäringen. Det senaste avtalet innehöll arbetstidsförkortning för stora grupper, i gengäld blev det längre avstämningsperioder, fridagsbegreppet försvann o.s.v. i avtalet. Att detta skulle stramas åt var vår inställning nu. Min observation går ut på att kamraterna var uppfyllda av en helig vrede och en känsla av att avtalet hade blivit utnyttjat till skillnad mot det som sades av parterna 1998! Det gjorde också att brevbärrarfrågorna dominerade mycket, men den stora gemensamma frågan var en avsevärd förbättrad lönetrappa och den är nu realiserat.

27 augusti fortsatte förhandlingarna men eftersom det är tre fackliga organisationer

som skall redovisa sina bud, tar det en väldig tid. SEKO hade fortfarande inte diskuterat sina krav med Posten den 27 augusti.

## Löst bud

Postens utgångsbud var ganska "löst i köttet" till skillnad mot SEKO:s som var mycket detaljerat. Posten ville bli åstadkomma flexibla arbetstidsregler och göra redaktionella förändringar i Villkorssavtalet (kollektivavtalet) utan att precisera sig? Nåväl, så småningom kom en del mera detaljerade förslag.

Posten och SEKO började realförhandla 3 september. Förhandlingarna fick ett väldigt konstigt förlopp. Av någon anledning verkade Posten vänta på att vi skulle reagera på deras bud, men det fanns inget detaljerat att reagera på vid det tillfället. Då spreds ryktet (av Posten?) att SEKO förhandlingsvägrade! I själva verket var det Posten – ansåg vi – som var passiva. Vi kunde snart konstatera att avtalet inte skulle bli klart innan 1 oktober med denna hastighet. Det kändes inte precis som om

"posten måste fram".

## Ajournering

6 september var det möte för SEKO:s förhandlingsdelegation inom Bransch Kommunikation. Det är företagen Posten och Novia (bl.a. bagagehantering på Arlanda) som utgör branschen. På denna nivå förhandlas övergripande kollektivavtal som ligger till grund för Postens villkorsavtal. Det är dessutom där som lönenivåerna behandlas. I ett tänkt normalfall skall branschen förhandla först och sedan går det ut till företagen, t.ex. Posten. Men vi försökte hålla två bollar i luften eftersom det inte är fredsplikt så länge branschen förhandlar.

10 och 11 september konstaterade branschens parter att man inte kunde gå vidare innan Postens parter hade löst vissa saker. Branschen ajournerade sig till 25 september. SEKO:s förhandlingsdelegation i branschen består av ansvariga ombudsmän och vår postdelegation och Novias ende facklige representant. Vid förhandlingsbordet sitter bara ombudsmän.

## Nytt avtal hos CityMail

■ Även CityMail har fått ett nytt löneavtal. Treårigt, med samma procenttal som vårt avtal: 3,0 - 3,0 - 2,9.

Lönetrappan är bättre än den som gäller i Posten:

Nyanställd	12 300
7-12 mån	13 000
13-18	13 300
19-24	13 800
25-30	14 400
31-36	14 900
37-45	15 600

Detta är de belopp som gäller fr.o.m. den 1 september i år. Beloppen höjs sedan för varje år så att man den 1 september 2003 ska ha nått minst 16 460 kr/mån om man då arbetat 46 månader eller mer.

Som jämförelse kan nämnas att

lönetrappan i Posten börjar med 12 000 kr/mån och efter 30 månader slutar med 14 000 kr. När hela avtalsperioden är slut är beloppet 14 920 kr/mån.

## Säregget arbetstidsavtal

De individuella lönerna för dem som passerat trappan höjs med beloppen som nämndes inledningsvis. Det finns ingen individgaranti i avtalet.

CityMail har som bekant säregna arbetstidsbestämmelser. Fr.o.m. den 1 september sänks äntligen den dagliga arbetstiden till högst 10 timmar (12 timmar idag), därefter utgår övertid. Man får i det nya avtalet också möjlighet att ta ut övertiden i komp. Varje övertidstimme räknas som 1¾ ledig timme.



**"Lex Ohlsson"**

Det som upprörde SEKO-Postens delegation var en tvist på Vasastans utdelningsskontor. Där hade chefen Thomas Olsson fått för sig att ge extra lönepåslag till nyanställda utan att facket var inblandat! Detta kändes som att man ville trampa på fackets rättigheter. Detta ledde till en central tvist som fortsatte under avtalsförhandlingarna. Nu löste sig detta via skrivningar kallad "lex Ohlsson". Den chefen vill nog inte ståta med detta epitet.

Nu följde en intensiv förhandlingsperiod inklusive lördag 22 september. Därmed återstod inga problem för branschen att fortsätta sin del 25-26 september. Det blev nattmangling till kl 5.30 27 september innan lönenivåerna om 3,0-3,0-2,9 procent och därmed ett treårsavtal var klart. När detta informerades ut till postklubbarna kom kraftiga reaktioner på att det blev ett treårsavtal och att det bara var en garanti om 250 kr. Speciellt gällde det grupper, som fått arbetstidsförkortning och minskad löneutveckling, de förväntade sig mycket mer. De ansåg att arbetstidsförkortningen bara innebar att de fick arbeta mer per timme och därmed hade man tappat i löneutveckling. Efteråt när det kommit information om själva Villkorsavtalets innehåll, har det faktiskt fått beröm. Postförhandlingarna fortsatte samma kväll och till slut var det klart i början av oktober.

**Okay avtal**

Undertecknad tycker att det utifrån både hela Posten och för brevterminalerna

SEKO-Postens ordförande Åke Kihlberg på besök på Årstaterminalen. Här i samtal med Jemal Bekhit.



specifikt blev ett okay avtal. Våra krav om helgtjänstgöring, 36 tim på ständigt natt (dock med lör-sön) och att semesterlagens 19-dagarsregel vid koncentrerad tjänstgöring även gäller deltidare är bra. Jag förväntas säga detta eftersom jag är medskyldig, men så tycker jag. Det har heller aldrig förekommit frågor där det rätt sådan oenighet, att någon av oss i delegationen ville reservera sig. Det är min uppgift att tillsammans med delegationen att stå upp för avtalet under hela perioden och att vara en delegation för tvister om avtalet.

**Förhandlingsbordet**

En annan personlig reflektion är att det blir naturligtvis en skillnad på att ha suttit vid förhandlingsbordet eller ej, när vi har överläggningar tillsammans inom delegationen. De förstnämnda har hört direkt vad som har sagts, och vi andra får höra det efteråt. Därför kan diskussionerna inte riktigt vara i fas med varandra, beroende på olika ingångsinformation. Men det har alla fackliga förhandlare varit med och kan förhoppningsvis hantera.

Looking out

*Micke Täll, Årsta pt*

*Micke Täll är ordförande i Klubb Årsta*

**Tba-röster**

**Patrick Brandt, tvåskift, SSM**

**Hur ska personalens trivsel förbättras på Tomtebodan?**

– Det är för mycket lyft idag, t.ex. borde man skaffa behållarlyft vid SSM:arna. Rastrummen borde vara trevligare. Ledningen måste lära sig personalpolitik i allmänhet, den finns inte idag. Vi borde få höra några uppmuntrande ord också: "idag har ni jobbat bra"! Det är bara det negativa som hörs.

**Vad ska SEKO jobba med nästa år?**

– Rättvisa för alla: löner, jämlikhet osv.

**Vad önskar du dig i julklapp?**

– Mick Jagers senaste skiva!

*Mohibul Ezdani Khan  
Jan Ahman*

## Tomtebodaklubbens budgetmöte: "Lika lön för lika arbete"

Oförändrad sektionsindelning • Ny skyddsorganisation • 1 664 kronor till Afghanistan

■ Tomtebodaklubbens medlemsmöte den 17 november samlade ca 50 deltagare.

Efter diskussion och tillägg av några punkter ("bra och rättvisa löner" samt "psykosociala frågor ska prioriteras" lades till under avsnittet om "Åtgärder för att förbättra personalens trivsel") antogs verksamhetsplanen för 2002. Verksamhetsplanen publiceras nedan.

Medlemsavgiften sänks med 5 kr/mån i avgiftsklass 8 (14 001 - 17 000 kr/mån); i övrigt är den oförändrad. Beloppen framgår av tabell på annan plats i tidningen.

Styrelsens förslag till budget för 2002 antogs med ett tillägg: 5 000 kronor ska avsättas för arbetsmiljöarbete i klubben. Totalt omsluter klubbens verksamhet 373 000 kr under kommande år.

### Ny skyddsorganisation

Mötet ställde sig bakom styrelsens och HSO:s förslag till ny skyddsorganisation som innebär att skyddsområden ändras så att plan 2 blir ett skyddsområde och plan 3 ett annat. Hittills har skyddsområdena som regel följt enhetsgränserna. Antalet skyddsombud föreslås bli 8 på plan 2 och lika många på plan 3. Dessutom ska teknikerna ha ett skyddsombud. HSO föreslås ansvara för Gruppreklamcentralen och Terminalkontoret. Samman-

lagt skulle det därmed bli 17 skyddsombud i den nya organisationen jämfört med 22 idag.

Förslaget till ny skyddsorganisation ska nu samverkas med arbetsgivaren.

### Sektionsindelning

Styrelsen föreslog att sektionsorganisation inte ändras vid kommande årsmöte. De diskussioner som pågår inom och mellan sektionerna bör få fortsätta ett tag till innan eventuella förändringar vidtas. I den debatt som följde betonade styrelsen att detta är den bedömning som vi gjort idag. Skulle förhållandena ändras fram till årsmötet kommer styrelsen att ta hänsyn till detta. Med denna förklaring godkände mötet styrelsens rapport.

### Listval

Styrelsen föredrog ett förslag att lägga till ett avsnitt som reglerar listvalen i arbetsordningen. Beslut kan - enligt arbetsordningen - tas först vid årsmötet men det är styrelsens förhoppning att riktlinjerna tillämpas redan i samband med årsmötena 2002. Mötet ställde sig bakom denna uppmaning.

### Lönerevisionen

Klubbordföranden Åke Anevad lämnade en rapport om läget i lönerevisionen.

Potten hade fördelats mellan enheterna och realförhandlingarna skulle starta kommande vecka. Han informerade om den linje som styrelsen antagit inför förhandlingarna med 400 kr generellt till alla och en höjd normallön med 500 kr till 16 900 kr/månad.

Lönefrågorna väcker alltid intressanta diskussioner; så även denna gång. Vad är egentligen en "bra och rättvis lön" och "lika lön för lika arbete", som det står i Verksamhetsplanen?; så kan diskussionen sammanfattas. De flesta talarna ville ha en ännu större satsning på de lägsta lönerna och var missnöjda med de löneskillnader som finns inom sorterarkollektivet på Tomteboda - trots att skillnaderna, vilket ordföranden påpekade, är mindre än på de flesta andra terminaler.

### Anthrax

PO Brandeker, som är ordförande i SEKO:s Verksamhetskommitté inom Posten Produktion hade bjudits in till mötet. Han redogjorde för de åtgärder som vidtagits i Posten med anledning av Anthrax-hotet. Han berättade att så gott som samtliga terminaler berörts och att Verksamhetsrådet så här långt ansåg att Postens säkerhetssystem fungerat bra och att det är viktigt att man fortsätter att ta hoten på allvar.

