

FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta Pt, Tba Brev, Tba Paket, Segeltorp Paket • Nr 2/mars 2004

250 söker till klumpen

• När intresseanmälningarna summerats visar det sig att ca 250 anställda från Brev och Paket har sökt "nya" Tomteboda Klump/Bunt.

Bemanningen vid den nygamla terminalen är inte klar än. Enligt arbetsgivarens projekt-direktiv behövs det 120-130 årsarbetskrafter för att klara driften (utöver dem som redan är anställda vid klumpen).

Enligt SEKO är detta en orealistisk siffra.

Arbetsmiljön

Arbetsmiljön diskuteras intensivt i projekten. De som får den största försämringen i arbetsmiljö är de som flyttar från Tba:s plan 3 till plan 2. Det finns därför anledning att påminna arbetsgivaren om att leva upp till sitt gamla löfte att satsa extra mycket på just Tomtebodas plan 2.

Läs mer om projekten på sid 12ff! /Red



Klubbarna har hållit årsmöten, mer väbesökta än vanligt. Nicola Sommarstam gör ett inlägg i debatten på Årsta-klubbens möte i Folkets Hus den 6 mars. Rapporter från mötena inne i tidningen!



1: maj

Socialdemokraterna:

Humlegården kl. 13.30
Tal vid Norra Bantorget kl. 15.30

Vänstern:

Medborgarplatsen kl. 12.00
Tal av Lars Ohly i
Kungsträdgården kl. 14.00

Avdelningen:

Alla medlemmar som tänker demonstrera inbjuds till sillfrukost med plakatmålning på avdelningsexp. Barnhusgatan 8, 2tr kl. 10.00 - 13.00

Välbesökta årsmöten

Sid 4 - 10

"Problemen med EU:s utvidgning större än vi trodde"

Sidan 16

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

Faktuellt nr 2/2004

Faktuellt ges ut av
nedanstående klubbar

Red Tba: Jan Åhman
Tel: 0708- 717 310

Red Årsta: Janne Skog
Tel: 070-726 73 91
Nr 3/2004 beräknas
utkomma i maj

Klubb Brev Tomtebodan
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA
Klubbexp: Plan 2½
Tel: 08/781 76 14
Ordförande:
Åke Anevad
Tel: 070-980 71 08

Klubb Årsta Postterminal
Box 90 121
120 21 ÅRSTA
Klubbexp: Plan 3
Tel: 08/781 56 07
Ordförande:
Micke Täll
Tel: 08/781 56 13

Klubb Tomtebodan Paket
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA
Ordförande:
Tommy Nyrén
Tel: 070-980 50 58

Klubb Segeltorp Paket
Box 5555
141 07 HUDDINGE
Ordförande:
Murat Tok
Tel: 070-980 40 16

SEKO Stockholm
Box 1149, 111 81 Stockholm
Tel: 08/454 84 01
A-kassan
Tel: 08-678 00 00

Vad är den goda arbetsplatsen?

• Vi har nu arbetat med den goda arbetsplatsen ett antal år. Egentligen har SEKO och hela fackföreningsrörelsen alltid förespråkade att vi ska arbeta för det goda och meningsfulla arbetet. Det har stått och står i motsättning till arbetsgivarens lönsamhetskrav. Fackföreningsrörelsen har kämpat för att få en så stor del av vinstkakan som möjligt till löner, god arbetsmiljö, social trygghet och ett meningsfullt arbete. För ägarna av företag är det förstas vinsten som är det primära, men om inte arbetarna har ett överskott att konsumera för så fungerar inte marknadsekonomi. SEKO postens förslag om att arbeta med ett antal punkter för att uppnå det man kallar den goda arbetsplatsen har blivit ett projekt i hela Posten.

Delaktighet

Vad är det då som gör att vi anställda känner att det är en god arbetsplats? Grunden är förstas att arbetsmiljön är så pass bra att man inte skadar sig kroppsligt. Det är också en grund att det inte förekommer diskriminering eller kränkningar av olika slag. Om dessa grunder är uppfyllda, vad är det då vi strävar efter?

Jag tror att det är det jag skriver om i Faktuellt med en dåres envishet. Det är att känna delaktighet. Om människor känner att det de tycker är möjligt att uttrycka och att dessa uttryck tas på allvar, så kommer de att känna delaktighet. De kommer inte att vara nöjda med allt, men om de känner delaktighet så blir det meningsfullt.

Förbättringsgrupper

Som arbetsgivare kan man förstas då säga att vi har ju slutit samverkansavtal och Bertil Nilsson kan säga att ROS (resultatorienterad styrning) kan införas även på lagnivå. Detta har man gjort på Årsta postterminal och kallar det operativ ROS. Vad jag förstår är det detsamma som vi kallar förbättringsgrupper på Tomtebodan brevterminal. Som facklig företrädare måste jag då säga att detta är naturligtvis bra, men räcker det?

1996 gav jag och Eva Otter från HR suport ett förslag till min dåvarande chef Christer Behnke, att alla ledare skulle få utbildning och tillämpningsstöd i grupprocesser. Christer Behnke tyckte då att vi

skulle börja med en utbildning för all personal på enheten (ca 150 personer) i grupprocesser. Vi kom överens om att alla skulle få en tolvtimmarsutbildning uppdelad på tre tillfällen. Kursledaren presenterade då en mycket spännande Amerikansk teori. Den kallas för Firo teorin efter sin upphovsman som var psykolog.

Koreakriget

Den kom till p.g.a. att under Koreakriget var det många krigsbåtar i Amerikanska flottan som råkade ut för myteri och vid ett flertal tillfällen sköt besättningen sitt befäl.

Det var vid så många tillfällen att det inte kunde förklaras med slumpen så man tillsatte en utredning. Den presenterade Firo teorin.



Åke Anevad är ordförande i Klubb Brev Tomtebodan och ledamot i samverkansgruppen för Produktionsområde Stockholm.

"Ett verkligt gemyt"

När man går in i en grupp, det kan vara arbete, föreningsliv, äktenskap mm uppstår till att börja med vad man kan kalla konstlat gemyt. Lättast är det att tänka på en förälskelse och hur lätt allt är. Alla kan säkert minnas hur det var första dagarna på arbetet. De flesta människor går inte in i konflikter på en gång man inträtt i en grupp.

Efter en tid uppstår konflikter och då är det ofta starka krafter som sätts i rörelse. Alla har väl hört om eller varit med om förhållandebråk. Alla kan säkert säga att de sett eller varit med om hur kraftfullt det kan vara då två eller fler ledarfigurer drabbar samman i en grupp. Det händer också att man skyller tillståndet i en grupp på en eller flera personer som anses jobbiga på olika vis.

Har man uthållighet nog att stanna i gruppen tills konflikten lagt sig och de stridande på ett hyggligt sätt funnit sina positioner så uppstår vad man kan kalla ett verkligt gemyt. Alla i gruppen vet vad de andra har för styrkor och brister och hur de ska hjälpas åt för att på bästa sätt lösa olika uppgifter. Tänk på ett par som på ålderns höst kärleksfullt respekterar varandras styrkor och brister eller tänk på ett framgångsrikt lag som svenska handbollslandslaget.

Det den Amerikanska utredningen kom fram till var att de Amerikanska marinsoldaterna var sammansvetsade som ett välfungerande handbollslag. De kunde alla styrkor och brister hos varandra och nu skulle de ut i krig. Ett sådant gäng måste man lita på och vara coach till. Står man och pekar med hela handen och ger order så har man inte förstått hur välfungerande de är. I de fall där befälen blev skjutna eller bara övermannade och soldaterna gjorde myteri, så var det ovana befäl som inte förstod gruppens kompetens och gav order pekande med hela handen. Om ordern var att åka till något ställe där soldaterna förstod att de med stor säkerhet skulle bli dödade, så gjorde de myteri och i värsta fall även sköt befälet.

Grupprocess

Vi hade då diskussioner med kursledaren för grupprocessutbildningen om Postens lagledares situation. I de flesta fall så har de grupper som fylls på med jämna mellanrum och då har de personer i det konstlade gemytet som behöver order med hela handen, de har personer i konflikt som de inte kan göra annat än lämna och härbärgera sina känslor inom sig och de har personer som befinner sig i det vekliga gemytet som behöver en coach.

Postens lagledare behöver kunna peka med hela handen, låta de som kämpar om makten kämpa klart och vara coach. Detta behöver de kunna samtidigt. Därför har jag innan och efter vår grupprocesskurs hävdat att en av de bästa investeringarna Posten kan göra för att få välfungerande grupper är att:

Bättre jobb

Ge alla ledare för grupper utbildning i grupprocesser och kontinuerligt tillämpningsstöd för att de ska få hjälp att kunna dessa tre förhållningssätt samtidigt. Med kontinuerligt tillämpningsstöd menar jag att få mötas i grupp med andra ledare minst en gång i månaden. Den som leder tillämpningsstödet ska vara ungefär som en katalysator i ROS modellen, men måste ha kunskaper och erfarenhet att hjälpa ledare styra grupprocesser. Det finns sådana människor som är kompetenta. De kostar troligtvis 1000-2000 kr i timmen, men om en grupp på ca. 10 ledare får detta tre till fyra timmar i månaden så blir det inte så dyrt. Den investeringen skulle betala sig i att vi som dessa ledare har ansvar för skulle bli mer sedda och hörda än nu. Då skulle vi tycka att vårt jobb är mer meningsfullt och göra ett bättre jobb.

nedläggning av Norrköping och stor del av Tomtebodas och Arlandas brevterminaler samt nedläggning av Växjö paketterminal utan rimliga kalkyler hade han och jag en god debattrelation både i både skriftligt och muntligt. Jag skrev då en artikel med ett liknande tema där jag föreslog Bertil att ge våra lagledare mer stöd. Jag ansåg då att det var minst lika viktigt som ROS modellen. Bertil svarade mig att han också ansåg att det var viktigt att satsa på ledare men att ROS arbetet var det viktigaste.

Räcka ut handen

ROS arbetet är numera ett sätt vi arbetar med så det kanske kan vara dags att ge våra ledare det stöd de behöver för att vi ska kunna skapa den goda arbetsplatsen. Jag kommer alltid att vara mer intresserad av hur människor i allmänhet och de medlemmar jag företräder i synnerhet, upplever sin arbetssituation än maskiner och



Grupprocesser. Här vid Årstaklubbens välbesökta årsmöte 2004.

Två till fyra år

Det kommer att ta ca. två till fyra år innan en sådan satsning ger full effekt, men jag är övertygad om att det skulle ge resultat över förväntan. Jag såg ett TV program om Svenska handbollslandslaget där tränaren som heter Bengt (efternamnet har jag glömt) beskrev hur han arbetade med sina spelare. Han klarade av de tre förhållningssätt jag beskrivit på ett utmärkt sätt och det har ju också gett resultat i form av guldmedaljer genom åren. Kanske Posten skulle kunna ta hjälp av honom eller någon annan framgångsrik lagidrottstränare för att kunna lägga upp ett projekt.