Därefter gjorde han en föredragning om de "15 förstudierna" och deras fortsatta öden. Utöver Bas-projektet (där SEKO inte deltar i projektet) koncentreras arbetet i fyra projekt: Arlanda, Ekonomibrev, KSM/PSM samt Gruppreklam. Några av projekten beskrivs utförligare på annan plats i denna tidning.

### Afghanistan

832 kronor samlades in till Svenska Afghanistankommittén och mötet beslöt att anslå lika mycket ur klubbkassan.

Därmed var mötestiden ute och middagen väntade i spegelsalen å restaurang Hasselbacken.

Jan Ahman

Det räknas pengar. Fr.v. Bosse Eriksson, Kerstin Johansson, Magnus Rönström.





## Klubb Tomteboda:

# Verksamhetsplan för 2002

### Fackliga frågor:

• Fortsätta arbetet med att profilera Tomteboda som en stark och framtid-sinriktad terminal inom Brevnätet

- Försvara och säkra Tomtebodas plats i det framtida Brevnätet
- Under år 2002 måste personalens trivsel prioriteras. Därigenom kommer också förbättringar i kvalitet och effektivitet att uppnås.

### • Åtgärder för att förbättra personalens trivsel:

- Ökat inflytande för lagen över sin arbetsorganisation
- Utveckla arbetsrotationen
- Ökad delegering och breddad kompetens
- Bra och rättvisa löner
- Psykosociala frågor ska prioriteras
- Utveckla lag- och arbetsplatsträffarna. De synpunkter och förslag som kommer fram vid dessa möten och de beslut som tas måste få en snabbare och effektivare behandling och leda till konkreta åtgärder.
- Medarbetarsamtalen ska genomföras och följas upp

### • Arbetsmiljö:

- arbetsinnehåll
- ergonomi och tekniska hjälpmedel
- buller, belysning och ventilation
- psykosociala frågor
- belastnings- och förslitningsskador
- utbildning
- aktiv hälsovård

### • Lönerrevisionen 2002

- Fortsatt huvudinriktning på lika lön för lika arbete

### • Aktivt arbete i integrationsfrågan

### • Aktivt jämställdhetsarbete

### • Arbetsskade-, försäkrings-, och pensionsfrågor

### Fackligt-politiska frågor:

- Opinionsbildning kring postpolitiken

### • Opinionsbildning i arbetstidsfrågan konferenser

### Internt:

- Genomföra två förtroendemanna-

- Fortsatt utgivning av Faktuellt

- Jämställdhet - mentorskap

Från klubbmötet. I 1:a raden fr.v.: Bilge Gömüc och Gunilla Karlsson. 2:a raden: Asa Landfeldt, Birgitta Tillberg, Kerstin Johansson, Berit Larsson.



## Medlemsavgiften 2002

- Medlemsavgiften sänks med 5 kr/månad i avgiftsklass 8. I övrigt är avgifterna oförändrade.

Om man har blivit inplacerad i fel inkomstklass eller om man får en varaktig förändring av lönen, ska man - omedelbart, det är svårt att göra retroaktiva ändringar! - anmäla detta till avdelningsexp (SEKO post Stockholm), tel 454 84 01.

Medlemsavgiften 2002 i Klubb Brev Tomteboda och Klubb Årsta Postterminal enligt förbundsmötes-, avdelnings- samt klubbbeslut:

Avgifts-klass	Lön	Förbu-nd	A-kassa	Avdel-ning	Klubb	TOT 2001
3	0 - 5000	36	90	0	0	126
4	5001 - 7000	46	90	8	12	156
5	70001 - 9000	71	90	13	17	191
6	9001 - 11000	91	90	18	22	221
7	11001 - 14000	111	90	23	32	256
8	14001 - 17000	136	90	28	37	291
9 - 12	17001 -	146	90	33	37	306
	Studerande <sup>1)</sup>					109
	Pensionär					36

## Tomtebodasamverkan den 30 november

# Högre kvalitet och lägre kostnader

### Men personaltrivseln på fortsatt låg nivå

#### Internposthanteringen

Det mesta av internposten sorteras numera upp på den nya platsen mellan GSM - IRM. Vi har fortfarande viss utdelning i huset till Poståkeriet och Logistik. En offert har inkommit från Servicenätet i Solna på att de skulle ta över utdelningen (de sköter redan utdelningen åt Grabes olika gäng).

Nu blir det troligen istället så att även PÅ och Logistik kommer att få sin post uppsorterad och sedan själva hämtar den på plan 3.

#### Arbetsmiljö

##### Belysning och ventilation

Inge Arnell håller på med den inventering

av belysningen, som diskuterades vid senaste samverkan.

En energikonsult har lämnat rekommendationer för en mer energisnål belysning. Förslagen är dyra att genomföra och förslaget är därför att hans rekommendationer genomförs etappvis.

Energikonsultens förslag ska samordnas med Arnells inventering.

Även ventilationen ses över av energikonsulten. Här är det Gunnar Björklind som ansvarar.

Förslag till förbättrad ventilation i videokodningsrummen håller på att tas fram.

Likaså arbetar Arnell med ett förslag till bullerdämpning vid FSM:arna.

Samverkansgruppen beslöt att information om de olika projekten även i fortsättningen lämnas till i första hand HSO Lasse Lövlie, som i sin tur informerar skyddsombuden (nästa SO-möte hålls den 3/12).

#### Sorteringsfack, snabbstopp FSM, trucktrafik plan 3

Skyddsombudet Lennart Krüger på GSM-enheten hade i ett brev till Tbalidningen, HSO och facket påtalat några arbetsmiljöproblem. Samtliga frågor är under behandling:

- *Sorteringsfacken.* Arbeta med att renovera trasiga fack och stolar pågår. Den som upptäcker ett fel på denna utrustning

## 63,8 öre i oktober

• Siffrorna i tabellen anger kostnaden i öre per försändelse ackumulerat 2001 t.o.m. oktober. Tomtebodas kostnader är på väg ner, vilket ytterligare belyses av siffrorna för de senaste månaderna. Tar

man oktober som enskild månad så stannade vi på 63,8 öre, vilket förhoppningsvis anger trenden för den fortsatta utvecklingen!

Man ska dessutom ta hänsyn till en del

faktorer som vissa terminaler inte kan göra så mycket åt. Exempelvis så har Umeå extrema kostnader för sin transporter, och även några andra terminaler missgynnas av stora uppsamlings- och spridningsområden. Tomteboda missgynnas i en sådan här beräkning av flera faktorer. Vi sorterar ankommande utrikes brev, vi har en stor andel klump och vi har höga lönekostnader p.g.a. åldersstrukturen.

#### Ny modell

Inom Brevnätet håller man därför på att ta fram en annan modell för att jämföra kostnaderna. Där tar man bort transportkostnaderna, eliminerar löneskillnaderna och sätter nycklar för de olika försändelseslagen. Preliminärt kommer en sådan jämförelse att sätta Tomteboda på ungefär samma kostnadsnivå som Göteborg. /JÅ

Terminal	Personal	Lokaler	Transporter	Övriga sakkostn	Köpt prod	Köpt adm	Avskrivningar	SUMMA KOSTN
Tba	36,97	10,23	4,76	4,25	7,62	0,58	4,24	68,65
Umeå	22,91	3,98	21,27	2,64	8,45	0,59	3,65	64,08
Gbg	33,09	5,40	5,88	2,98	7,14	0,43	3,70	58,62
Malmö	20,61	6,55	8,50	3,68	8,05	0,46	4,06	51,91
Svl	24,66	3,26	11,81	2,60	5,50	0,30	3,38	51,51
Vås	21,98	7,15	6,61	2,53	8,21	0,36	4,66	51,50
Alvesta	21,85	4,15	10,73	2,42	8,48	0,35	3,34	51,32
Årsta	29,59	4,94	2,19	4,37	5,74	0,54	3,93	51,30
Nässjö	23,93	2,59	10,37	2,24	7,90	0,33	3,91	51,27
Nrkp	20,72	5,96	10,36	2,82	7,69	0,27	3,37	51,19
Karlstad	30,32	3,14	5,71	2,60	3,36	0,37	4,20	49,70
Uppsala	23,05	2,45	7,95	2,29	8,62	0,54	3,53	48,43

Tomtebodas mål för år 2001 är att i december ha kommit ner till 67 öreförsändelse ackumulerat.



ska via sin lagledare anmäla det till Erik Johansson.

Pengar har anslagits till inköp av nya fack och stolar under kommande treårsperiod. Samverkansgruppen riktade en uppmaning till enheterna/skyddsorganisationen att välja modell för nya fack och stolar.

- **Snabbstopp** FSM. Kommer att monteras inom kort.

- **Trucktrafiken** plan 3. Samverkansgruppen var överens om att trucktrafiken ska upphöra senast när Teknik flyttat upp på 3:an och Kund flyttat på plan 2, dvs senast 1/3 2002. Då kommer inte längre norra ALO:n att finnas kvar och ingen post ska längre tas upp genom N/O-hissarna.

Fram tills dess ska trucken användas enbart för att underlätta nödvändiga transporter - ingen "höjeskörning"!

#### Brandskyddet

Den begärda kontrollen av brandlarm och inpasseringssystem gjordes en lördag i slutet av november. I stort fungerade systemet, men vissa brister måste åtgärdas (brandlarmet hördes dåligt på några ställen i huset, några dörrar fungerade inte som de ska).

#### Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM

HSO Lasse Lövlie informerade om projektet. Särskild artikel kommer i Facktuellt.

#### Sjukfrånvaron

Tomtebodas har på papperet den högsta sjukfrånvaron i Brevnätet med våra 47,88 sjukdagar/anställd/år (nov 00 - okt 01). Även om trenden är att den minskar något sedan en tid tillbaka finns det anledning att studera statistiken litet närmare.

Det visar sig då att Tomtebodas ligger under genomsnittet för brevterminalerna vad gäller den korta sjukfrånvaron (oavsett om man räknar den som dag 1-14 eller dag 1-90).

För långtidssjuka män ligger vi på *samma* nivå som övriga terminaler. Den grupp som drar upp Tomtebodas sjukdagar är *långtidssjuka kvinnor*.

Frågan är vad det är som gör att denna - relativt lilla - grupp inte kan komma tillbaka i arbetslivet igen. Den stora frågan är naturligtvis vad det är/om det är något i vår arbetsorganisation/arbetsmiljö som gör att kvinnor drabbas särskilt hårt på Tomtebodas (förutom det faktum att vi har

den högsta medelåldern).

Vad jag vet finns det inget tydligt svar på denna fråga idag.

#### Krisledningsgrupp

Krisledningsgruppen - som ska sammanställas vid allvarigare kriser - kommer att bestå av terminalchefen (sammanställande), produktionscheferna, personalchefen, säkerhetscontrollern samt huvudskyddsombudet.

#### Blockningen

I förutsättningarna för att Tba skulle börja ta över blockning i egen regi ingick en ekonomisk utvärdering i mars 2002. Därför har statistikupptagning påbörjats och en golvvåg kommer att installeras för att möjliggöra detta.

#### Lokalfrågor

##### Teknik & Underhåll

Svar väntas inom kort från Brevnätledningen på anslagsbegäran för de kostnader som en flytta av T&U upp till plan 3 (nordvästra delen av huset, Storås f.d. handsortering) innebär.