Innan Bertil Nilsson tog sitt beslut om

superdatorer. För Bertil Nilsson tror jag alltid det kommer att vara tvärtom. Ändå dristar jag mig att räcka ut handen. Satsa på våra ledare Bertil Nilsson, så vi kan skapa den goda arbetsplatsen. Då kanske det kan bli så att du och jag hade konstlat gemyt i början av vår bekantskap för att gå över i maktkamp som möjligtvis kan gå över till verkligt gemyt.

Med hopp om att målet är den goda arbetsplatsen både för SEKO:s medlemmar och Posten Produktions ledning.

Åke Anevad

Årstaklubbens årsmöte

"Tur att det är årsmöte bara en gång om året"

Tråkigt blir det sällan när Klubb Årsta har årsmöte. "Att ni inte skäms", "nu får du vara tyst" och "maffia-verksamhet" var några av de färgstarka uttryck som kom till användning i år.

- Klubb Årstas årsmöte samlade rekordmånga deltagare. Närmare 130 medlemmar hade tagit sig till Folkets hus vid Norra Bantorget. Bland dem fanns Åke Kihlberg som valdes till mötesordförande och ett antal fackliga kamrater från Tomtebodan.

De fick alla uppleva en händelserik lördagseftermiddag.

Betänksam revisor

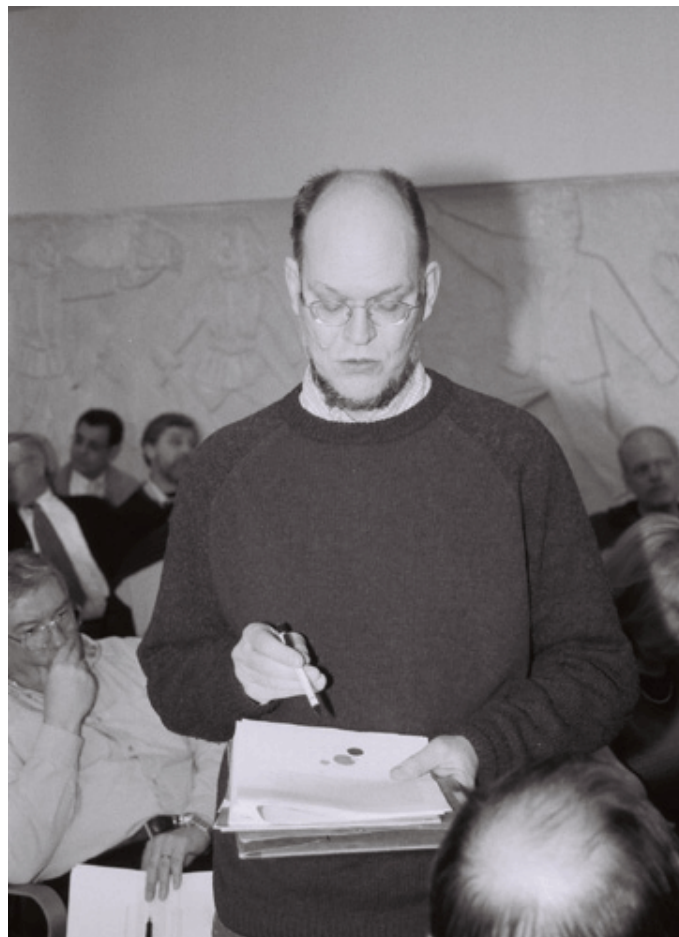
Det hela började lugnt. Verksamhetsberättelsen godkändes med några få justeringar. Sedan var det dags för revisorernas berättelse. Revisor Günther Thiele ansåg att det inte fanns några formella hinder för att ge

styrelsen ansvarsfrihet för det gångna verksamhetsåret. Han ville ändå peka på några, som han tyckte anmärkningsvärda saker. Större delen av året har styrelsen haft en tillförordnad ordförande, ett begrepp Thiele aldrig hört talas om förut. Expeditionsarbetet har inte fungerat under året så klubbens verkställande utskottet adjungerade in den förra sekreteraren Owe Olausson som expeditionsansvarig.

- Har styrelsen befogenhet att göra så här? undrade Thiele. Han kunde inte heller i några styrelseprotokoll se att klubbstyrelsen skulle ha följt upp beslutet från föregående årsmöte att styrelseledamöter skulle ingå 10 procent i produktionen.

- Att ni inte skäms, utbrast medlemmen José Caba upp rört, förmodligen syftandes på klubbstyrelsen.

Detta fick Åke Kihlberg att



Revisor Günther Thiele

En liten känga

Under SEKO Klubb Årstas årsmöte som hölls nyligen, och under behandlingen av en motion, antyddes det att en del av oss inte riktigt förstod oss på svensk föreningslivspraxis. Det är möjligt, men en sak vet jag i alla fall, och det är att en mötesordförande är en gäst som ska bete sig neutralt.

Att inför en omröstning använda värdeordade uttryck som att "ska vi hänga ut styrelsen?" som Åke Kihlberg gjorde, kan knappast kallas ett neutralt agerande. Kanske är det så att det är flera som bör lära sig om

svensk föreningslivspraxis.

José M. Caba

Svar från red:

Det är ingen lätt uppgift att sitta ordförande på ett årsmöte som Årstaklubbens, med många deltagare och starka motsättningar. Enligt min uppfattning (jag var också där som gäst) skötte Åke Kihlberg det på ett mycket bra sätt.

Istället för att väga orden på guldväg borde vi kanske alla fundera över detta: Varför blir det så sällan tid för att diskutera fackliga och fackligt-politiska sakfrågor på möten av den här typen?

JÅ

påpeka att Thieles synpunkter inte var sådana att de påverkade det formella beslutet att ge styrelsen ansvarsfrihet.

Ont om tid

Micke Täll, Årstaklubbens ordförande tyckte det var glädjande att Günther Thiele nu äntligen började arbeta som en revisor ska arbeta. Detta genom att fästa uppmärksamheten på fel och brister i styrelsens arbetssätt så att det fanns möjligheter till att göra förbättringar.

- Men det normala är att revisorn tar upp det med styrelsen först och inte på årsmötet, menade Micke Täll.

Han förklarade att de många extra uppdrag han fått under året, bland annat i det geografiska rådet, hade gjort att styrelsen såg sig tvingade att ha en ställföreträdande ordförande. Någon måste ta det operativa ansvaret för klubben och sköta de löpande kontakterna med terminalchefen när ordförande är borta.

Expeditionen hade inte fungerat av en rad olika skäl. Framst för att det inte fanns någon som hade kompetensen eller tiden att sköta expeditionssysslorna. Det var främst de dagliga rutinerna som inte fungerade. Därför beslutade styrelsen, och inte verkställande

utskottet, att adjungera in Owe Olausson.

När det gällde styrelseleda möternas 10 procent i produktionen så hade alla i styrelsen möjlighet att själva redovisa sitt tidsuttag sa Täll. Mötet beslöt att ge styrelsen ansvarsfrihet.

Infekterad stämning

Sedan var det dags för val till

om det var sant att han hade sagt åt Acuña-Lopez att ta tillbaka sin kandidatur.

- Det är riktigt, svarade Täll.

- Jag trodde vi sysslar med fackligt arbete och inte med maffiaverksamhet, sa Panic.

Hundra procent

Hans Rosén som stod på omval tyckte att det var en god idé om alla förtroendevalda som



En bekymrad klubbsekreterare, Janne Alvebäck.

klubbstyrelsen. Stort intresse fick valet av kassör. Två kandidater fanns, Rodrigo Acuña-Lopez och Anders Viksten. Båda är från sektion Stora brev. Delar av klubbstyrelsen var för Viksten medan valberedningen och en majoritet av mötet ansåg att det var dags för förändring och valde Acuña-Lopez till kassör.

Att frågan var infekterad och känslorna heta rådde det inget tvivel om. Anna Panic som blev invald i klubbstyrelsen som ordinarie ledamot frågade klubbordförande Micke Täll

kandiderade till klubbstyrelsen presenterade sig och redovisade om de hade arbetat minst 10 procent i produktionen.

Något som starkt påminde om en budgivning på auktion tog nu sin början. En av de nominerade ställde sig upp och sa sig ha varit minst 10 procent i produktionen det senaste året. En annan av kandidaterna uppskattade sig ha jobbat åtminstone 40 procent på golvet och en tredje nominerad minst 60 procent av tiden. Det absoluta toppbudet nåddes när en av de förtroendevalda uppgav sig

Öppet brev

Till Troels Nielsen med anledning av Internationella Kvinnodagen

Kära Troels,

idag är det Internationella Kvinnodagen, då kvinnors villkor och arbetsförhållande borde stå i fokus. Med anledning av det vill vi att du svarar på vår fråga.

Bakgrund:

Terminalarbete är i allmänhet monotont, repetitivt och kontrollerat på ett sätt som gör att det är mycket viktigt att hålla igång fysiskt. Våra kroppar tar stryk, värk och förslitningsskador uppkommer.

På Tomtebodas har man i ett antal år haft en timmes friskvård i veckan inlagd på schemalagd arbetstid. Detta visar sig vara mycket uppskattat bland de anställda. Särskilt kvinnor gynnas av denna ordning. Dom tränar nämligen i allmänhet mindre än män. Anledningen till detta är att kvinnor ofta prioriterar bort sin egen tid och hälsa. Det blir så när arbete, hem och fritid ska organiseras. Tiden och orken räcker inte till.

Att få möjlighet att en timme i veckan få gå ifrån och träna på arbetstid, är därför ännu viktigare för kvinnor än för män. Rapporter från Tomteboda visar att det också finns belägg för att sjuktalet går ned när man har rätt till denna friskvårdstimme.

I kontakten mellan sektionerna på Stora brev på Tomteboda och Årsta kommer ofta denna friskvårdstimme på tal. Och det är oftast kvinnorna på Tomteboda, som ställer frågan.

"Vad händer med vår friskvårdstimme nu när vi tvingas flytta till Årsta?"

Vår fråga till dig Troels, idag den åttonde mars är:

Varför är du så kallsinnig i din inställning till SEKO's förslag om att införa en timmes schemalagd friskvård för alla på Årsta Nya Stora Postterminal?

Vänliga hälsningar

Eva Brattström Stora brev, Årsta
Irgalem Abdelkadir Stora brev, Tomteboda

Svar:

Hej!

Jag har tagit del av era synpunkter med stort intresse. Jag har för avsikt att i samverkansgruppen under våren föra en dialog om den personalpolitik som vi skall föra inom produktionsområde Stockholm. Med repekt för samverkansprocessen vill jag därför inte diskutera enstaka åtgärder innan.

Troels

vara 100 procent av tiden ute i produktionen.

Till slut, efter slutna omröstning valdes **Jan Gebring, Bo Ericsson, Kjell Johansson** och **Anna Panic** in som ordinarie ledamöter. Ersättare blev **Hans Rosén, Owe Olausson** och **Abdessatar Dridi**.

Tyst i klassen

En annan het stridsfråga var valet av huvudskyddsombud (HSO). Detta trots att Arne Grentzelius var den ende nominerade. Några av de mer röststarka skyddsombuden ville ha mandat att utse HSO bland sig själva. Mötet valde **Arne Grentzelius** med stor majoritet.

Eva Thörn som förmodligen inte hade uppfattat att hon inte hade ordet, eller att mötet valt Grentzelius, fortsatte envist att propagera för att skyddsombuden själva skulle få välja HSO. Vilket till slut fick den annars mycket tålmodige mötesordförande Åke Kihlberg att utbrista:

- Eva, nu får du vara tyst!

Tidsbrist

Årsmötet fick ett närmast kaotiskt slut. Det rekordstora antalet deltagare i kombination med de slutna omröstningarna och de många inläggen i debatterna gjorde att mötet drog över tiden. Personalen stod bokstavligt talat med nycklarna i handen och ville stänga. Det blev bråttom att avsluta och utrymma mötessalen. På väg ut var det någon i församlingen som sammanfattade det hela:

- Det är tur att det bara är årsmöte en gång per år.

Text: Janne Skog

Bild: Janne Åhman

Janne Skog är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta och redaktör för Facktuellt.

Janne Åhman är ledamot av klubbstyrelsen på Tomtebodan och redaktör för Facktuellt.

Teater för medlemmar i SEKO Klubb Årsta PT

DRAMATEN

STORA SCENEN



Föreställningar på Stora scenens tredje rad gratis för SEKO-medlemmar under spelsäsongen 2003 / 2004

Du kan gå på teater gratis!

SEKO Klubb Årsta PT har sex stycken Tredjeraden kort för teaterbesök på Dramatens Stora scen under säsongen 2003-2004. På lördagar gäller Tredjeraden kort endast vid direktköp i kassan samma dag.

Biljetter finns till följande föreställningar:

Kung Lear av William Shakespeare

13/4, 20/4, 30/4, 1/5

Farmor & Vår Herre av Hjalmar Bergman

4/4, 7/4, 15/4, 22/4

Tre knivar från Wei av Harry Martinsson

16/4 (off. genrep), 18/4, 21/4, 23/4, 25/4, 27/4, 28/4

A Clockwork Orange av Anthony Burgess

2/4, 6/4, 14/4, 25/4, 29/4, 2/5

Bokningspärmen med närmare information finns i Sektion Små/C5s expedition på plan 2. Där hämtar du även biljetterna och lånar Tredjeraden kort.

För upplysningar & bokningar:

Kontakta ditt SEKO-ombud eller Raili tel. **08-781 56 08, 073-678 77 01**

Välkomna att boka biljett!

SEKO

Klubb Årsta Postterminal

Låt kulturen blomma!

Projektbidrag från Statens kulturråd

Årsmöte på Tomteboda paket.

• Den 11 mars hade paketklubben på Tomteboda årsmöte i aulan på Tomteboda kl. 22.00. Undertecknad var inbjuden och blev vald till mötesordförande. Det var som vanligt en lättsam stämning (det är tredje året i rad jag är mötesordförande) och de ca. 25 deltagarna njöt av räkmackor och CocaCola. Tommy Nyrén hade ordnat en egen vätskehörna till mig med vatten, CocaCola och Fanta. Detta p.g.a. min teori om att det är bra att dricka mycket vätska, för har man blöta slemhinor istället för torra sådana så blir man inte så lätt förkyld. Det gläder mig när min kollega i paketklubben lägger ned sådan möda på mitt välmående.

Styrelsen

Mötet valde då en ny styrelse för det kommande året. Troligtvis så kommer Tomteboda paketklubb att läggas ned någon gång efter årsmötet 2005 eftersom dess medlemmar kommer att splittras mellan nya Segeltorp paketterminal och nya Tomteboda klump och buntterminal.

Styrelsen för Tomteboda paketklubb ser ut

som följer:

- **Ordförande samt informationsansvarig:** Tommy Nyrén
- **Kassör, vice ordförande samt försäkringsansvarig:** Chandrakant Parek
- **Sekreterare samt försäkringsansvarig:** Mats Olsson
- **Ledamot, studie- samt arbetsmiljöansvarig:** Peter Borell
- **Ledamot, studieansvarig:** Elias Hadad
- **Ersättare, fackligt/politiskt ansvarig:** Pertti Ulander
- **Ersättare, ungdomsansvarig:** Fredrik Bäckström
- **Ersättare, jämställdhetsansvarig:** Salam Joher
- **Ersättare:** Kalevi Lyytikäinen
- **Ersättare, ungdomsansvarig:** Aron Ganga
- **Revisor:** Mats Edström
- **Ombud i avdelningens representant-skap:** Chandrakant Parek

- **Representant i verksamhetskommittén:** Tommy Nyrén

Ett stort tack till medlemmarna i Tomtebodas paketklubb för förtroendet att vara ordförande på årsmötet.

Åke Anevad

ePP söker folk

• Årstas ePP-nod kommer att få mer arbete. Det talas om fler än 20 heltidare som behov. Det står klart sedan Posten vunnit en upphandling. Nu är dessa arbeten ute på sökning, finns alltså chans för anställda deltidare i Stockholm att få heltidsbefattning! Känns bra att för en gångs skull skriva om att antalet arbeten ökar och inte om projekt som har till syfte att slimma organisationen?!

Fast anställning

För övrigt har sektion ePP kontrollerat anställningsbevisen på sin arbetsplats och upptäckt en del felaktigheter. Det har medfört att flera personer har fått fast anställning, eftersom deras tidsbegränsade anställning har varit felaktig. Arbetsgivaren har varit fullt upptagen med att försöka täcka in alla upp- och nedgångar i produktionen och inte hunnit med att se över anställningarna. De har dock på ett berömvärd sätt ställt upp för att snabbt rätta till felaktigheterna. De kommer dessutom att ta in mer resurser på personalhanteringsidan.

Bästa servicen

Vi vill inte heller missa chansen att påpeka vilket fackförbund som ger bästa servicen till sina medlemmar, när det gäller att snabbt komma tillrätta med felaktigheter. Vi är dessutom det fack som alltid finns på plats på samverkansmötena.

Micke Täll



Två Tomtebodaordföranden: Tommy Nyrén, paketen och Åke Anevad, brev. I bakgrunden Karl Marx.

Tomtebodaklubbens årsmöte:

Avslutning med rekordstor styrelse

• Tomtebodaklubbens årsmöte den 13 mars samlade ca 70 deltagare. Mötet hölls även i år i Brygghuset på Norrtullsgatan. Årstaklubbens vice ordförande **Janne Gebring** valdes till ordförande för årsmötet. Dessutom gästades mötet av ytterligare tre fackliga kamrater från Årsta: **Eva Brattström**, ordförande i Sektion Stora, **Jamshid Ghassemi**, ordförande i sektion Små samt **Raili Kalliovaara**, klubbstyrelseledamot och kulturansvarig på Årsta.

Ansvarsfrihet

Verksamhetsberättelsen, publicerad i förra numret av Faktuellt, godkändes utan anmärkningar. Likaså den ekonomiska rapporten varefter styrelsen kunde beviljas ansvarsfrihet för det gångna året.

Styrelsens rapport om sektionsbildningen och stadgar för sektionerna godkändes. Det innebär att de fyra sektionerna bibehålls, men två av dem - Små/IRM och Stora - kommer av naturliga skäl att läggas ner under året. Verksamheten flyttar som bekant till Årsta. Styrelsen fick i uppdrag att komma med förslag om sektionsbildning i den "nya" Klubb Tomteboda till budgetmötet i höst.

SEKO:s kongress i höstas beslutade om en hel del förändringar i förbundets stadgar. Bland annat togs avsnittet om sektionernas verksamhet bort ur förbundsstadgarna. De klubbar som har sektioner måste därför i fortsättningen själva reglera detta. Styrelsen fick i uppdrag att till budget-



Mötesdeltagare. I förgrunden Hadi Emani, SSM natt. Bilden nedan: Torsten Andersson, KSM, och bakom honom Guy Bodén, IRM.

Tba Brev klubbstyrelse 2004			
Namn	Uppdrag	Mandat-period	Enhet
Åke Anevad	Ordför	2004	SSM
Erhan Gömüc	Kassör	2004	GSM
Jan Åhman	Sekr	2004	SSM
Gerardo Berrios	Vice ordf	2004	Kund/Flöde
Mohibul Ezdani	Ledamot	2004	SSM
Hannu Jokinen	Ledamot	2004	Klump
Irgalem Abdelkadir	Ledamot	2004	SSM
Monica Lindberg	Ersättare	2004	Klump
Paula Miettinen	Ersättare	2004	SSM
Janis Rubulis	Ersättare	2004	Kund/Flöde
Pia Zetterberg	Ersättare	2004	GSM
Åke Assarsson	Ersättare	2004	SSM
Johan Kihlberg	Ersättare	2004	SSM
Krystof Romatowski	Ersättare	2004	Klump

mötet presentera förslag till arbetsordning för sektionerna - om det nu blir några sektioner kvar i "nya" Klubb Tomteboda.

Valen

Styrelsen föreslog - i samråd med valberedningen - årsmötet att förlänga gällande mandat fram till årsmötet 2005. Skälet var dels den oklarhet som råder



om vilka som blir kvar på Tomteboda efter höstens förflyttningar, dels koncentrera klubbens krafter på att göra ett så bra arbete som möjligt under årets omställningsprocess.

Mötet beslöt efter votering att bifalla förslaget.

Det innebar att **Åke Anevad** omvaldes på ett år som klubbordförande. **Gerardo Berrios** och **Mohibul Ezdanikhan** omvaldes som ordinarie ledamöter. Likaså de fyra ersättarna **Janis Rubulis**, **Pia Zetterberg**, **Monica Lindberg** samt **Paula Miettinen**.

Dessutom kompletterades styrelsen med ytterligare tre ersättare: **Åke Assarsson**, **Johan Kihlberg** samt **Krystof Romatowski**. Det har länge funnits en faiblesse för stora styrelser på Tomteboda; man kan konstatera att vi även i detta avseende gör en *Grande Finale!*

Som ordinarie revisor under 2004 omvaldes **Jeanette von Tourtchaninoff** och som ersättare **Staffan Millner**.

Paula Miettinen och **Mohibul Ezdanikhan** utsågs på nytt till klubbens ordinarie ledamöter i avdelningens representantskap.

Till valberedning omvaldes **Guy Bodén** (sammankallande), **Masood Punjabi**, **Nina Johansson** samt **Peter Hillman**.

Uttalande

Årsmötet antog det uttalande mot den pågående omfördelningspolitiken till de rikas fördel, som fackklubben på Domnarvets järnverk tagit initiativ till. Uttalandet publiceras på annan plats i tidningen.

Mötet avslutades med att styrelsen rapporterade om pågående projekt. Tyvärr blev det återigen tidsbrist, varför de fackliga frågorna inte fick riktigt den tid som majoriteten av styrelsen hade tänkt sig.