##### Breddning av entre' och nya sammanträdesrum 3½ norra

Arbetet har påbörjats och ska vara klart senast 31 januari 2002.

##### Kundenheten

Avsikten är att Kund ska flytta från nuvarande lokaler till södra delen av plan 2. Kostnaden beräknas till 3-4 miljoner. Lägre hyreskostnader när Kunds nuvarande lokaler hyrs ut till Poståkeriet gör att kostnaderna beräknas vara intjänade på två år.

Om allt går i lås ska flytten vara klar den 15 mars 2002.

##### KSM:s lunchrum

Förutsatt att Kund flyttar så är planerna nu att KSM ska få nytt lunchrum genom att det nuvarande sammanträdesrummet plus ett mindre förråd slås samman.

Rökarnas önskemål kan tillgodoses genom att en större rökspott ersätter den som finns idag. Utredning ska ske.

#### Liner till manuella sorteringen

Linern körs igång i kommande vecka. Eventuella problem (behov av större buffertlager, buller, etc) kommer att lösas om det finns behov.

## Tba-röster



Anita Nicklin, deltid kväll, KSM

#### Hur ska personalens trivsel förbättras på Tomtebodas?

- I mitt lag är det rätt så bra trivsel, men det är olika mellan lagen. Ledningen ska lyssna på personalen. De ska ordna ett pausrum åt oss, fort som ögat! Sedan ska de inte vara småsnåla! Vi har det bullrigt, men det är det svårt att göra något åt.

#### Vad ska SEKO jobba med nästa år?

- Rättvisa löner!

#### Vad är "rättvisa löner"?

- Lönerna ska vara någorlunda jämna. Inga stora löneskillnader och inga bonuslöner. Det blir så gnälligt med individuella löner. Vi har ett enahanda jobb och då ska man ta vara på den trivsel som finns!

#### Vad önskar du dig i julklapp?

- Vi har slutat med att ge varandra julklappar, men jag önskar att få vara frisk, jag har litet problem med hälsan. Och sedan att det ska bli fred!

- Och en bok!, Piet Heins "Gruk".

Mohibul Ezdani Khan  
Jan Ahman

## Lunchtider i restaurangen och kioskens öppethållande

SEKO har begärt att terminalchefen ska ta upp frågan om lunchtiderna med övriga intressenter i huset. Förslaget är att produktionspersonalen som börjar tidigt får äta lunch först och att övriga grupper tar lunch senare. Frågan fick bordläggas i avvaktan på terminalchefens hemkomst från 50-årssemestern!

SEKO föreslog att man testat ett längre öppethållande av kiosken på kvällstid, förslagsvis till 20.00. Ledningen kommer att ta upp frågan med Stocks.

## Ekonomi

Resultatet är på rätt väg, dvs. att Tomtebodaboda närmar sig en nivå där vi är jämförbara med övriga terminaler. Resultatet redovisas i separat artikel.

## Kvalitet

Även här går det åt rätt håll.

Tidshållningen till Utdelning var 100 procent under oktober!

SWEX, som mäter om försändelserna kommer fram över natt (normalbrev) eller inom tre dagar (ekonomi) ligger fortfarande under målet. Det nya transponderssystemet, som innebär att vissa testbrev förses med en litet datachips som läses av vid ett antal kontrollpunkter (mätarmar) gör att kvalitetsfolket nu bättre kan följa brevet och spåra felkällorna. Av oktobers 16 registrerade fel låg fem på Tomtebodaboda. Av övriga 11 fel hade fem gjorts i inlämningsledet och sex hos utdelningen.

## ViP:en

ViP-resultatet fram t.o.m. tredje kvartalet föredrogs på SEKO:s begäran ända ner på lagnivå.

För terminalen som helhet har ViP-index sjunkit med två enheter, vilket knappast kom som någon överraskning. Frågan är istället hur personaltrivseln ska förbättras under nästa år. SEKO har i vår verksamhetsplan angett några metoder.

ViP:en består av fler delar än enbart själva "trivselindexet". Märkligt är att det finns lag där inte ett enda medarbetarsamtal (!) har genomförts! Sex år efter Medinflytandeavtalets genomförande!

Terminalchefen har tagit upp frågan med produktionschefer och lagledare och begärt in en redovisning i början av december. Ska bli intressant att se! Fortsättning följer på nästa samverkansmöte.

## Fernemo

Ivar Fernemo anlitas av terminalledningen under Anthrax-krisen. Han samtalar med ett antal anställda. Han sammanfattar den osäkerhet och det missnöje han mötte att det - till den del det handlar om Posten - verkar handla om

- en känsla av att inte vara tillräckligt respektfullt behandlade som människor
- för lågt förtroende för ledningen på olika nivåer
- missnöje med att för många kollegor inte gör ett schysst arbete med tanke på sina förutsättningar/sin förmåga.

Fernemo kommer att medverka vid skyddsombudens möte om krishantering den 3/12.

Han kommer också att anlitas av terminalchefen för att under några dagar gå runt och prata med fler anställda samt att göra några djupintervjuer. Han kommer till Tomtebodaboda vecka 49 samt efter helgerna.

## ROS

ROS står för ResultatOrienterad Styrning, vilket enligt undertecknads uppfattning är någonting bra - oavsett om det gäller i företaget Posten eller inom facket. En massa ändlöst prat som inte leder någon vart är ingenting att stå sig efter.

Metoden i sig är inte särskilt märkvärdig. Man prioriterar ett fåtal saker som man sätter upp tidsbestämda mål för och som man sedan målmedvetet arbetar för att lösa. Osv. Metoden införs nu på ledningsnivåer inom Brevnätet, men bör enligt min uppfattning också kunna användas i lagen. Det skulle inte skada att på ett mer strukturerat sätt arbeta med de förändrings/förbättringsförslag som kommer fram i lagen.

På Tomtebodaboda har det så här långt bildats ett ROS-ledningsgruppsteam. Christer Behnke är teamledare och samtliga produktionschefer och kvalitetscontrollern (Lotta Jansson) ingår i teamet. Terminalchefen är coach.

"Ledningsteamet" har prioriterat följande frågor:

- Kostnaden per försändelse
- Kvalitet: SWEX - tillhållning in i Nätet
- Sjukfrånvaron
- ViP:en

Ledningens avsikt är att ROS "ledningsteam" ska bildas på samtliga enheter med start på Flöde i januari.

Jan Ahman

## Tba-röster



Tahere Ahmadzadeh, deltid, IRM

### Hur ska personalens trivsel förbättras på Tomtebodaboda?

-- Som deltidare vill jag ha ett högre åtagande!! Ljudet vid BRM:en borde åtgärdas, och luften. Jag trivs med mina arbetskamrater och lagledare, men ledningen borde bry sig mer om personalen. Det ska vara rättvisa, vi jobbar bättre om vi mår bra!

### Vad ska SEKO jobba med nästa år?

-- Facket måste kämpa för medlemmarna! Jag vill att SEKO ska jobba för min heltid! Och så vill jag få mer information från facket, det ska vara fler möten.

### Vad önskar du dig i julklapp?

-- En biljett till Iran, så att jag kan träffa min mamma!

Mohibul Ezdani Khan  
Jan Ahman



Klubb Årstas budgetmöte 17 november

# "Deltidare har rätt till högre åtagande"

Budgeten fastställdes • Valberedning valdes • Terminalchefen inbjuden

■ Mötet började med att alla fick var sitt premiärexemplar av klubbens T-shirt.

Därefter höll terminalchefen ett kort anförande om sin syn på Posten i allmänhet och Årstaterminalen i synnerhet, han berörde både nuvarande situation och framtidsutsikterna.

P-O Brandeker var näste man att anträna scenen. Han informerade framför allt om statusen i Posten produktions centrala projekt (tidigare beskrivna i Faktuellt).

Den del av mötet som behandlade verksamhetsplan och budget för 2002 förflöt lugnt och stillsamt. Bl. a. beslöts det att sänka klubbavgiften i klass 8 (inkomst 14 – 17 000) från 42 till 37 kronor/månad.

## Valberedning

Efter att mötet hade givits tillfälle till ytterligare nomineringar valdes en valberedning enligt följande:

- Lennart Johansson – stora 2-skift (sammankallande)
- Marjaana Helenius – små natt
- Martha Gonzales – DIL
- Bayram Kan – små IRM
- Eva Nordin – små natt
- Claes Eriksson – stora natt (adjunge-rad)

## Högre åtagande

På mötet lämnades en skrivelse från sektion Smås medlemsmöte 9/11 2001. Den innehöll en begäran att klubben skulle driva frågan om deltidares rätt till högre åtagande och ville också riva upp klubbens beslut om att acceptera 75-procentiga anställningar när det gällde nattarbete. Efter debatt kunde vi konstatera att när det gäller högre åtagande i allmänhet har klubben ingen annan uppfattning än den som uttrycktes i skrivelsen. Vad gäller begränsningen till 75% på natt så hade

klubbstyrelsen inte haft möjlighet att bereda ärendet och kunde därmed inte ta ställning i frågan. Styrelsen föreslog att frågan skulle beredas av Arbetsmiljörådet och därefter skulle styrelsen ta ställning för att sedan ta upp frågan på ett medlemsmöte. Så blev också beslutet.

## Beslutsordningen

Nästa debatt handlade om beslutsordningen i klubben och sektionernas inflytande på klubbstyrelsearbetet. Det utmynnade i

ett beslut att Anders Viksten och Owe Olausson tillsammans med ordförandena för sektionerna ska utreda frågan (där ett eventuellt inrättande av ett representantskap ingår) för att det sedan ska kunna tas ett beslut på ett medlemsmöte.

Därefter var det dags att runda av mötet och bege sig till Restaurang Tidlös och buffén som stod uppdukad där.

*Anders Viksten*

## Lönerevisionen klar på Årsta

• I sista stund innan deadline för utbetalning på decemberlönen blev den lokala lönerevisionen klar på Årstaterminalen.

Förhandlingarna inleddes med den obligatoriska kontrollen av medlems- och enhetstillhörighet, vilket som vanligt tog en hel del tid. Därefter fastställdes potternas storlek. Denna gång fick varje förhandlingsgrupp vad deras medlemmar genererat (3% av lönesumman). Klubben framförde också SEKO:s yrkanden till terminalchefen. D. v. s. minst 16 900:- för en normal sorterare (normlön) och i normalfallet minst 400:- i påslag.

### Överens

Chefer, controllers, sorteringschefer, produktionsledare och stabspersonal förhandlades av klubben med Tc Troels Nielsen. Dessa förhandlingar avklarades utan några stora kontroverser.

Efter en del ytterligare dividerande om pottor och pottberäkning var snart parterna på Biltransporten, Värde, Direktinlämningen och Underhåll överens om den

nya lönesättningen.

### Klart kl. 21.00

Av naturliga skäl (det är ju fler att förhandla om) tog det längre tid att bli färdiga på stora respektive små. På små såg det länge ut som om man inte skulle bli färdiga i tid för att kunna betala ut den nya lönen i december. Man hade en del principiella åsiktsskillnader men kl. 21.00 dagen innan deadline blev man överens även där. Utan att ha analyserat utfallet alltför noga kan man konstatera att vi uppnått våra krav, kanske till och med med råge.