Efter mötet avåts årsmötesmiddagen på restaurang China Town.

Jan Åhman

Öppet Brev! Till: Regering, riksdag, LO och dess medlemsförbund.

I början på 90-talet genomförde den svenska fackföreningsrörelsen två budkavlar i protest mot nedskärningar i den generella välfärden och direktörers fallskärmsavtal.

Vi uppvaktade regering och riksdag samt LO och överlämnade över en miljon namnunderskrifter.

Vi ser nu återigen hur grundvalarna i vår gemensamma välfärd hotas, samtidigt som spekulationskapitalets direktörer skor sig.

Samtliga riksdagspartier utlovade inför senaste riksdagsvalet ökade satsningar på vård, skola och omsorg. Vi kan konstatera att "ökade satsningar" betyder nedskärningar trots ökad kommunal- och landstingsskatt på många håll.

Det senaste utspelet från statsminister Göran Persson är att utreda och frångå principen om skattefinansierad sjukförsäkring! Han hotar med en egenavgift i sjukförsäkringen! Allt medan näringslivets toppar skor sig på abnormala bonus-system och våra folkvalda i riksdagen inte lever upp till den moraliska nivå de kräver av oss!

Gränsen för de rikas förmåner flyttas hela tiden framåt medan utrymmet för vanligt folks förmåner hela tiden krymper. Nu får det vara nog!

I rättvisans namn kräver vi att:

- **Regeringen i direktiven till utredningar om sjukförsäkring och ohälsotal avfärdar alla tankar på egenavgifter i välfärdssystemen!**
- **Riksdagen skapar regler som stoppar företagsledares giriga bonussystem!**
- **Riksdagen sopar rent framför egen dörr!**
- **Regering och riksdag istället för att sänka skatter för välbeställda ska satsa på jobb och regionalpolitik! - Arbete åt alla är rättvisa!**
- **Regeringen skapar regler som hindrar banker och försäkringsbolag att använda spararnas pengar för att täcka dåliga affärer!**
- **Den svenska fackföreningsrörelsen slåss för att Sverige även i fortsättningen skall ha ett skattefinansierat välfärdssystem utan egenavgifter!**
- **Om inget positivt händer efter dessa protester måste LO använda den politiska strejken som medel för att få till stånd en förändring till det bättre! Gärna tillsammans med tjänstemannafacken.**

Styrelsen i Järnbruksklubben/Metall, vid SSAB tunnplåt i Borlänge, har på uppmaning av medlemsmötet i december formulerat detta öppna brev.

2003-12-20
Fackliga hälsningar
Lennart Karlsson
Ordförande JBK/Metall

Årsta/Tomtebodaprojektet

250 har sökt till Klumpen

Tidsplanen

för projektet har reviderats. Huvudsakligen handlar det om en tidigareläggning med ca en månad av storbreven till Årsta. Ljuset släcks och dörrarna stängs nu den 28 oktober på Tomtebodas plan 3.

Tidsplanen i sin helhet publiceras på annan plats i artikeln.

Sökningarna

Tillfälliga klumporganisationen Tba

Ca 70 personer har sökt till den tillfälliga klumporganisationen på Tba, som kom-

mer att vara i drift i ca ett år fr.o.m. juli i år. Fördelningen mellan em/kväll respektive natt är ungefär fifty-fifty.

Bemanningen och schemana för Klumpens tillfälliga organisation har inte fastställts när detta skrivs.

Fasta organisationen Tba Klump/Bunt fr.o.m. 2005

Så här många har sökt placering på Tba Klump/bunt i första hand:

- Från Tomteboda Brev ca 110 personer
- Från Tomteboda Paket ca 105 personer

- Från Segeltorp 17 personer
- Från Årsta Stora/Klump 21 personer

Sammanlagt har alltså ca 120 anställda från Paket och ca 130 från Brev sökt förstahandsplacering på nya Tba Klump/Bunt, sammanlagt ca 250 personer.

Enligt det avtal om placeringar som slutits inom produktionsområdet skall Brev få 60 procent och Paket 40 procent av de nya tjänster som behövs i klumporganisationen.

Bemanningen för nya Tba Klump/Bunt har inte fastställts än. Enligt projektdirektivet ska den nya organisationen bemannas av ca 170 ÅÅ i egentlig drift. Räknar man bort dem som redan är placerade på nuvarande Tba Klump återstår knappt 100 tjänster. Med vikarier blir det 120-130 ÅÅ. SEKO:s uppfattning är att detta troligen är en alltför låg bemanning, men även om projektet till slut landar på en högre siffra kommer knappast alla som sökt att få placering på nya Klumpen. Tillsättning kommer då att i första hand ske efter turordning (enligt LAS-reglerna).

Bemanningen

Dessa är inte klara när detta skrivs.

För Årstas del kommer överflyttningarna fram till sommaren att ske på frivillig väg. Efter semestrarna påbörjas överflyttningarna av all personal som inte vill ha eller får plats i den tillfälliga och fasta klumporganisationen. Överflyttningarna sker i omgångar, för att vara avslutade i oktober. Exakt hur detta ska gå till är inte klart än.

Det går inte heller att i dagsläget uttala sig med någon bestämdhet om det blir ett "personalöverskott" med risk för övertalighet i slutändan.

Administrationen

Produktionsområdet har krav på sig att minska administrationen.

En översyn pågår f.n. på respektive terminal av den administration som behövs i den nya organisationen när projektet genomförs. Översynen tar i första hand fasta på vilka funktioner som behövs. Dessa ska sedan samordnas och samverkas gemensamt för hela Produktionsområdet den 28 april.

Eftersom antalet befattningar ska minska

Segeltorps årsmöte:

"Vi ska ha våra lyfthjälpmedel"

• Vi hade årsmötet i restaurang Copperfield som ligger vid Sankt Eriksgatan 38. Jag hade bjudit in fyra gäster. Åke Anevad för att vara årsmötets ordförande. Gerardo bjöd vi in för att han skulle prata och upplysa oss om integration och mångfald. Pertti Ulander bjöd vi in som årsmötets sekreterare och Tommy Nyrén för att han skulle berätta hur det går i nya Segeltorp och i samverkan.

Rekord

Det var 48 personer som kom till årsmötet, det var rekord för Segeltorp. Det var ett trevligt årsmöte med nöjda medlemmar därför att Segeltorpsklubben tillsammans med TBA-klubben paket hade kämpat för heltid och ramavtalen. Tvåskiftet för nya Segeltorp var heltid.

Det blev val för kassör. Allan Donsenius blev kassör. Det blev val för tre ordinarie ledamöter, de är Torbjörn Sannerud, Nasrat Taha och Celal Köylüglu. En ersättare Mitou Mohammed Sajib.

Lyfthjälpmedel

Det som händer nu i Segeltorp och är en stor fråga är lyfthjälpmedlet behållaruppbyggare. Under samverkan sade vi till terminalchefen Suzanne Johansson att

hon får bestämma sig. Annars kommer vi att lyfta frågan till verksamhetskommitteén eller till Troels. Hon bad oss att vänta till 25 mars för besked. Vi från Segeltorp och Tba paketklubben kommer att strida tills vi har fått våra lyfthjälpmedel.

Integration

Vi är en samling med många nationaliteter. Det var mycket intressant tyckte många att lyssna på Gerardo om integration och mångfald. Åke pratade om bonusen och arbetssättet Besched som skulle passa oss på Segeltorp. Tommy pratade mycket om lyfthjälpmedlen.



Murat Tok

Murat Tok är ordförande i Klubb Segeltorp

kommer en del av dem som idag innehar ledar- och specialistbefattningar att bli utan motsvarande jobb i den nya organisationen. Dessa kommer att erbjudas personliga lösningar eller gå (tillbaka) till sorteringen.

Janne Alvebäck från Årsta är samordnare för SEKO:s klubbar inom produktionsområdet och har tillsammans med klubbordförandena ansvaret för frågan.

Årstas organisation

På grund av att Stora brev på Årsta tappar hela klumpverksamheten kommer det att bli ett personalöverskott på den enheten när storbrevsfolket från Tomtebodas i enlighet med ramavtalet placeras där. För att mildra effekterna av detta har SEKO föreslagit att exempelvis postöppningen och ansvaret för en av IRM:arna tillhör Storas organisation. Samråd pågår mellan Projektledningen, berörda enhetschefer och facken. Nästa möte hålls den 31 mars.

Arbetsmiljöfrågor

En rad arbetsmiljöfrågor behandlas i projektet.

- *Bullret.* Mätningar har gjorts i samband med hittills genomförda maskinflyttar. Resultatet kommer att redovisas inom kort.
- *Golven.* Golvgruppen träffas igen den 30 mars och kommer förhoppningsvis att snart presentera ett förslag till "pilotprojekt".
- *Osv...* en rad andra arbetsmiljöfrågor som drag, ergonomi, belysning, kvalitet på begagnad utrustning, personalutrymmen, friskvård, strategisk plan, etc är uppe på tapeten i projektet och angränsande fora. Utförligare rapport från ansvariga kommer i nästa nummer.

Tba:s LTP och SSM-lådlager

En hel del av Tba:s utrustning skall återanvändas på Årsta. Förutom maskiner handlar det om LTP:ar, lådlager, elskåp, sorteringsfack etc.

Preliminärt diskuteras nu en kompromiss som innebär att LTP:ar till FSM och SSM samt SSM:s lådlager ska kunna användas på Tba tiden ut.

SSM 20:s lådlager ska till Årsta och två liner från SSM 21.

Parkeringen

De 50 platserna på grusplanen är nu tillgängliga, men den inhägnad och enkla bokningssystem som SEKO krävt, har inte lösts än.

Flyttfaser i Årsta/Tbaprojektet

Typ	Datum	Volym	Kommentar
Postöppning	23 augusti	114 000	Hela
Brevresning	28 maj	115 000	Manuell brevresning på Tba till 5 juli. IRM ev. kvar 1-2 veckor
Brevresning	5 juli	115 000	Till Årsta
Försortering ("blocket")	24 oktober	44 000 (A) 29 000 (B)	
SMÅBREV			
Uppsamling A	3 maj	91 000	Maskinpost från DIL & PÖ. Flöde e. 21.00 kvar på Tba, sorteras manuellt
Uppsamling A	28 maj	90 000	Maskinpost ur brevresningen. Flöde efter 21.00 kvar Tba
Uppsamling A	28 maj	30 500	Manuell sortering Flöde efter 21.00 (1 583) kvar Tba
Uppsamling A	5 juli	17 500	Manuell sortering ur brevresningen
Uppsamling B	28 maj	112 600	Maskinell sortering (sorteras i IRM 3-28 maj)
Uppsamling B	28 maj	15 400	Manuell sortering
STORA BREV			
Spridning A	20 september	238 000	Maskin
Spridning A	24 oktober	56 000	Manuell
Spridning B	20 september	103 000	Maskin
Spridning B	18 oktober	32 000	Manuell
Uppsamling A	5 juli	14 000	Man + mask ur brevresning (18%)
Uppsamling A	23 augusti	37 000	Man + mask ur postöppn (49%)
Uppsamling A	18 oktober	24 000	Man + mask resterande
Uppsamling B	23 augusti	12 000	Man + mask ur postöppn (14%)
Uppsamling B	18 oktober	56 000	Man + mask resterande
Spridning A	24 oktober	85 000	Man + mask
Spridning B	18 oktober	63 000	Man + mask

Jan Åhman

Vad blir kvar på Tomteboda tillsammans med Klumpen?

• Större delen av Norrköpings post har nu flyttats över till Årsta (brev) och Tomteboda (klump). I maj flyttas huvuddelen av småbrev från Tomteboda till Årsta, och i början av hösten storbrev. I sommar rivs Årstas KSM, och klumpen flyttas till Tomteboda. Flytten av volymer från både Norrköping och Tomteboda ligger lite före planeringen, och det är möjligt att man blir klar lite tidigare än beräknat.

Manuell sortering

När det gäller flytten av paketsorteringen från Tomteboda till Segeltorp är det dock fortfarande maj 2005 som gäller. Fram till dess, från juli 2004 under ca. ett år framåt, kommer en manuell klumpsortering att bedrivas på plan 3 Tomteboda. Därefter är det meningen att all klumpsortering ska ske på plan 2, dels i nuvarande KSM, dels i gamla PSM

(paketsorterings-maskinen) eller i någon KSM som hämtas från t.ex. Årsta.

Två arbetsgrupper

Nya klumpenheten kommer att ha ett par hundra anställda, och ta upp större delen av plan 2, dels för att volymerna vuxit kraftigt, dels för att klump av naturliga skäl är mer utrymmskrävande än vanliga små- eller storbrev, t.ex. när det gäller antal lastbärare. Förutom klumpverksamheten kommer plan 2 även att inrymma kvarvarande verksamhet inom nuvarande enheten Tomteboda Kund, nämligen DIL (direktinlämning) och Flöde eller Navet (internt transporter och omlastning).

Idag arbetar två arbetsgrupper i Delprojekt Logistik i projektet omställning Tomteboda-Årsta, nämligen arbetsgruppen DIL och arbetsgrupp Navet, med att ta fram underlag

för beslut om vilken verksamhet som ska finnas kvar på Tomteboda vid sidan om klumpsorteringen. De två arbetsgrupperna har inte hunnit lika långt som de grupper som har ansvarat för flytten från plan 3, men nu finns i alla fall preliminära beräkningar.

Nya Navet

Nya Navet kommer att påverkas minst, jämfört med dagens verksamhet (se Gerardo Berrios artikel intill). I stort sett beräknas man behålla nuvarande volymer och antal anställda, även om siffrorna är mycket preliminära, och det är troligt att vissa scheman kan behöva ändras, på grund av utbyte av vissa arbetsuppgifter mellan Tomteboda och Årsta.

Nya DIL:en

Nya DIL:en kommer att vara betydligt mindre än den gamla, antalet anställda kan prelimi-

närt minska med mellan 35 och 40 procent, till ca 34-35 årsarbetskrafter. En arbetsuppgift som verkar flyttas helt till Årsta i början av hösten är taxering (VIF), arbetsuppgifter som kommer att minska kraftigt i omfattning är kundkajarbete, invägning, postfördelning och visst kassaarbete. Arbetsuppgifter som inte berörs i högre grad är invägning av pallar och tidningar på högtrafikkajen och hantering av tomgods, den senare beräknas öka. I och med att brevsorteringen flyttas från Tomteboda till Årsta, flyttar även inlämningen för kunder, även dem inom 16-19-området, som huvudsakligen har små- och storbrev, till Årsta. Å andra sidan flyttar inlämningen från kunder med i huvudsak klump, bunt och kundsorтерad post, även på lådvagnar, från Årsta till Tomteboda, även för kunder inom 10-15-området. Kunder med blandad post får lämna in på den lämpligaste terminalen, sedan färjas eventuell post av fel typ över till den andra terminalen - terminaltransporterna beräknas öka jämfört med dagens situation.

Minus en tredjedel

Sammanfattningsvis måste en dryg tredjedel av DIL:ens nuvarande personal, söka arbetsuppgifter vid andra enheter. För dem finns i huvudsak två alternativ, Tomteboda Klump eller Årsta DIL. Tomteboda DIL mister en del lättare arbetsuppgifter till Årsta, och får tillbaka en del tyngre moment. Eftersom personalstyrkan samtidigt krymper, lär det behöva ställas större krav än idag på rotation mellan kvarvarande arbetsuppgifter. De kvarvarande lättare arbetsuppgifterna lär behövas, för att den personal som utför tyngre arbetsuppgif-

Det vackra Tomteboda, med spårhallen i förgrunden.



ter ska kunna ha någon rotation, särskilt med tanke på att denna senaste omorganisation lär höja medelåldern hos de kvarvarande betydligt. Personal som av olika skäl behöver lättare arbetsuppgifter under längre tid, bör därför i första hand räkna med, att följa med dessa lättare arbetsuppgifter till Årsta.

Utökat samarbete

Ett möjligt sätt som diskuteras, för att lösa en del av de problem som omorganisationen skapar vid DIL:en, är att organisera ett utökat samarbete mellan DIL:arna i Årsta och Tomtebodas. Bägge enheterna har personal med samma grundkompetens, bägge enheterna använder bemanningssystemet Besched, man har till stor del gemensamma kunder, m.m.. Det vore möjligt att starta ett organiserat utbyte av personal på frivillig väg, med hjälp av Besched. Det skulle då bli möjligt, att förutom allmän kompetensutveckling, söka vakter på Årsta under en period, för någon som behöver lättare arbetsuppgifter en tid, men inte vill lämna sin enhet för gott.

Besched

Det kunde också vara möjligt, att mot ersättning i form av arbetstidsförkortning med hjälp av poängsystemet i Besched, söka personal från den andra enheten vid tillfälliga behov.

Förändringarna för personalen vid Tomtebodas Kund kommer troligen att börja slå igenom i början av hösten 2004, och vara fullt genomförda i slutet av 2004 eller i början av 2005. Vi kommer naturligtvis att gå ut med ny viktig information så snart den blir känd.

Janis Rubulis

Höghastighets-Navet

• Navet projekt arbete pågår i hög hastighet, fortfarande det är mycket som inte är klart än.

"Nav" är en av de arbetsgrupperna som ligger under huvudprojektet "Omställning Tba/Årsta", som sysslar bl.a. med bemanning på nya Flöde som förvandlades till Navet. Bosse Hellberg är ansvarig och leder projektet och under-teknad är fackligt representant, arbetsgruppen har lämnat preliminära förslag på bemanning på nya Navet, men siffrorna är fortfarande ganska osäkra, eftersom det inte är helt klart vilken post som ska hanteras på Tomtebodas. De föreslagna siffrorna ska sedan godkännas av huvudprojektet, innan man vet säkert var det slutar.

Små förändringar

För Navet gäller så här långt små volymförändringar. Det tycks bli viss minskning under vissa tider på natten, bl.a. vid ALA, men enligt senaste uppgifter räknas med att kunna möta minskningen genom att

ta bort inlånad personal, ingen fast personal skulle alltså preliminärt bli "övertalig" inom Flöde. Eftersom läget är oklart har vi från SEKO Sektion Kund / Flöde sagt till alla anställda på våra avdelningar att de ska fylla i intresseanmälan med alternativ i 1:a, 2:a och 3:e hand, även om det inte är någon akut fara, då har man ju "garderat sig" för eventuella nerskämningar senare.

Då fyller man ju i, att man vill stanna kvar på Flöde i 1:a hand, och om man inte får plats där kan man välja mellan ny Tba klump eller Årsta interna transporter.

Arbetstider

Vid beräkning av turordningen gäller turordning enligt LAS (lagen om anställningsskydd) dvs. anställningstid inom posten mellan 45 och 50 års ålder räknas dubbelt.

Turordningslista för Flöde finns hos fackliga representanter Gerardo och Nina även hos lagledare som ni kan titta på listan och ska kunna be-

döma hur ni ska göra. Även om ingen fast anställd behöver lämna Flöde, är det ju troligt att de kan bli en del förskjutningar i arbetstiderna för vissa, det handlar bl.a. om ett antal timmar på natten. Det



verkar ändå inte vara mer än att det borde gå att lösa, särskilt om "Besched" införs på Flöde också, då går det säkert att lösa på frivillig väg.

Gerardo Berrios

Gerardo Berrios är vice ordförande i Klubb Brev Tomtebodas och ledamot av Tomtebodas Samverkansgrupp.

Bilden nedan: Från invigningen av EBT-tågen i Tba:s spårhall den 20 mars 2001.



Klump och Bunt:

“Projektet jobbar under stor tidspress”

• Förutsättningarna för klump och bunt projektet att bli något bra är små.

Kalkylen - om det nu fanns någon sån - var troligen beräknad på KSM-maskins siffror.

Lösningen för sorteringen av landets största klumpvolym bygger på klumpsortering i paketmaskin. Man undrar om folket på HK har någon aning om hur en A-klump kan se ut? Om paketmaskinen var lämpad för denna typ av post varför har man då köpt in KSM-maskiner?

Manuellt

Projektet som startade i mitten av februari jobbar under stor tidspress.

Årstas UN och SN klump som flyttas till TBA 5 juli. Detta innebär att uppsamlingsvolymen på TBA kommer att tredubblas. KSM-maskinen på Årsta ska monteras ner, för att göra plats för brevmaskiner och VIFar. .

Ett nytt program för uppsamling normal ska tas fram. Trots det nya programmet måste cirka hälften av uppsamling normal sorteras manuellt. Den manuella sorteringen kommer att ske på plan3. Det nya programmet kommer troligtvis inte att ha några utlägg av 10-19 spridning, vilket innebär en ökad nattvolym.

Andrasortering

För 10-19 spridningsortering jobbar man med olika upplägg i maskin.

TBA:s KSM-maskin har ett

hundra riktningar. Riktningarna i 10-19 är betydligt fler. Ett program som skulle rymma hela spridningsområdet är alltså uteslutet. Ett alternativ är att köra i tidsfönster och komplettera med manuell sortering. Man kan också göra ett program som innehåller de tyngsta 10-19 orterna och komplettera med en rätt så omfattande andrasortering. Detta alternativ tycker jag bäst om för att då kom-

mer maskinen att utnyttjas effektivast och vid eventuell maskinhaveri har vi lärt oss den litet krångliga 10- sorteringen och kan utföra all sortering manuellt.

Tredubblar

Med ovannämnda återstående problem är det inte heller alldeles enkelt att göra en bemanningskalkyl. För att inte säga för mycket nämner jag inga siffror men om man tre-

dubblar volymen så kommer det att behövas minst tredubbel bemanning på kvällen och nattetid.