När vi fått tid att gå igenom resultatet i lugn och ro kommer vi att presentera en statistik av utfallet.

Not: Förhandlingarna på ePP Stockholm sköttes inte av Årsta-klubben, utan av Verksamhetsrådet Posten produktion i samråd med sektion ePP Stockholm. Även där är man klara och lönen betalas ut i december.

*Anders Viksten*

## Notiser från Biltransporten på Arsta

# Chaufförerna vidareutbildar sig

### Årstas förslagslåda

Årstaterminalens förslagsverksamhet har slagit väl ut, när det gäller Inlämnade förslag. Åtminstone från Biltransportens sida. Biltransporten leder förslagsligan med dryga 74 förslag.

Eftersom varje förslag är värt 100 kr så har chaufförerna drygt sjutusen kr att spendera på något nöjsamt.

### Ny snöröjare på Arsta

Vår förhoppning är att den nya entreprenören tar egna initiativ och kollar på vädret och sandar och plogar när det behövs. Hitintills har det fungerat alldeles utmärkt.

### Snöröjningen på Tba

På Högraffikkajens körgård har det varit lite si o så med snöröjningen. Oftast så sker ingen plogning förrän alldeles försent. Vilket får till följd att det bildas isvallar vid lastportarna som ställer till bekymmer för chauffören. När gårdsplanen dessutom är som en skridskobana, så stannar man knappast inte vid stop-skylten. Man vet ju inte om man kommer därifrån. Bättre snöröjning är förhoppningen!

### Årets (stora?) löneförhöjning

Årets lokala löneförhandlingar, har för

Biltransportens del, både startat och avslutats!

Det har varit Karl-Axel Lindqvist som förhandlat för SEKO:s medlemmar.

"Så kära medlem. Om du nu hade något att förtälja/ tillföra, i den allmänna löne-debatten, så är du försent ute nu! Men vänd dig med förtroende till Karl-Axel så löser han dina löneproblem till nästa år"

Vår förhoppning är att resten av terminalen blir klara i tid, så att vi får våra pengar på jul!

### Biltransportens släpverksamhet

Att Biltransporten har startat en Bil-släp verksamhet är välkänt vid det här laget! Anledningen till detta är att främst B-posten har fått ett annat inflöde till terminal än tidigare.

Så gott som all B-post, ankommer till Arsta terminalen nattetid, vilket gör att terminalen inte har några ytor att lagra B-posten på. Därför så lagrar vi posten på släp fram till 07.00 då de lossas.

Likadant sker vid avg post. Släpen lastas på dagtid och dras till bl.a. Tomteboda under em.

Den här iden med lagring av post på släp, är ur rent ekonomisk synpunkt, en klar succé!

Inga kostsamma lagringsytor och upp-

värmningskostnader, färre chaufförer och en större flexibilitet när postmängden ökar eller minskar.

### Chaufförerna vidareutvecklar sig

Att vara chaufför innebär oftast att man bara är "just chaufför" och inget mer.

Men Biltransporten har satsat på att vidareutveckla chaufförerna.

På BT har de flesta fått sin truckutbildning och det på samtliga trucktyper som finns inom Posten, vilket innebär att ett bättre intyg kan man inte få!

De som vill, har fått/kommer att få, en utbildning till E-körkort. Detta för att kunna köra alla varianter av släpfordon.

Detta är två alldeles utmärkta exempel, på att utökad kunskap ger stor flexibilitet när förändringar

sker inom transporter.

"Biltransporten står rustade till tänderna för alla slags transporter som dyker upp!"

Anders Johansson

SEKO-Postens ordförande Ake Kihlberg på besök på Årstaterminalen. Här tillsammans med Monika Dahlin, nytillträdd chef på Stora, och Årstaklubbens sekreterare Owe Olausson.



## Lönerna

• Löneförhandlingen är nu klar och jag kan med glädje berätta att det blev en satsning på oss chaufförer och det tycker jag är bra. Vi måste ju även kunna rekrytera i framtiden till Biltransport här på Arsta. Eftersom vi har mycket höga kvalitetskrav på oss själva krävs det mycket av dem som kommer till oss i framtiden för att jobba.

I dag ligger lönen på 16.700 kr. Från den 1/10 2001 är den nu 17.200 kr det är en mycket bra start på att få upp statusen på oss chaufförer. Det känns skönt att ledningen nu tänker på oss. TACK

Löneavtalet ligger på 3 år 3% - 3% - 2.9% gäller T.O.M 30/9 2004

Frågor: [oriex@telia.com](mailto:oriex@telia.com)

Karl-Axel Lindqvist



# Lagutveckling - vision eller verklighet

■ På Årsta har arbetsgivaren startat ett projekt på nattlagen på enheten Stora brev / klump där målet är att ange en inriktning för en framtida organisation som bättre skall ta tillvara personalens kunskaper och det bör innebära att arbetet blir innehållsrikare, mer ansvarsfullt och roligare.

Ökad delegering är ett nyckelord för att projektet skall kunna genomföras på ett bra sätt. Det innebär att man skall förändra den direkta styrningen av arbetet till en ökad delaktighet i arbetet.

## Renodlat ansvar

Det innebär också att det skall vara ett tydligare personal- och utvecklingsansvar för sorteringscheferna medan driftledningsfrågorna läggs ut på mer renodlade driftledare, detta skulle göra att man hinner med de "mjuka" frågorna och det är en glädjande aspekt som SEKO länge försökt driva.

På sikt skall detta ge ett mer innehållsrikt arbete och engagerat arbete ge mer flex-

ibla arbetsuppgifter och en ökad arbetsvariation. Detta bör medföra en minskad sjukfrånvaro och en ökad produktivitet.

## Ambitiöst

De intryck jag fått av projektet är att det i grunden är ett bra initiativ till att ta fram en bättre organisation än vad som finns idag som är maximalt inriktad på produktion medan frågor som rehabilitering, utveckling mm. kommit i bakgrunden. I materialet finns ett ambitiöst utvecklingsprogram och det vore mycket bra både för personalen och företaget om man följer upp den inriktningen.

Erfarenheterna som jag har av utvecklingsinsatser på Posten är att det många gånger rinner ut i sanden av olika skäl som: ekonomiska, att man inte har tid, personalen är inte intresserad mm. Men detta skall inte hindra oss från att delta i detta arbete för om man lyckas med denna inriktning så har man kommit en bra bit på väg mot "Både hjärna och hand".

Owe Olausson Klubb Årsta

## CityMail:

# Vinst i utrikesaffärerna

• CityMail Group (CMG) redovisar en förlust på 8,5 miljoner för årets första nio månader. Räkna man bort några förlustaffärer av engångskaraktär (?) gick bolaget med en liten vinst. CMG:s kärnverksamhet bedrivs numera genom CityMail International, som handlar med utrikespost.

## Utdelningen går dåligt

Utdelningsverksamheten i Stockholm, Göteborg och Malmö såldes förra året till brittiska Royal Mail, som idag äger 66 procent av CityMail Sweden. CMG äger än så länge resterande tredjedel av aktierna i detta bolag.

CityMail Internationals omsättning uppgick till 124,9 miljoner under januari

- september i år och vinsten blev 10,5 miljoner. Man räknar med en fortsatt ökad omsättning och hoppas nå 400-500 miljoner om ett par år (Posten Utrikes omsatte för samma period förra året 1,6 miljarder). Samtidigt kan noteras att omsättningen legat still på 40 - 45 miljoner per kvartal sedan fjärde kvartalet 2000. Nu utlovas dock nya kunder kring årsskiftet och under nästa år.

Inga siffror redovisas för CityMail Sweden, men det framgår att bolaget har det bekymmersamt. Bolaget "har haft svårigheter att följa den upplagda planen för volymtillväxt /.../ och bolaget kommer för sin verksamhet behöva ytterligare kapitaltillskott", heter det i rapporten.

Jan Åhman

## Postens delårsrapport 226 miljoner i förlust

### 377 miljoner minus om reavinsterna dras ifrån

■ Postens nettoomsättning (exklusive Postgirot) uppgick jan-sept till 15,8 miljarder kronor, ca 100 miljoner mindre än motsvarande period förra året. Resultatet efter finansiella poster och skatt stannade på -226 kronor. Jämfört med förra året är det en försämring med 443 miljoner men ändå något bättre än halvårsresultatet i år som uppgick till -294 miljoner. Men å andra sidan ingår realisationsvinster på försålda fastigheter med 151 miljoner i resultatet för jan-sept; utan dessa hamnar vi på -377 miljoner.

## När allt är sålt

Tråkiga siffror; underskottet hanteras temporärt tack vare de pengar som fastighets- och Postgirotförsäljningarna drar in. Men sedan, när allt är sålt? Program har startat för att bli av med lokalytor och kostnaden för administrationen ska sänkas med 1 miljard under tre år. Fr.o.m 2002 fördubblas anslaget från staten till kassaservicen till 400 miljoner per år.

Utöver detta väntar besparingsprogram på alla områden, även hos oss. "Strukturprojekten" med sina utredningar om 0-2 service mm ska naturligtvis ses mot bakgrund av minusresultaten.

Jan Åhman

## En kommentar!!!

• Ett stort tack till alla politiker som hjälper oss yrkeschaufförer att få det lättare att ta sig fram här i Stockholm. Nya fina bra cykelbanor, placerade rondeller, farthinder m.m. Och ett varmt tack till alla gående i Stockholm som är ett stort stöd för oss yrkeschaufförer, för vi är alltid på helspänn. Och en riktigt God Jul & Gott Nytt År

Karl-Axel Lindqvist  
Biltansporten Årsta

EU:s ministerråd:

## Fortsatt omreglering av postmarknaden

■ EU-kommissionen lade i maj förra året fram ett förslag till fortsatt omreglering av postmarknaden. Förslaget avvisades i en första läsning av Europaparlamentet i december. Parlamentet föreslog en mildare variant, som inte skulle betyda lika stora ingrepp i de nationella postföretagens möjligheter att upprätthålla en ansändig postservice.

Den 15 oktober i år enades Ministerrådet för post- och teleservice om ett tredje förslag, som - om det genomförs - ansluter sig till Kommissionens ursprungliga förslag. Skillnaden är fr.a. att tidsplanen är något mera utsträckt.

### "Fri" marknad år 2009

Ministerrådets förslag innebär

- Fr.o.m 2003 begränsas monopolet till brev- och direktreklamförsändelser som väger mindre än 100 gram och med ett porto som uppgår till högst tre gånger normalportot.
- Fr.o.m. 2006 släpps försändelser som väger mer än 50 gram/2,5 gånger normalportot fria.
- Fr.o.m. 2003 släpps alla avgående utrikes brev- och direktreklamförsändelser fria för konkurrens (här finns dock en brasklapp som ger medlemsstaterna rätt att behålla detta monopol om det behövs för att kunna upprätthålla den samhällsomfattande postservicen)
- Kommissionen ska till 2006 redovisa hur en helt "fri" marknad påverkar den

samhällsomfattande posttjänsten i respektive medlemsland. På grundval av denna studie ska kommission lägga fram förslag hur marknaden helt kan "avregleras" år 2009.

### 25-40 procent av marknaden

Uppskattningarna av hur stor del av postmarknaden som omregleras med dessa vikt- och prisgränser varierar mellan 25 - 40 procent.