Projektarbetsgrupperna kommer att gå ut och informera lagen de kommande veckorna och därefter kontinuerligt.

Monica Lindberg

Monica Lindberg presenteras utförligt på annan plats i tidsningen.

Apropå ROS

■ ROS (resultat orienterad styrning) bygger på *kaizen*, en gammal japansk företeelse. I Japan insåg storföretagen tidigt vilken enorm resurs som finns i de anställdas kunskap och engagemang, och det togs tillvara. På arbetsplatserna organiserades det lag som möttes regelbundet för att hitta lösningar eller sätt att förbättra saker och ting.

Tryggt

Detta skedde dock inte i ett tomrum, utan i givna sociala förhållanden. Japanska storföretag (åtminstone på hemmaplan) har traditionellt tagit ett stort socialt ansvar. Att bli anställd i ett stort företag i Japan är, i stort sätt, detsamma som att ha det tryggt för livet, och då ter det sig naturligt att känna lojalitet och ett gemensamt intresse med företagen.

Ofrivilligt

Under den världsomfattande varvskris i mitten på 1970-talet, blev sysslösa

japanska varvarbetare inte uppsagda, utan lånades eller hyrdes ut till andra företag, eller fick helt enkelt idrotta på arbetstid med full lön! Jag kommer ihåg tidningsbilder av basebollspelande japaner på arbetsplatser.

Posten tar inte ett lika stort socialt ansvar, tvärtom. Faktum är att idag finns det många medarbetare som saknar trygga anställningsförhållanden (hankar sig fram med korttidskontrakt), eller som ofrivilligt arbetar deltid, alltså har bristfälliga försörjningsmöjligheter. Att förvänta sig att dessa kamrater ska aktivt delta i ROS arbetet, kan uppfattas närmast som en förolämpning. Förresten, vilken



vettig människa kan tro att bra idéer kommer på befallning?

Det mest trista är att SEKO inte tog tillfället tillvara och krävde en reglering av alla dessa kamraters anställningsvillkor innan man godkände ROS i samverkan.

José M. Caba

Sektion Tba Stora Brev:

Sista årsmötet samlade många

• Med bra stämning och i trevlig anda genomfördes Sektion Stora Brevs årsmöte på indiska restaurangen Nam Nam på Söder den 14 februari. 55 närvarande fick vara med om det sista årsmötet för denna sektion. Arbetsgivarens förändrade organisation medför att vi måste lägga ner sektionens verksamhet.

Din Röst

SEKO Sektion Stora Brev är känd för att ha en stark ställning fackligt på Tom-

teboda gentemot arbetsgivaren. Sektionen har under 6 år drivit en egen sektionstidning "Din Röst", startad av Masood Punjabi som också strax efter fick med sig nuvarande sektionsordföranden Mohibul Ezdanikhan. Tidningen har varit mycket uppskattad och pådrivande med avseende på utvecklingen av Tomtebodaterminalen och förbättringar för personalen. På grund av ekonomiska skäl är tidningen numera tyvärr nedlagd.

Gäster

Årsmötet hade glädjen av att gästas av både Bjarne Isacson, ordförande i SEKO Post avdelning Stockholm och Micke Täll, klubbordförande Årsta.

Bjarne tog upp aktuella frågor bl a kommittédirektiv från regeringen angående avregleringen och LO-projektet "Ordning och reda". Vi fick också veta att det blir en gemensam sillfrukost och gemensamt "Öppet hus" i SEKO avdelning Stockholm på 1:a maj.

Micke Täll gick igenom situationen angående överflytten till Årsta-terminalen.

Janne Åhman, klubbens sekreterare, gick igenom Tomtebodas framtida förändring, bl.a. tog han upp frågor kring den kommande intresseanmälan och tillfälliga klumpsorteringen på plan 3.

Leif Skog, klubbens kassör läste upp "öppet brev" från SSAB Tunnpå Borlänge. Årsmötet instämde i brevets innehåll och beslöt att skicka brevet vidare enligt sändlista.

Till mötesordförande för årsmötet valdes Bjarne Isacson.

Valen

Efter valberedningens förslag och årsmötets beslut fick styrelsen följande sammansättning fram tills verksamheten läggs ner: ordförande **Mohibul Ezdanikhan**, sekreterare **Åke Assarson**, ledamöter **Paula Miettinen**, **Johan Kihlberg** och **Peter Lindeteg**, ersättare **Leo Seppänen** och **Björn Neuman**. Sedan tidigare sitter **Leif Skog** som kassör och **Irgalem Abdelkadir** som ledamot. Till revisor valdes **Guillermo Osorio** och revisorsersättare **Borita Kaya**. Till valbedeningen valdes **Masood Punjabi**, **Samuel Zewdie** och **Louise Thulstrup**.

Till Brev Klubb Tomteboda nominerades **Åke Anevad**, **Mohibul Ezdanikhan** och **Gerardo Berrios** samt **Paula Miettinen** som ersättare..

Årsmötet avslutades med en riktigt god bit mat och för många även med bakning.

*Åke Assarson,
sekreterare i sektionen*

Presidiet: Åke Assarson, Mohibul Ezdanikhan, Bjarne Isacson.



Årsmötesdeltagare. På första raden Svante Axberger och Peter Lindeteg.



SEKO:s internationelle sekreterare:

”Problemen med EU:s utvidgning större än vi trodde”

Vad gör du som internationell sekreterare?

– Jag samordnar SEKO:s arbete i de fem större fackliga internationaler som vi är medlemmar i: UNI (som bl.a. organiserar post- och tele), ITF (internationella transportfederationen), ISKA (statligt och kommunalt anställda), ICEM (energi) samt IBTU (byggnadsinternationalen).
– Jag ansvarar också för att samordna förbundets europapolitik.

Har förbundet bara en internationell sekreterare?

– Ja, men Kalle Tausson ansvarar för bistånds- och solidaritetsfrågor och dessutom så följer förhandlingsavdelningen utvecklingen inom respektive avtalsområden, i synnerhet inom Europa.

Vilken är idag den viktigaste frågan i SEKO:s internationella arbete?

– Allt det som är kopplat till EU-utvidgningen och den ojämlikhet som finns inom det utvidgade EU - men också mot världen utanför EU: vi ser det inom till exempel sjöfarten med utflaggning och filippinska låglönebesättningar. Vi måste jobba hårt med solidariteten för att förbättra villko-

ren i de här länderna - annars kommer deras dåliga villkor att smitta av sig på våra arbetsförhållanden.

– Jag tror att problemen med EU-utvidgningen är större än vad vi trodde de skulle bli och vi ser det i diskussionerna nu. Det är inget uttryck för invandrarfientlighet när LO kräver vissa regler för att inte oseriösa arbetsgivare ska kunna utnyttja arbetskraft från de nya medlemsländerna.

Är det samma problem om vi ser det ur ett postperspektiv?

– Ja, i princip. Östutvidgningen kan, om den görs på fel sätt, komma att påverka förhållandena även inom postområdet.

– Samtidigt är det slående att när Sverige och andra länder går ifrån det statliga postmonopolet så växer istället tyska Posten fram som ett nytt privat monopol-företag i hela Europa och världen. Till exempel så tittar tyskarna på både danska och tjeckiska och även estniska Posten.

UNI höll en stor konferens om postfrågor i november. Vilka, förutom dig, representerade SEKO?

– Janne Rudén (förbundsordföranden), Jens Saverstam samt Eva Lena Jansson.

Vilken fråga dominerade konferensen?

– Att slå vakt om de universella (sammällsomsfattande) posttjänsterna. Det är grunden för det 15-punkters program som antogs. Och att avregleringen - om det ska avregleras - sker under kontrollerade former så att de universella tjänsterna kan garanteras.

Vilken inställning har egentligen UNI till omregleringspolitiken?

– UNI har i grunden en skeptisk inställning till avregleringen. Men vi bedömer samtidigt att det inte är realistiskt att bara säga nej - det är därför som UNI kräver att det ska ske under reglerade former. Tack vare denna inställning har vi kunnat föra en dialog med parlamentarikerna (i EU-parlamentet) kring de här frågorna.

– Janne Rudéns och SEKO:s kampanj ligger rätt i tiden. Janne Rudén var en av talarna vid UNI:s konferens och SEKO-kongressens dokument ”*Reglera avregleringarna*” väckte stort intresse.

– För Sveriges del kan vi konstatera att avregleringen lett till att vi fått två statliga postföretag, ett svenskt statligt (Posten) och ett norskt statsägt (CityMail)!

Visar fackföreningar i andra länder något intresse för våra erfarenheter av omregleringen, vi ligger ju först.

– Nya Zeeland har nog gått längre än oss, och även Spanien är rätt avreglerat, där finns en lokal konkurrens ute i städerna.

– Österrikiska postfacket besökte oss ifjol, men deras slutsats när de åkte hem var att de har ungefär samma problem som oss, trots att avregleringen ännu inte har gått lika långt där. Orsaken till det är dels att svenska politiker målat upp en bild av att avregleringen i deras ögon lyckats ”bättre” än vad den faktiskt har gjort, dels att vi tack vare våra arbetsmarknadslagar och höga fackliga organisering kunnat parera problemen.

– Men att vi klarat av problemen innebär inte att vi försvarar den förda politiken!

Vad har SEKO och UNI för inställning till GATS?

– Jag är ingen expert på GATS. Det är

UNI

UNI - *Union Network International* - är en facklig international. Sammanlagt 900 fackföreningar med 15,5 miljoner medlemmar i 140 länder är anslutna.

Internationalen organiserar bland annat post- och teleanställda och anställda inom finans-, grafiska- och mediabranscherna.

Philip Jennings är ordförande för UNI.

UNI Postal organiserar postanställda i hela världen. Masayuki Ishikawa från Japan är ordförande fram till sin pensionering nästa år. Han ersätts nästa då av Brian Baulk från Australien.

GATS

GATS - *General Agreement on Trade in Services* - är ett av Världshan-

delsorganisationens (WTO) avtal. GATS syftar till att omreglera och ”liberalisera” världens tjänstehandel. Som ”tjänster” räknas såväl hälso- och sjukvård och utbildning som telepost-, energi- och järnvägstjänster. Exakt vad som ska ingå i GATS och hur avgörs i förhandlingar där de länder som ingår i WTO ställer krav och motkrav på varandra och upprättar s.k. *bindningslistor*.

Dublininstitutet

Dublininstitutet som grundades 1975 är EU:s organ för studier av arbets- och levnadsvillkor. Det styrs av valda representanter för varje EU-lands regering, fack och arbetsgivare samt EU-kommissionen. Uppdraget är att skapa instrument för de olika parternas krav och agerande.



Namn: Stellan Mattsson

Aktuell som: SEKO:s internationelle sekreterare

I SEKO sedan: Ombudsman på förbundet från 1990. Innan dess i styrelsen för regionklubben inom Sollentuna områdesförvaltning och postavdelningen i Stockholm.

I Posten sedan: Började som brevbärare i Täby 1968 och från 1973 i Upplands Väsby. Heltidsengagerad i facket från ca 1983.

Familj: Gift, två vuxna barn.

Bor: Upplands Väsby

Andra intressen än facket: Bostadspolitiskt engagerad i hemkommunen, ordförande i Väsbyhem. Och *landet*, som ligger utanför Östhammar.

Senast lästa bok?

– Har aldrig förstått mig på att koppla av med böcker. Däremot lyssnar jag gärna på musik. Samlar på gamla vinylskivor, Rockn´ Roll i vid bemärkelse, Dylan, country osv. Mikael Wiehe är inte så tokig han heller!

framför allt LO och de fackliga internationerna som sköter det här. SEKO håller på och ta fram ett dokument om de här frågorna och det behövs utbildning för fackliga.

– GATS är inget problem för Posten i Sverige eftersom vi redan har avreglerat. Men i andra länder, som till exempel Kanada, är det ett problem eftersom de stora kurirföretagen vill dra in postverksamheten under GATS-avtalet.

– Sverige är inte emot en utvidgad världshandel, men det LO och den samlade fackliga rörelsen kräver är att få till stånd en social dialog.

Du deltar i något som kallas för den “postsociala dialogen” inom EU - vad är det?

– Det är ett samarbete mellan UNI:s europeiska postfack och arbetsgivarorganisationen *Posteurope*. Den “postsociala dialogen” fungerar som en referensgrupp åt EU-kommissionen och dess olika förslag inom postområdet, men “dialogen” kan också teckna avtal.

– Det har inte tecknats några avtal än. Det beror dels på att *Posteurope* består av företag med blandad ägarstruktur, vilket gör att de har svårt att få mandat att teckna

några avtal. Dels så är kanske intresset inte så stort från vår sida heller eftersom sådana “europeiska” avtal än så länge tenderar att bli sämre än de vi har på nationell nivå.

Du leder den arbetsgrupp som ansvarar för utbildningsfrågorna. Vad gör den?

– Vi arbetar dels med frågorna kring företagets sociala ansvar för personal, miljö, osv. Dels med kompetensutvecklingsfrågor.

– Arbetet med kompetensutveckling har bara börjat än. Det vi har gjort är en sammanställning av “goda exempel” (“best practices”) och lagt ut dem på den postsociala dialogens hemsida.

På hemsidan finns också ett frågeformulär som vänder sig till fackliga som jobbar med utbildningsfrågor.

– Jag skulle vilja att *Dialogen* anlitar Dublininstitutet eller liknande för att göra en undersökning av postanställdas utbildning och utvecklingsmöjligheter inom EU. På basis av en sådan undersökning skulle vi sedan kunna ta fram ett program.

Om vi ser på Sverige så har det inte hänt särskilt mycket på det här området. Det är snarare så att statusen har *sjunkit* för postarbetare. Det är därför vi driver de här frågorna om kompetensutveckling och en

certifiering och validering av kunskaper. Det skulle höja statusen på jobbet och dessutom göra oss gångbara på arbetsmarknaden inom hela Europa.

– Kanske är det så att arbetsgivarna är rädda för att ge oss ett bevis på vår kompetens?!

Hur kan SEKO stärka sitt internationella arbete?

– Vi måste koppla ihop vårt nationella arbete med det internationella, till exempel i frågor som arbetstidsdirektivet. Men också i bevakningen av de “Europabolag” som kan komma att bildas. Europabolagen bedriver verksamhet i flera EU-länder och går på EU-regler.

– Från och med den 1 oktober i höst ska EU:s EWC-direktiv vara implementerat i alla medlemsländer. EWC står för European Workers Council och innebär att de anställda har rätt till koncernfackligt samarbete. En förutsättning är dock att vi har kollektivavtal med företaget; har vi inte det kan det bli problem.

– De fackliga utbildningarna i internationella frågor behöver stärkas och LO har tillsatt en arbetsgrupp kring detta.

LO har tillsammans med Olof Palmecentret och ABF startat en hemsida - Global respekt - om internationella frågor. Där

finns en nätstudiecirkel, som jag vill rekommendera.

Till sist?

– Valet till EU-parlamentet i juni ska inte underskattas. Facket har haft nytta av parlamentet och samarbetet med parlamentariker; det har bidragit till att avregleringen inte har gått fortare.

– Parlamentet domineras idag av de konservativa och ett lågt valdeltagande kommer att stärka denna sida. Från ett fackligt perspektiv är det viktigt att det kommer in fler socialister i parlamentet om vi vill vara med och styra EU:s utveckling.

Jan Åhman

“Postsociala dialogen”

- Den sociala dialogen på Postsektorn förs mellan arbetstagarorganisationen UNI-Europa Post och arbetsgivarorganisationen POSTEUROPE. Kommittén har 40 ledamöter, 20 från vardera part. SEKO och Svenska Posten har varsin plats i kommittén. Arbetet i kommittén syftar till att bistå kommissionen i utarbetandet av EU:s sociala politik och att etablera lämpliga strukturer i arbetet med EU:s Post-politik, både gentemot kommissionen och mellan parterna.

Avregleringen av postmarknaden och dess konsekvenser är en viktig arbetsuppgift för kommittén. Andra prioriterade frågor är hur arbetet i den sociala dialogen ska formas när EU utvidgas samt yrkesutbildning och kompetensutveckling inom postområdet. Det löpande arbetet bedrivs huvudsakligen i arbetsgrupper som tillsätts av kommittén enligt de årliga arbetsprogram som fastställs. För 2003 har följande tre arbetsgrupper tillsatts.

- En arbetsgrupp som ska följa upp arbetet med EU:s nystartade sysselsättningsgranskning inom Postområdet.

- En arbetsgrupp som ska främja den sociala dialogen och engagera arbetsmarknadens parter i kandidatländerna i samband med EU-utvidgningen.

- En arbetsgrupp som ansvarar för utbildnings- och kompetensutvecklingsfrågor. I arbetet ligger bland annat att starta och utveckla en webbplats för erfarenhetsutbyte kring kompetensfrågor för att följa upp utbildningsfrågorna på postområdet och att hantera frågan om företagets sociala ansvar.

UNI Posts världskonferens

“Postal rich and postal poor”

“En allmän postservice är en grundläggande mänsklig rättighet”

- “De postala reformerna har ofta varit dåligt genomtänkta och förhastade och har inte lett till några långvariga framgångar - de talar om reformer men menar att slå sönder”, sade UNI:s ordförande Philip Jennings när han öppnade den postfackliga Internationals världskonferens den 4 november.

De 200 ledamöter som samlats i Genève representerar drygt 5 miljoner postanställda från hela världen.

Rikstäckande

Omregleringspolitiken var ett genomgående tema för konferensen; i världsperspektiv är det framför allt det kommande GATS-avtalet som oroar. “Globaliserings- och privatiseringspolitiken hotar postservicen i hela världen”, som en av talarna formulerade sig. Försvaret av en rikstäckande postservice av god kvalitet och till enhetliga priser prioriteras därför högt i UNI:s fortsatta arbete: “En samhällsomfattande posttjänst är en mänsklig rättighet”, heter det till exempel i den rapport som låg till grund för konferensens arbete.

“Postal rich and postal poor”, var ett annat tema. Om globaliseringspolitiken får fortsätta kommer det att bli en (bra) postservice för de rika och en annan (sämre) service för de fattiga - vare sig man ser det nationellt eller internationellt.

Wal-Martisation

Omregleringens effekter beskrevs från de fyra länder som hittills har avreglerat helt: Sverige, Finland, Argentina och Nya Zealand.

Hotet mot anställningstryggheten och -villkoren var ett självklart tredje tema.

Brittiska CWU:s ordförande Bill Hayes beskrev det som nyligen hänt

inom Royal Mail i samband med förhandlingarna om ett nytt löneavtal och nya “rationaliseringar” (jag har rapporterat om det i tidigare nummer av *Facktuellt*). Han och andra ombud fördömde den “Wal-Martisation” som man kan se tecken till inom Posten inte bara i Storbritannien utan också i USA och andra länder.

15-punkters program

Wal-Mart är USA:s och världens största detaljhandelsföretag och ökänt för sin antifackliga politik. Man vägrar anställda att överhuvud taget organisera sig och gör vad man kan för att pressa ner anställningsvillkoren inom hela branschen.



Konferensens arbete ledde fram till en 15-punkters aktionsplan för åren 2003 - 2007. *Facktuellt* publicerar nedan - som enda svenska postfackliga media? - programmets första punkt samt rubrikerna på de övriga fjorton. Vi kommer vartefter att publicera resten av texten i detta intressanta och viktiga dokument som bör ligga som en av grundpelarna även i det svenska postfackets arbete de kommande åren.

För den som redan nu vill läsa programmet i sin helhet så finns det tillgängligt från Tometbodaklubbens hemsida!

Jan Åhman

UNI:s Aktionsplan 2003 - 2007:

“Att kunna kommunicera är en mänsklig rättighet”

UNI antog ett omfattande 15-punkters program vid sin konferens i november. Här återges hela innehållet i 1:a avsnittet och rubrikerna för övriga. Faktuellt kommer i följande nummer att publicera övriga avsnitt. Programmet i sin helhet finns tillgängligt från Tomtebodaklubbens hemsida.

1. Samhällsomfattande posttjänster

UNI Post och medlemsförbunden stödjer fullt konceptet med samhällsomfattande posttjänster enligt Världspostförbundets (UPU) definition som säger att alla medborgare skall ha tillgång till rikstäckande postservice av god kvalitet och enhetliga priser.

Att kunna kommunicera är en mänsklig rättighet och det är regeringarnas skyldighet att tillgodose den rättigheten. Det ansvaret omfattar att upprätthålla samhällsomfattande postservice. En bra fungerande postservice är grundstenen i alla demokratiska samhällen och bidrar nationellt och internationellt till social sammanhållning och ekonomisk tillväxt.

Hög standard

UNI Post är väl medveten om hur viktigt det är att alla nationella postoperatörer sätter en hög standard på posttjänsterna och ser till att den hålls. UNI Post anser att endast nationella postoperatörer kan garantera samhällsomfattande posttjänster till enhetliga priser. De fria marknadskrafterna varken kan eller vill garantera detta uppdrag.

UNI Post och medlemsförbunden kommer:

- att fortsätta stödja alla ansträngningar att leva upp till och förbättra konceptet med samhällsomfattande posttjänster;

Enhetliga priser

- att fortsätta insistera på att regeringarna garanterar god riksomfattande postservice och ser till att de nationella postoperatörerna har de ekonomiska förutsättningarna som krävs för att klara public serviceuppdraget.