Ministerrådets förslag ska nu föreläggas Europaparlamentet för en andra läsning. Kommissionären Fritz Bolkenstein välkomnar naturligtvis förslaget.

Ministerrådet var inte enigt i sitt beslut. Holland ville avreglera helt och Finland lade ner sin röst. Sverige röstade för förslaget, men hade velat gå ännu längre! Den svenska regeringen med näringsminister Björn Rosengren i spetsen för omregleringstrupperna tillhör som bekant högarna i dessa frågor, med den fullständiga omreglering som genomförts i Sverige.

De stora privata kurirföretagen, FedEx, UPS m.fl. uppges vara missnöjda med förslaget. De vill som bekant ha en snabb och fullständig omreglering.

Jan Ahman

*Not. EU:s nuvarande postdirektiv stadgar att försändelser som väger upp till 350 gram/fem gånger normalportot får skyddas.*

*På Tomtebodaklubbens hemsida finns länkar till gällande EU-direktiv och andras kommentarer till beslutet.*

## Presstopp! Presstopp! Presstopp! Presstopp! Presstopp! Årsta + Tomteboda = SANT!?

- Ja, i varje fall kan det bli så sommaren 2002!

Ett gemensamt "semesterplanering-sprojekt" - dock initierat från Årsta - startades den 6 december.

Projektet syftar till "gemensam 0-rekrytering för kommande semesterperiod samt minskade kostnader för persona-

administration, introduktion och nyanställda. I förutsättningarna ligger sammanslagning av produktionsprocesserna (läs: på Årsta/JÄ) för terminalerna", heter det i projektbeskrivningen.

Redovisning och beslut om projektet den 22-23 januari.

/JA

## Tba-röster



Jari Paussu, Flöde

### Hur ska personalens trivsel förbättras på Tomteboda?

– Jag vill inte gnälla, men bättre lön är en bra morot. Här nere är det alltid brist på personal, det måste åtgärdas! Sedan har vi fortfarande problem med tunga behållare!

### Vad ska SEKO jobba med nästa år?

– Ni kan jobba mer på golvet, på det sättet kan ni känna till vad som är problem. Men vi är mycket nöjda med Gerardo, som jobbar här nere och är ombud för oss..

### Vad önskar du dig i julklapp?

En ny TV!

Mohibul Ezdani Khan  
Jan Ahman



# SEKO:s koncernfack säger ja till outsourcing

SEKO Posten inleder sitt månadsinfo för november med att beskriva läget inom Posten Service. Det är ingen vacker bild som ges, vare sig det gäller arbetsmiljön, chefsskapet eller vilka prioriteringar som ledningen gör. Nu faller bekymren inom Posten Service något utanför ramen för denna tidning så vi ska inte fördjupa oss mer i det utan avsluta med att vi känner solidaritet med kassafolket och brevbärarna. Vi sitter alla i samma skröpliga båt.

## "Principiellt sagt ja"

Jag skulle också vilja utsträcka min solidaritet till de löneassistenter och kontobekvare som nu riskerar att outsourcas. Det är med stor förvåning som jag läser att koncernfacket "principiellt sagt ja" till denna ledningens senaste utförsäljning. Administrationen ska naturligtvis bantas när verksamheten i företaget krymper. Så har inte heller skett i den utsträckning som är nödvändig. De vidlyftiga koncernprojekten är ett tecken på detta. Men trots allt behövs det folk som räknar ut löner och håller reda på debet och kredit. Varför ska dessa människor (för det är ju de som får gå - projektnissarna lär bli kvar, de ska ju administrera outsourcingen!) utsättas för avregleringspiskan och skyfflas hit och dit mellan olika arbetsgivare? De är ju faktiskt människor - även om de flesta av dem tillhör ett annat fack.

## Lika svårt

Och vem är så dum att hon tror att outsourcing stannar här? Det är faktiskt lika svårt eller enkelt, det beror på hur man ser det - att lägga ut ett brevbäringskontor eller en terminal på entreprenad, om man nu ska slå in på detta spår.

Jag har hundra gånger varnat för att omgäldspolitiken innebär fortsatt elände. Vi ser

här ännu ett exempel. Det är därför med sorg i hjärtat som jag konstaterar att koncernfackets verksamhetsplan för 2002 inte med ett ord nämner grunden för Postens problem, omregleringspolitiken.

Här följer nu de avslutande delarna i kon-

cernfackets månadsinfo. Det, liksom koncernfackets verksamhetsplan, kan läsas i sin helhet på Tomtebodaklubbens hemsida, <http://home.swipnet.se/terminalklubben/nvheter.htm>.

Jan Åhman

## Postens affärsplaneprocess

Inför 2002 känns det angeläget att kraven för såväl intäkter som kostnader blir realistiska. Även om Postens ekonomi är ansträngd är det nödvändigt att få till ett långsiktigt tänkande. Det går definitivt inte att upprepa misstagen från innevarande år med att blåsa upp orimliga intäktsmål, som när dessa inte uppfylls ersätts av orimliga besparingskrav i första hand riktade mot Servicenätet och Produktion. Däremot är det nog högst rimligt att ytterligare se över prioriteringarna för olika typer av utvecklingsåtgärder.

### Talande exempel

Ett talande exempel på hur utvecklingsprojekt "drabbar" verksamheternas resultat är säljkanalen *posten.se*. Trots att man inom traditionell försäljning faktiskt har minskat kostnaderna och också antalet anställda, visar årets resultaträkning att man ökat försäljningskostnaderna och skälet är att man inom försäljning bär större delen av kostnaderna för *posten.se*. Utan att göra någon värdering av om denna försäljningskanal är bra eller inte, är det nog ändå en uppenbar risk att den inte på många år skapar nya intäkter i paritet med kostnaden för att utveckla och driva den samma. Det känns nog som modern teknik i detta fall har blivit ett självändamål.

### Effektivisering av Postens administration, outsourcing och entreprenad

Under projektnamnet E25 (står för en effektivisering på 25%), driver Posten ett besparingsprogram riktat mot administrationen. Detta är helt i sin ordning, SEKO Posten har alltid krävt en effektiv och rationell administration och vi har många gånger kritiserat Posten för att administrationen inte tagit sin del av besparingarna.

### Outsourca löner

En del av effektiviseringarna handlar om

outsourcing av vissa verksamheter, och det finns nu ett inriktningsbeslut om att outsourca Löneservice och Ekonomisupport. Ett genomförandeprojekt ska nu visa om detta kan genomföras med bibehållen kvalitet samtidigt som kostnaderna blir lägre innan arbetsgivaren definitivt bestämmer sig.

Vi har principiellt sagt ja till detta under förutsättning att utvärderingar görs av hittills genomförd outsourcing inom IT-service och att dessa visar ett positivt resultat såväl vad gäller kvalitet som kostnader. Vi varnar kraftfullt för att Posten faller in i en allmän modetrend att outsourca verksamhet och inte gör egna seriösa bedömningar av möjligheter och risker.

### Finns en risk

Det finns definitivt en risk att Posten tror sig kunna göra större och snabbare besparingar än vad som är möjligt och därigenom okritiskt tar till sig den ideologi som outsourcing står för. Vi kommer att följa genomförandet och ställa kritiska frågor för att få svaren om detta är den rätta vägen att gå när det gäller att uppnå nödvändiga administrativa besparingar.

### Aldrig kärnaffären

Även om frågan om att lägga ut t.ex. utdelning av brev och leverans av paket utanför Posten i nuläget inte är aktuell, så har vi väldigt tydlig markerat vår inställning till Postens ledning. Vi kommer aldrig att acceptera att man lägger ut det som är Postens verkliga kärnaffär till entreprenörer. Utöver att detta naturligtvis skulle drabba medlemmarna så är vår uppfattning att om Posten skall kunna behålla den höga kvaliteten på dessa tjänster så är det nödvändigt att detta sker med egen personal. Hälsningar

Ake Kihlberg"

Ake Kihlberg är ordförande i SEKO:s koncernfack

## Artiklar över

blir det nästan alltid. Så även denna gång, bl.a. om kassaservicen och en debatt i riskdagen om Postens prissättning. Artiklarna finns på hemsidan, där många av Faktuellt's artiklar läggs ut: <http://home.swipnet.se/terminalklubben/fackt701.htm>

Postens Villkorsavtal

# Lönespecifikationens gåtor

**Faktuellt presenterar på denna och följande sidor några ledtrådar som förhoppningsvis kan vara till hjälp för att tolka lönespecifikationen.**

Vi börjar i den översta kolumnraden.

I kolumnen för **Lönegrupp** står det än så länge ett stort **A** i våra lönespecifikationer. Vi tillhörde t.o.m. 2001-09-30 lönegrupp A. Dessutom fanns då lönegrupperna B och C där bl.a. postkassörerna var placerade. Fr.o.m. den 1 oktober 2001 finns bara en lönegrupp som gäller för alla kategorier.

Om man arbetar **Deltid** så anges i nästa kolumn anställningsprocenten. Om man arbetat in **Kompensationsledighet** så anges det i de kommande rutorna. Hur mycket man tjänat in respektive tagit ut under föregående månad och hur mycket man därefter har inestående.

Därefter följer uppgifter om **Semester**. I den första rutan anges "Restsem innev år", dvs hur många dagar man har kvar av årets semester. I den andra rutan uppges hur många sparade dagar man har inestående.

Är man lycklig innehavare av en **Förmånsbil** så anges i nästa kolumn det antal kilometer man kört under föregående månad. De nuvarande skattereglerna för förmånsbil innebär att innehavaren får skatta för förmånsvärdet. Förmånsvärdet räknas ut genom en ganska krånglig formel, men som upplysning kan nämnas att förmånsvärdet för en ny bil som kostar 200 000 kr uppgår till 3 055 kr/månad. Eftersom de som har dessa bilar som regel har en inkomst som når över brytpunkten i skatteskalen så blir deras nettokapitalkostnad ca 1.500 kr/mån! Det skulle man inte tacka nej till! Bensinen får man betala själv, men för det man kör i tjänsten får man betalt av arbetsgivaren - skattefritt - med 9 kr/mil för de kilometer som anges i denna kolumn.

Längst ut till höger på denna rad talar man om **Datum för utbetalning** av lönen denna och nästkommande månad. Vi får lön den 25:e, men om denna dag

infaller på en lördag får man pengarna redan på fredagen. Infaller den 25:e en söndag blir det inga slantar förrän på måndagen. Vid jul och midsommar gäller särskilda regler.

I den stora mittenkolumnen anges så belopp m.m. för alla de aktuella löneledarna. Vi återkommer till dem!

Längst ner på sidan finns tre rader. Det börjar med uppgifter om **Skattepliktigt belopp från årets början**. I kolumnen för **Lön** redovisas den sammanlagda skattepliktiga lönen från årets början. I rutan för **Bilförmån** uppges det förmånsvärde som vi studerade i föregående avsnitt. I kolumnen för **Övriga förmåner** uppges summan för året av det som särredovisas till höger på denna rad: **Skattepliktiga förmåner denna månad**. Som synes kan det gälla skattepliktiga resor, kost, bil, etc.

Nästa rad börjar med en uppgift om hur

mycket **Preliminär skatt** som arbetsgivaren har dragit. Hur mycket skatt som dras beror på den **Skattetablell** som gäller för den kommun där man bor. Bor man exempelvis på Lidingö kommer man lindrigt undan; här är **Utdebiteringen** 28 kronor (per intjänad hundralapp). **K:** står för Kolumn, där har vi nog alla en 1:a nuförtiden.

Det finns tre skattekolumner, 1, 2 och 3. Kolumn 1 gäller för den som är född 1934 eller senare och därför är skyldig att betala den allmänna pensionsavgiften, som är uppgår till 7 procent på bruttolönen. Kolumnerna 2 och 3 tillämpas för de som har pensionsinkomst och/eller är född 1933 eller tidigare. För vår del blir det med andra ord som regel kolumn 1. Om man för skojs skull räknar ut hur mycket skatt man borde betala enligt den skattesats som gäller för den egna kommunen och sedan jämför detta belopp med det som arbetsgivaren dragit enligt skatte-

## MÅNADSLÖN

För den som nyanställs i Posten gäller fr.o.m. 2001-10-01 en ny lönetrappa med de belopp som anges nedan.

När man "gått ur" trappan gäller en individuell lönesättning, som avgörs i de lokala lönerevisionerna. Under gällande avtalsperiod (2001-10-01 - 2004-09-30) genomförs dessa lönerevisioner vid de datum som anges i tabellen nedan.

	Grundlön per månad		
	2001-10-01 (timlön inom parentes)	2002-10-01	2003-10-01
Nyanställd	12 000 <sup>1)</sup> (73:80 <sup>2)</sup> /62:80 <sup>3)</sup> /57:20 <sup>4)</sup>	12 300	12 657
+ 6 månader	12 800 (78:80 / 67:00 / 61:00)	13 000	13 377
+ 12 månader	13 500 (83:10 / 70:60 / 64:40)	13 700	14 097
+ 12 månader	14 000 (86:20 / 73:20 / 66:80)	14 500	14 920

- 1) = Månadslön för den som fyllt 18 år. För den som inte fyllt 18 år gäller följande procent av månadslönebeloppen: <17 år - 77,5 procent, 17-18 år - 85 procent.
- 2) = Timlön för den som fyllt 18 år. Delningstal 162,5
- 3) = Timlön för den som fyllt 17 men inte 18 år
- 4) = Timlön för den som är under 17 år.



tabellen, så ska man upptäcka att beloppen inte stämmer. Orsaken är just denna pensionsavgift, som gör att man i praktiken betalar en högre procent i skatt än den som gäller där man bor. På Tomtebodaklubbens hemsida finns utförligare information om pensionsavgiften och dess skatteeffekter.

I rutan för **Ändrad skatteberäkning** anges det belopp som bruttolönen ska sänkas med innan skatten dras om man har skattejämkning.

Om man har en **Skuld kvar att betala** så anges det i nästa ruta.

**Skattepliktigt belopp** i nästa ruta är det man ska betala i skatt för denna månad. I **Bruttobelopp** ingår sådana ersättningar som inte är skattepliktiga. Det kan t ex gälla den skattefria bilersättningen enligt reseavtalet. Till sist så **Utbetalas netto** det som blir kvar när preliminärskatten (anges i den stora mitterkolumnen) dragits från bruttobeloppet! Förhoppningsvis finns det några kronor kvar när vi kommit så långt!

**ARBETSTID**

Den *ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka* varierar beroende på typ av tjänst och tjänstgöring:

- terminalarbetare på brevterminalerna 39 timmar/vecka
- terminalarbetare på paketterminalerna 39,5 timmar/vecka
- produktionskontorister 39,5 timmar/vecka
- övriga (bl.a. tekniker) 40 timmar/vecka

För den som har *skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning* gäller istället följande:

**38 tim/vecka (natt)**

Om arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

**TIMAVLÖNAD**

Avtalet gäller även för den som är timavlönad, men det finns en rad inskränkningar:

- semestern uppgår till 25 dagar oavsett hur länge man varit anställd.
- semestern betalas ut året efter det man tjänat in den. Den semester man tjänar in i år (2001) får tas ut (som betald semester) först fr.o.m den 1 april 2002.
- de tio procentens sjuklön mellan dag 15 - 90 gäller inte för timavlönade. Inte heller ersättningen från arbetsgivaren för läkarbesök och läkemedel.
- man har ingen rätt till betalda ledigheter vid nära anhörigs dödsfall, flyttning, läkarbesök och akuta tandläkarbesök.
- tidsförskjutningstillägget gäller inte för timavlönade.

**TIMLÖN**

Timlönen beräknas olika beroende på vilken veckoarbetstid man har.

*40 timmar/vecka.* Månadslönen divideras med 166,7.

*Understiger 40 timmar/vecka.* Månadslönen divideras med 162,5.

*Exempel.* En timanställd sorterare på våra terminaler har som regel antingen 39, 38 eller 36 timmar/vecka som genomsnittlig ordinarie arbetstid för motsvarande heltidstjänstgöring. Den egna timlönen ska därför divideras med 162,5. Om man nyanställs med en grundlön som för heltid skulle uppgå till 13.500 kr/mån blir ens timlön  $13\ 500 / 162,5 = 83,10$  kr. Om man däremot varit timanställd i många år och uppnått en lön som för heltid skulle uppgå till 16 400 kr/mån blir timlönen  $16\ 400 / 162,5 = 100,90$  kr/tim.

- minst en gång på tid mellan kl. 23.00 och 05.00
- med minst två timmar mellan kl. 23.00 och 05.00

**38 tim/vecka ("tvåskift")**

Om arbetstiden slutar kl. 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om schemat därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före kl. 21.00.

**36 tim/vecka ("extremnatt")**

Om arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan kl. 23.00 och 05.00 samt

- med minst två timmar mellan kl. 23.00 och 05.00 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

**ÖVERTID - MERTID**

Arbetar man övertid mellan 06.00-20.00 helgfri måndag - fredag utgår enkel övertid. På övrig tid utgår kvalificerad övertid.

*Enkel övertid* =  $\frac{\text{Månadslön}}{94}$

*Kval övertid* =  $\frac{\text{Månadslön}}{72}$

Jobbar man "övertid" som deltidstjänstgörande får man först mertid.

OB-TILLÄGGET			Belopp/tim		
Kategori	På lönespec	Tid	2001-10-01	2002-10-01	2003-10-01
Enkel	OB-TILLÄGG ENKEL	Mån - tors 19 - 22	13,70	14,10	14,50
Kvalificerad	OB-TILLÄGG KVAL	Alla dgr 22-06, fre fr 19, må till 07; lörsön- och helgdag	30,65	31,55	32,45
Högre	OB-TILLÄGG HÖGRE	Storhelger	68,65	70,70	72,75

Mertid =  $\frac{\text{Månadslön}}{140}$

## FRIDAGAR

Man har rätt till 104 *lediga dagar* per kalenderår. Med ledig dag menas enligt avtalet ett kalenderdygn.

De lediga dagarna ska fördelas jämnt över året och det "*bör eftersträvas*" att de läggs ut så att man får "*två lediga dagar per vecka helst förlagda till lördag/söndag*", som det heter i förhandlingsprotokollet till gällande treårsavtal..

Enligt reglerna om *veckovila* har man rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod.

## FRIDAGSTILLÄGG

Fridagstillägget upphörde den 1 oktober 1998.

De flesta inom Terminal har som kompensation ett "**FAST FRIDAGSTILLÄGG**" som uppgår till det månatliga genomsnittet av de fridagstillägg som man uppbar mellan 1997-04-01 -- 1998-03-31. Är man oklar över om beloppet stämmer så måste man be sitt fackliga ombud att kontrollera saken.

## HELG

Med "*helg*" menas enligt avtalet samtliga helgdagar, oavsett vilken veckodag de infaller på. Dessutom räknas följande helgdagsaftnar som *helg*: påsk-, pingst-, midsommar-, jul- samt nyårsafton.

Vid ordinarie tjänstgöring på helg blir man antingen befriad från tjänstgöring eller också utgår kvalificerad övertid.

## TIDSFÖRSKJUTNING

Om den egna *ordinarie* arbetstiden förskjuts utgår "**TIDSFÖRSKJUTNINGSTILLÄGG**" under förutsättning

- att besked om ändrad arbetstid har lämnats senare än 72 timmar före arbetstidens början enligt ändringen samt
- att arbetstiden har förskjutits minst två timmar, jämfört med det egna schemat.

Tidsförskjutningstillägget uppgår till 132 kr per förskjutningstillfälle.

## RAST OCH

### MÅLTIDSUPPEHÅLL

En *rast* ska omfatta minst 30 minuter och läggas ut minst var femte timma.. Rast

räknas inte som arbetstid.

**Måltidsuppehåll** är ett betalt uppehåll i arbetstiden som får omfatta högst 20 minuter.

**Paus.** Enligt Arbetstidslagen har man rätt till kortare pauser, enligt praxis 5 min/tim. Hos oss har dessa pauser slammats upp till kafferaster.

## SEMESTER

Årssemestern uppgår till 25 dagar.

Den som var löneplansanställd vid bolagsbildandet den 1 mars 1994 hade som regel fler semesterdagar. Antalet berodde på vilken lön man hade och hur gammal man var.

**Den 1 juli 1995 frystes antalet semesterdagar för dem som då hade rätt till fler dagar än 25.** Man fick behålla det antal dagar man hade rätt till för semesteråret 1995, men någon vidare "uppflytning" blir det inte.

Man har rätt att spara semesterdagar men man måste först ta ut 20 dagar och man får inte ha fler än 40 dagar inestående.

**OBSERVERA** att för den som har koncentrerad tjänstgöring (exempelvis extremnatt) räknas antalet semesterdagar om (= ner). I gengäld dras semesterdagar enbart

för arbetsdagar.

## SEMESTERTILLÄGG

Vid semester utgår ett semestertillägg ("**SEMESTERTILLÄGG**") som uppgår till 0,80% av månadslönen för varje semesterdag. Med månadslön menas i det här sammanhanget även ev *fasta* tillägg. Om vi till exempel utgår från en månadslön på 16.000 kr blir semestertillägget för 20 dagars semester följande: 0,80% x 16.000 x 20 dagar = 2.560 kr.

Semestertillägget betalas ut månaden efter det man tagit ut semestern.

Semestertillägg för de *rörliga* tilläggen (ob, övertid, mertid, jour, etc) är inbakat själva tillägget.

## SKATTEN

På lönescifikationen redovisas också den **PRELIMINÄRSKATT** som dragits. Vill man kolla att rätt skatt har dragits får man ta fram den skattetabell som gäller för den egna kommunen.

Ett tag redovisades också egenavgifterna på lönebeskedet, men det har man numera slutat med. 2001 uppgår pensionsavgifter till 7,0 procent på bruttolönen. Netto blir avgiften något lägre eftersom den är av

## FÖRSÄKRINGAR

Många av oss har ett avdrag för "**FOLKSAMPREMIE**". De olika premierna frångår av tabellen nedan. Dessutom tillkommer hemförsäkringen.

Om man tappat bort sitt försäkringsbesked kan man med hjälp av dessa uppgifter så att säga bakvägen räkna ut vilka försäkringar man egentligen betalar för!

FÖRSÄKRING	Premie/mån 2001/2002
<b>GF 15000</b>	
<i>Gruppliv med sjukkapital</i>	
Medlem tom 65 år	53,50/58,00
Medförsäkrad tom 65 år	53,50/58,00
Äldre medlemmar	16,50/17,00
Äldre medförsäkrad	16,50/17,00
<i>Trygghetsförsäkring fritidsskador</i>	
Medlem tom 65 år	20,00/22,00
Medförsäkrad tom 65 år	28,00/30,50
Äldre medlemmar	8,00/8,00
Äldre medförsäkrad	18,50/19,00
<b>MEDLEMSBARN</b>	
Per barn	39,00/40,00



dragsgill. Avgiften *ingår* i den preliminärskatt som dragits. Den finns också särredovisad i skattetabellen om man vill kontrollera saken.

Ibland förekommer att "**PROCENTSKATT**" har dragits. Det görs när engångsbelopp, t ex retroaktiva lönehöjningar, har betalats ut. Hur mycket procentskatt som skall dras på engångsbelopp finns angivet på sista sidan i skattetabellen.

### HEMFÖRSÄKRINGEN

Man avgör själv om man vill teckna en kollektiv hemförsäkring i Folksam eller inte. Den främsta skillnaden mellan fackets hemförsäkring och individuella hemförsäkringar är att den kollektiva försäkringen är *beloppslös*, dvs man behöver inte själv värdera det egna lösöret. Man får alltid en försäkring som täcker hela värdet av ens egendom.

Premien för försäkringen varierar mellan ca 50 - 120 kr/mån i Stockholms län, beroende på var man bor. På Tomtebodaklubbens hemsida finns premierna för hela länet redovisade. De finns också intagna i den särskilda broschyr om fackets försäkringar, *Medlemsförsäkringar*, som SEKO gett ut.

På lönebeskedet redovisas premien i klump med premien för ev. övriga försäkringar som man tecknat, *Folksampremie*.

### VÅRD AV BARN

Vid vård av (sjukt) barn drar Posten 100 procent av lönen. "**TILLFÖRÄLDRA-PENNING**"-avdraget beräknas per *arbetsdag*. Från Försäkringskassan får man en *tillfällig föräldrapenning* i max 60 dagar per barn och år (dock sammanlagt

högst 120 dagar). Den tillfälliga får motsvara 80 procent av lönen.

### FÖRÄLDRAPENNING

Vid föräldraledighet med föräldrapenning görs ett 100-procentigt avdrag på lönen. Detta avdrag uppgår till 3,3% av månadslönen för varje ledig kalenderdag. Är man ledig hel månad dras hela månadslönen. Från Försäkringskassan utgår en *föräldrapenning*, som motsvarar 80 procent av lönen. Dessutom får man från Posten ett "**FÖRÄLDRALEDIGHETSTILLÄGG**", som uppgår till 10 procent av daglönen (Daglönen utgör här 3,3% av månadslönen). Sammanlagt får man alltså ersättningar som motsvarar 90 procent av lönen vid den här typen av föräldraledighet (i sammanlagt 360 dagar per barn; får tas ut fr o m 60 dagar före den beräknade tidpunkten för barnets födelse tills barnet fyllt åtta år).

### SJUKVÅRD

Arbetsgivaren ersätter 95 kronor av kostnaden vid **besök hos läkare**. Har man *remiss från läkare* får man samma ersättning vid behandling hos psykolog. Vid *annan sjukvårdande behandling* (t ex sjukgymnastik), som sker i den offentliga vården eller hos privatpraktiserande "vårdgivare" som tillämpar av regeringen fastställd taxa, får man tillbaka 55 kronor per besök från arbetsgivaren.

**Läkemedel** (prisnedsatta och receptbelagda) som skrivs ut i samband med sjukdom, ersätts helt av arbetsgivaren.

Vid **sjukhusvård** får man 70 kronor/dag från arbetsgivaren..

För att få ersättning krävs att man redo-

visar kvittona för arbetsgivaren och kopia på frikorterna för läkarvård respektive läkemedel.

Fr o m den 1 januari 1996 är dessa ersättningar skattepliktiga.

Man kan också få **ersättning för resor** i samband med olycksfall och sjukdom. Här får man dock ingenting från vare sig Försäkringskassan eller arbetsgivaren utan denna ersättning får man göra upp med sjukhuset (motsvarande) om.

Vid olycksfall bör man undersöka möjligheterna att få kompletterande ersättningar från arbetsskadeförsäkringarna (om olyckan skett på eller på väg till eller från arbetet) eller våra fackliga försäkringar (fritiden).

### BETALDA LEDIGHETER

Man har rätt till

- en dags ledighet med bibehållen lön vid *flyttning*.
- om man p.g.a *allvarligare sjukdomsfall* (och närståendepenning ej utgår), *dödsfall*, *begravning*, *bouppteckning* eller *arvsskifte* inom den egna familjen eller den närmaste släktkretsen måste vara ledig från arbetet, har man rätt att vara ledig med bibehållen lön under "erforderlig tid", som det står i avtalet, dock högst nio dagar per kalenderår.
- *läkarbesök* - erforderlig tid
- *tandläkare* - erforderlig tid, *men endast vid akuta besvär*.

### BRYTPUNKTER

Den fasta lönen (månadslön, fast fridagstillägg) betalas ut för innevarande månad. Det innebär att man exempelvis den 25 februari får den fasta lönen för februari månad. De rörliga tilläggen däremot betala-

### SJUKAVDRAGET - SJUKLÖNETILLÄGGET

Sjuk	På lönespec	Avdrag	Ers från posten	Ers från FK	Ersättning totalt
Dag 1	SJUK KARENSDAG	100%	0	0	0
Dag 2-14	SJUKFRÅNVARO DAG 2-14	20%	80%	0	80%
Dag 15-90	SJUKFRÅNVARO DAG 15-	90%	10%	80%	90%
Dag 91-	SJUKFRÅNVARO DAG 91-	100%	0	80%	80%

De första 14 dagarna i en sjukperiod görs avdrag för arbetstimmar, därefter för kalenderdagar.

När man är sjuk får man ett sjuklönetillägg ("**SJUKLÖNETILLÄGG**") för varje dag under sjukperioden. Tillägget utgör 1/365 av den underlagssumma, som redovisas på januari månads lönespecifikation. OBS att avdrag görs på sjuklönetillägget på samma sätt som på lönen; se tabellen ovan.

## FAKTUELLT Extra

las ut månaden efter; vilket, till exempel, innebär att de tillägg man tjänar in i februari betalas ut på marslönen.

För avdragen vid olika typer av tjänstledighet, t ex sjukdom, ligger brytpunkten kring den 15:e i månaden. De avdrag som är kända vid detta datum, dras redan samma månad den 25:e. Detta är grundregeln; i praktiken fungerar detta inte alltid, vilket försvårar tolkningen av lönebeskedets alla hieroglyfer.

## AVDRAG

Sjukledighet eller annan tjänstledighet där avdrag på lönen ska göras, är ett krångligt kapitel. Numera redovisas i alla fall vilka dagar avdragen omfattar.

Principen är den, att först redovisas månadslön och ev fasta lönetillägg som vanligt och därefter kommer avdragen, var för sig. Först på månadslönen, och där skriver man ut orsaken till avdraget, t ex "SJUKFRÄNVARO". Därefter redovisas avdragen på ev fasta tillägg.

Storleken på avdragen vid sjukdom och föräldraledigheter framgår av text och tabeller ovan. Hur dessa räknas ut framgår dock inte. Det är så krångligt, att den intresserade hänvisas till klubbens lathund *Ersättningar vid sjukdom, mm.*

Avdraget vid annan typ av tjänstledighet uppgår till 4,6% av månadslönen per ledig arbetsdag (vid regelbunden arbetstid; annars avdrag per timme enligt formeln månadslönen/175), om tjänstledigheten omfattar högst fem arbetsdagar. Är tjänstledigheten sex arbetsdagar eller mer görs avdrag med 3,3% av månadslönen för varje kalenderdag.

## MEDLEMSAVGIFTEN

Inkomst löneröv. 2001	AVGIFT 2002
0 - 5000	126
5001 - 7000	156
7001 - 9000	191
9001 - 11000	221
11001 - 14000	256
14001 - 17000	291
17001 -	306

Samtliga belopp per månad.  
 Studerande med studielån betalar 109 kr/mån.  
 Pensionärer betalar 36 kr/mån i avgift.

"MEDLEMSAVGIFT SEKO" är ett annat kärt avdrag. Fackavgiften uppgår till mellan 126 och 306 kronor per månad, beroende på inkomst. Avgiften fastställs 2002 på grundval av utfallet i 2001 års lönerrevision. Har man varaktiga (= mer än tre månader) förändringar i inkomsten under året kan man anmäla detta till avdelningsexpeditionen och därigenom få avgiften justerad.

## HEM-PC

Många har utnyttjat möjligheten att hyra en hem-pc genom arbetsgivaren.

Avdraget för hem-pc:n görs på bruttolönen. Det innebär å ena sidan att man slipper skatt för det belopp man betalar för pc:n, vilket innebär en drygt 30-procentig reduktion av priset. Å andra sidan ingår inte avdraget i underlaget för sjukpenning, tjänstepension, etc.

## UPPSÄGNING

## Till dig som är nyanställd

■ Många som nyanställs i Posten får enbart tidsbegränsade anställningar. De regler som redovisas på föregående sidor gäller även för er - förutsatt att ni är månadsavlönade. Grundregeln för att bli månadsavlönad är att man anställs för tre månader eller mer och på minst 40 procent.

För den som är timanställd gäller en rad undantag som innebär sämre villkor; de viktigaste finns angivna i en ruta tidigare i denna artikel.

## A-kassan

För dig som är tidsbegränsat anställd är medlemskapet i A-kassan en viktig sak. Går man med i SEKO blir man automatiskt ansluten till A-kassan.

För att få ersättning vid arbetslöshet måste fr a två villkor uppfyllas:

- Man måste ha varit medlem i A-kassan i minst tolv månader.
- Man måste under de tolv månaderna före arbetslösheten ha arbetat minst 70 timmar per kalendermånad i sex månader eller minst 450 timmar under en

**VETA MER?**  
 Tomtebodaklubbens  
 hemsida  
<http://home.swipnet.se/terminalklubben>

Om du ledsnar på Posten så är din uppsägningstid en månad, om du varit anställd i högst två år. Har du varit anställd längre tid än två år är din uppsägningstid två månader.

Om Posten ledsnat på dig så är uppsägningstiden mellan 1 - 6 månader, beroende på ålder och anställningstid. Blir du uppsagd p.g.a. arbetsbrist fördubblas uppsägningstiden. Den som varit anställd i minst 12 månader och är 45 år eller äldre har i det fallet 12 månaders uppsägningstid.

Text: Jan Ahman

sammanhängande tid av sex kalendermånader. I det sistnämnda alternativet måste man ha arbetat minst 45 timmar varjemånad. Man får räkna ihop arbetade tid från olika arbetsgivare.

De tolv månader under vilka man får tillgodoräkna sig arbetade dagar ("ramtiden") förlängs med den tid man ev. gjort värnplikten, varit sjuk, haft föräldrapenning, mm.

När man blir arbetslös får man en ersättning som motsvarar 80 procent av den lön man hade när man arbetade. Om man arbetat deltid och haft olika anställningsprocent i det eller de jobb man haft före arbetslösheten så beräknas ersättningen (grovt uttryckt) på ett genomsnitt av den arbetstid man haft.

Om du som nyanställd i Posten har frågor - kontakta din lokala sektion! De kan ge dig utförligare information om de avtal och regler som gäller. Du kan också kontakta oss på klubben.



# Pensionsförhandlingar pågår

Utöver den allmänna statliga pensionen har alla anställda någon form av tjänstepension, som läggs ovanpå den allmänna pensionen.

Tjänstepensionen kan vara *förmåns-* eller *avgiftsbestämd* (eller en mix av detta).

Vår tjänstepension, ITP-P, är förmånsbestämd, vilket innebär att vi - enkelt tryckt - får behålla tio procent av lönen när vi går i pensionen. De privatanställda LO-medlemmarna samt Kommunalanställda har sedan en tid avgiftsbestämda tjänstepensioner. Det innebär att arbetsgivaren sätter av en premie på x procent av min lön varje år. Pensionens storlek när jag går i pension blir då beroende av hur dessa pengar har förräntat sig.

## PTK avtalsbärare

För att komplicera saken så har även vi en *kompletterande* tjänstepension, ITPK-P, som är avgiftsbestämd. Utöver de tio procent av lönen som vi är garanterade i den förmånsbestämda tjänstepensionen sätter arbetsgivaren varje år in ett belopp som uppgår till två procent av lönen. Denna kompletterande pension har bara funnits i ca tio år och är idag värd ca 1 000 - 1 500 kr/månad under de fem år som den enligt grundregeln betalas ut.

Vår tjänstepension heter sedan 1995 ITP-P, som ursprungligen är ett pensionsystem för industrins tjänstemän. PTK, Privattjänstemannakartellen, är avtalsbärare. Dessförinnan hade vi under några år PA -91, som fortfarande gäller för ca 240 000 anställda i statliga myndigheter och affärsverk. PA -91:s pension är liksom vår förmånsbestämd.

## Deltidare och tidsbegränsade

Nu pågår förhandlingar både för ITP och PA -91. Förhandlingarna gäller fr.a. detta:

Övergång från förmånsbestämd till avgiftsbaserad pension

Inträde i pensionsplanen vid tidigare ålder. Idag räknas tjänsteålder först från 28 år i vårt avtal.

Deltidares och tidsbegränsat anställdas rättigheter. Enligt vårt avtal omfattas inte deltidare/timanställda som har ett lägre åtagande än 40 procent av avtalet. Tids-

begränsat anställda kan få vänta i upp till ett år innan de omfattas. Enligt EU-direktiv är det olagligt att diskriminera dessa grupper, varför de här frågorna måste lösas, oavsett om man förhandlar om resten av avtalen eller inte.

## Sega förhandlingar

Förhandlingarna om vårt avtal, ITP-P, har gått segt. Den främsta orsaken till detta är den tillnyktring som skett sedan börskurserna gått ner. Det finns en stor osäkerhet i avgiftsbestämda system. PTK ska under december ta ställning till hur man ska gå vidare. Dessutom - och även här har naturligtvis aktiekurserna påverkat - har man haft svårt att komma överens om hur många procent som måste betalas in för att garantera en anständig tjänstepension.

För PA -91 pågår förhandlingar där målsättningen - enligt uppgifter i pressen - är att förhandla klart ett avtal kring årsskiftet. Det nya avtalet ska i så fall börja gälla fr.o.m. 1 januari 2003. Avsikten är att gå över till ett avgiftsbestämt system.

## Lägre pensionsåldrar

I PA -91 finns också övergångsregler från äldre avtal med lägre pensionsåldrar för vissa grupper. Det gäller inte minst för många av oss på terminalerna. Dessa övergångsregler gäller nämligen för oss, genom en koppling till dem i det förhandlingsprotokoll som slöts, när vi gick över till ITP-P. I protokollet står också att

*"Om övergångsreglerna till PA -91 skulle ändras, är parterna ense om att uppta överläggning i syfte att genomföra motsvarande förändring (i ITP-P/JÅ)".*

Det är därför av största intresse hur de som nu förhandlar om PA -91 resonerar i denna fråga. Så här säger Helen Thornberg, ombudsman på SEKO, i Fackligt Perspektiv nr 11/2001:

*"Reglerna kring sjukpension och övergångsbestämmelser om tidigare pensionsålder som finns i PA -91 kommer oförändrade att föras in ett nytt pensionsavtal".*

Låt oss hoppas att den programförklaringen håller hela vägen ut!

Jan Åhman

Avtalstexterna och förklaringar till dem finns tillgängliga på Tomtebodaklubbens hemsida.

## Stockholmsterminallernas dataförening

Öppen för dig som arbetar på Arsta eller Tomteboda.

Föreningen disponerar en välutrustad lokal på plan 2½, Tomteboda.

Medlemsavgift 50 kr/år.

Kontakt: Janis Rubulis, tel 070-515 85 16

Hemsida:

<http://home.swipnet.se/std/>

## Stockholmspostens konstförening

Öppen för alla anställda inom Posten i Sth. Utställningslokaler på plan 5, Tomteboda.

Medlemsavgift 175 kr/år. Du sätter in minst 100 kr/mån på ett konto hos föreningen, som du sedan köper konst för.

Kontakt: Karin Karlsson, tel. 781 76 01

Hemsida:

<http://w1.875.telia.com/u87509607>

## Postens fotoklubb

Öppen för dig som är postanställd och fotointresserad.

Föreningen disponerar ett välutrustat mörkrum på plan 1 på Tomteboda

Kontakt: Lennart Gagnefjord, tel 08-581 725 93

## Postens fiskeklubb

Medlemsavgift 150 kr/år

Kontakt: Inge Nilsson, Tba-F tel 781 76 04

# En havsörn över torpet.....

EN DAG I SOMRAS seglade en havsörn över torpet.

Jag gick böjd över gräsklipparen, kvadratmeter efter kvadratmeter, framför lagårn, bakom lagårn, runt boden, ovanför stugan, nedanför stugan, vägen ner till sjön.....det blir många meter, svettigt en varm sommar som den i år, nästan kärlek i händerna - men också härlig motion. Jag kommer att sakna klippandet i vinter!

Jag hör ingenting och ser bara världen några meter framför klipparen när en skugga passerar över gräset; jag antar att det är en mås men tittar ändå upp, och då är den där. En utfärgad havsörn med sina mörka breda vingflak och en vit krage och vit stjärt. Så stor! Så vacker! Den seglar sakta över oss, från sjön och norrut över skogen, utan brådska. Den är i sällskap med en annan fågel, jag tror först att det är två örnar, en större och en mindre som leker med varandra; men det är det inte.

Det är en fiskgjuse som attackerar örnen, gång på gång, allt intensivare. Havsörnen tycks inte bry sig särskilt mycket, varje gång som gjusen dyker mot den vickar den bara litet irriterat på vingarna. Efter en stund försvinner de över skogshorizonten, men då har bilden redan etsat sig in i minnet: den varma sommaren 2001, sommaren då örnen seglade över torpet.

Jag funderar en tid över fiskgjusens ilska, vad hade den för anledning att ge sig på örnen? Några veckor senare får jag svaret av grannarna. De hade upptäckt att gjusen byggt bo vid en av de mindre sjöarna, en bit bort. Det var det den försvarede. Det var därför den var så förbannad!

.....

DET BLIR EN HÖST MED NYA KRIG. Ett spektakulärt terrordåd i USA där tre tusen oskyldiga människor får sätta livet till blir upptakten till nya erövringskrig. Den störste terroristen av alla i vår tid, USA, tar nu tillfället i akt att flytta fram sina positioner i Centralasien. Kanske får vi om hundra år veta sanningen om alla trådar som ledde

fram mot World Trade Center, när arkiven har öppnats hos stormakternas säkerhetsstjänster och propagandabilderna har bleknat. Men vi vet redan idag, att de som nu utpekade som fiender igår var vänner. Än mer: de skapades och lyftes fram som de nyttiga idioter de är. Talibanerna hade aldrig nått Kabul utan pakistansk hjälp och "Bushladin" understöddes av USA i kriget mot ryssarna. Historien och skändligheterna upprepar sig: Saddam Hussein var god när han slaktade iranier, då var han en allierad i ansträngningarna att försvaga ett land som gjort sig alltför självständigt enligt amerikansk smak. När han sedan vände sig mot andra hållet och intog Kuwait och blev ond kunde också det utnyttjas till att stärka USA:s positioner i den delen av världen.

## Redaktören tog sista ordet

SVERIGE ÄR ETT LITET LAND som måste kryssa mellan stormakterna. Det gäller att vara klok och försiktig och bygga allianser mot de stora, om vi vill fortsätta att vara ett självständigt land och behålla en flerhundraårig fred. Tyvärr har den nuvarande statsledningen kastat all försiktighet över bord. Den statsminister vi nu har, en inskränkt typ, feg och anpasslig mot de starka, och männen och kvinnorna bakom honom bedriver ett högt spel om Sveriges självständighet.

Som svensk skäms jag när jag hör denne man helhjärtat sluta upp bakom USA:s politik, vare sig det gäller Balkan, Palestina eller Afghanistan. Det är inte bara det att han sluter upp bakom de starka mot de svaga; det är också en dumhet.

.....

JAG SKREV NYSS ATT TRE TUSEN oskyldiga människor miste livet i New York.

Men var de oskyldiga? Kan en amerikansk medborgare säga att han eller hon är oskyldig inför alla de skändligheter som den egna statsledningen gör sig skyldig till runt om i världen? Frågan tål att diskuteras - även för vår egen del. Vidrigheterna börjar nu ta sådana proportioner att man måste börja ställa samma frågor - i efterhand - ställts till och om de tyska folket och dess hållning till hitlerismen. Vilket ansvar har vi som svenskar när Göran Persson och Anna Lindh stöder den etniska rensningen på Balkan, för drivningen och förföljelserna av palestinierna, stormaktsockupationen av Afghanistan?

Har vi åtminstone reserverat oss, för att tala samverkansspråk?

.....

HAVSÖRNEN SEGLAR VIDARE och fiskgjusen återvänder till sina ungar, lugnad för den här gången. Själv fortsätter jag min evighetsvandring bakom gräsklipparen. Det som blev en stor skönhetsupplevelse för mig väckte fasa hos gjusen. Det är högsommar och fågelkonserten har tystnat. Tidigt på morgnarna kan man ännu höra några av dem sjunga en strof taltrasten, gärdsmyggen, en och annan lövsångare. Våra nötkräkor grälär högljutt när de bevakar hässlet som ska ge dem vintermaten. Tornsvalorna busflyger och vi hör dem krafsa mot takbrädorna när de kryper in och ut under tegelpannorna för att mata sina ungar. Men när jag går i skogen en varm eftermiddag för att leta efter de första kantarellerna är det märkvärdigt tyst. Aldrig finns det så många fåglar i våra skogar som nu - och sällan ser och hör man så få! Det är egendomligt.

Efter vårens buller upplever vi tystnaden i skogen. Blir det så för afghanerna också? Efter tjugo års krig blir det äntligen tyst? Så att man hör de andra ljuden.

Ljuden när stormen har lagt sig: Kungsfågelspipet. Sitt eget hjärta. En älskad människas sparsamma ord.

Jan Ahman