- att arbeta för att reglering på postområdet beskriver och garanterar samhällsomfattande postservice till enhetliga priser

och att postoperatören med ansvar för public serviceuppdraget har tillräckliga ekonomiska förutsättningar för att klara det uppdraget och kommer vidare att samarbeta med organisationer, arbetsgivare, regeringar och institutioner som delar samma målsättning;

- att arbeta för ytterligare utveckling av posttjänsterna med hög sysselsättningsnivå och hög nivå av social trygghet för de anställda;

Delaktig personal

- att betona att posttjänsternas framtid endast kan garanteras genom att personalen görs delaktig i processen och genom arbetsmarknadsdialog och förhandlingar med postförbunden på nationell och internationell nivå;

- att prioritera yrkesutbildnings- och fortbildningsprogram och livslångt lärande för att postanställda skall kunna möta nutida och framtida krav;



Yrkesutbildning

- att uppmana postarbetsgivarna att tillhandahålla tillfredsställande villkor för att svara på de anställdas behov av yrkesutbildning och kompetensutveckling;

- att arbeta för att säkra att alla förslag om ytterligare liberalisering av posttjänsterna skall analyseras och endast får införas stegvis och på ett kontrollerat sätt och inte får genomföras om det medför:

- att det inte finns några finansiella garantier för att bevara samhällsomfattande postservice;
- en sänkt servicenivå;
- sämre löner och anställningsvillkor;
- att utvecklingen och investeringarna hämmas;
- att villkoren för att kunna förena familjeliv och arbetsliv försämrats.

2. Liberalisering och privatisering av

posttjänsterna

3. Världshandelsorganisationens allmänna tjänstehandelsavtal (GATS)

4. Världsbankens och den internationella valutafondens roll (IMF)

5. Privata konsulter på postområdet

6. Globalisering och uppkomsten av multinationella postoperatörer

7. Posttjänsterna i informationsamhället

8. Sysselsättning och arbetsvillkor

9. Social dialog med arbetsgivarna

10. Jämställdhet

11. Relationerna till UPU

12. Relationerna till ILO

13. Relationer till den internationella transportfederationen

14. Bygga starka fackförbund och solidariska aktioner

15. UNI:s service och kommunikationer

**Vi ser rött
1:a maj!**

Postsossens gamla tradition att bjuda på sillfrukost på 1:a Maj har nu övertagits av avdelning SEKO Stockholm.

Klockan 11.00 -13.00,
Barnhusgatan 8 2tr.

Expeditionen öppnas klockan 10.00 för dem som vill göra ett eget plakat till Första Maj-tåget.

Alla i Seko med anhöriga är välkomna!

Avdelningsstyrelsen

Posten Produktion köper bemanningsverktyget Besched

Kan införas vid många enheter inom Produktion

• Posten Produktion verkar nu vara mycket nära att ingå ett tillsvidareavtal, med företaget System, om utökad användning av bemanningsverktyget Besched inom Produktion - det är möjligt att avtalet redan är underskrivet när detta publiceras. Efter inventering av marknaden, test och utvärdering (se artiklar i Faktuellt 1/03, 2/03 och 6/03), tycks man nu i praktiken ha bestämt sig för, att som bemanningsverktyg inom Posten Produktion satsa på Besched. Det är också troligt, att man i så fall kommer att satsa på att informera chefer vid olika enheter inom Produktion, om systemet och dess möjligheter.

Lokal anpassning

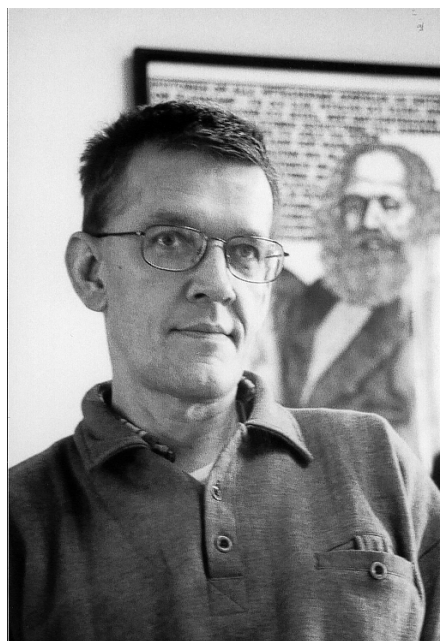
De tre enheter inom Produktion, som varit med i testet från början - Sundsvalls Postterminal, Årsta Postterminals Direktinlämnings-enhet och Tomteboda Postterminals Kundenhet, med sammanlagt ca 150 användare - har nu använt Besched i omkring ett år. Även om det fortfarande handlar om lärande genom användning, har man nu så lång erfarenhet, att det bör vara dags att ställa krav på både systemet och dess funktioner, som på hur det ska användas inom Produktion.

Allt sedan före starten av testet i början av 2003, har ansvariga vid de tre testenheter träffats, för att utbyta erfarenheter, och diskutera hur man ska gå vidare, i en informell arbetsgrupp, där undertecknad har deltagit. De tre enheterna har alla utformat egna sätt att använda Besched, som anpassats till befintlig organisation och lokala önskemål.

Gemensamma erfarenheter

Detta uppfattas som ett mycket viktigt önskemål av deltagarna i arbetsgruppen, för att systemet ska bli accepterat och kunna utnyttjas till fullo. Samtidigt har man gjort vissa gemensamma erfarenheter, vilkas allmängiltighet ökar, på

grund av att de gjorts under delvis olika förutsättningar. Så har alla tre enheterna återfört en del av effektivitetsvinsten till personalen i form av viss arbetstids-förkortning, fastän man har gjort det på olika sätt - i Sundsvall har alla användare av Besched fått 36-timmarsvecka, medan man i Årsta



Janis Rubulis är ledamot av Tba Brevs klubbstyrelse.

och Tomteboda gett olika arbetstidsförkortning beroende på vilka arbetspass som personalen valt att arbeta. Personalen har när de har lagt sitt schema, kunnat välja mellan ett antal förutbestämda vakter, och för att få rätt bemanning vid olika tider har olika kombinationer av poängsystem och regler använts vid de tre enheterna.

Eftersom användande av poängsystem i nuläget har förutsatt ett system med färdiga vakter att välja mellan, har man i princip för närvarande avstått från att kunna lägga helt individuella arbetstider - sådana gör också planeringen svårare. Det är oundvikligt att det vid varje schemaläggning uppstår vissa skillnader

mellan de scheman som personalen önskat, och de bemanningskrav som finns. I Sundsvall och Årsta är det den ansvarige administratören, som med hjälp av statistik och sunt förnuft, bestämmer vem som måste byta arbetspass för att bemanningen ska stämma. I Tomteboda åstadkoms detta nästan helt på frivillig väg, genom att personal som frivilligt "jämkar" sina arbetspass belönas med arbetstidsförkortning, det fåtal vakter som återstår att ändra efter jämkningen lottas.

Ökad flexibilitet

Vid en jämförelse av de utvärderingar som gjorts hittills, kan man notera att den största vinsten för arbetsgivaren är ökad flexibilitet, dvs. man får personal vid de tider när volymerna finns, utan att behöva använda övertid eller informella kompsystem ("svartkomp"). Den största nackdelen tycks vara, att man tills vidare måste använda en viss "dubbelbokföring", dvs. föra in samma uppgifter två gånger, på grund av att Besched inte är anpassat för det gamla lönesystemet PULS eller det nya SAP - det är idag mycket osäkert om och när en sådan anpassning eventuellt kan göras, främst av ekonomiska skäl. Den största vinsten för personalen tycks vara den ökade friheten att styra sina arbetstider, och möjligheten till arbetstidsförkortning. Andra saker som uppskattas är ökad insyn i och möjlighet att påverka bemanningen, samt något överraskande möjligheten att använda systemet hemifrån. Personalens vanligaste invändning är, att systemet i vissa fall, t.ex. kontroll av poängsaldo, är svårt att kontrollera, och inte anpassat för Posten.

Kravspecifikation

Vid ett möte i SEKO Post:s verksamhetsråd för Produktion i oktober 2003, fick undertecknad (som arbetar vid Tomteboda Kund) i uppgift, att tillsammans med fackliga representanter för

övriga terminaler försöka ta fram ett förslag till kravspecifikation på bemanningsystem från facklig synvinkel. Nedanstående förslag har diskuterats med fackliga företrädare från Sundsvalls Postterminal - Annika Llidvall, Tomteboda Paketterminal - Pertti Ulander, Västerås Postterminal - Mona Ahmad, samt Årsta Postterminal - Mikael Ström. Undertecknad ansvarar dock ensam för den slutliga utformningen och innehållet, som presenterades för SEKO Post:s Verksamhetskommitté den 10 mars. Följande krav bör ställas på Produktions nya bemanningsystem (utan inbördes rangordning):

1. **Möjlighet till arbetstidsförkortning**
2. **Tidsviktning - poängmodell**
3. **Regler för hantering av önskemålen, då de inte stämmer överens med bemanningskraven**
4. **Frivillighet i största möjliga utsträckning**
5. **Hög måluppfyllelse för önskemål**
6. **Koppling till lönesystem för att förenkla det administrativa arbetet**
7. **Enkelt och tydligt gränssnitt**
8. **Anpassat till andra dataprogram i Postens system, såsom Word, Excel, Qlickview, PSS, PULS / SAP**
9. **Bör kunna kommas åt av användarna med acceptabel säkerhet utanför Postens system via Internet**

SEKO-krav

Vid förhandling om införande av bemanningsystem bör bl.a. följande krav ställas från SEKO Post:

1. **Systemet måste användas för att skapa fler heltidstjänster**
2. **Facklig representation i alla arbetsgrupper**
3. **Restriktiv och enbart frivillig användning av delade vakter.**

Janis Rubulis

Postens bokslut 2003

Plus 73 miljoner i rörelsen

• Postens nettoomsättning ökade 2003 med ca 900 miljoner till 24,5 miljarder (23,6 miljarder 2002). Ökningen förklaras med höjda porton och ökade paketvolymer. Paketvolymerna steg med 6 procent medan brevvolymerna fortsatte att minska, med 2,4 procent.

Det operativa rörelseresultatet förbättrades med nästan 800 miljoner och stannade på +73 miljoner för 2003 jämfört med -703 miljoner föregående år. Då ingår ändå kostnaden (avsättning) på 183 miljoner för terminalnedläggningarna i Norrköping och Växjö i bokföringen av det operativa resultatet.

Plusresultat

Det är första gången på flera år som rörelseresultatet ligger på plus. Man får hoppas att den trenden håller i sig - och bara nedläggningsivrarna håller fingrarna i styr så kanske det går vägen.

När samtliga avsättningar räknats in så blir det fortfarande röda siffror på sista raden: den här gången -233 miljoner.

De ständiga avsättningarna för *extraordinära kostnader* eller *jämförelsestörande poster* försvårar läsningen av resultatrapporterna; det är en dålig tröst att det tydligen går till på samma sätt i de flesta större bolag. Under 2003 nyavsattes 544 miljoner samtidigt som man upplöste 773 miljoner av tidigare gjorda avsättningar. Efter dessa operationer återstår 2,26 miljarder i avsättningar för avvecklingskostnader. Därutöver finns avsättningar på ca 1,5 miljarder för pensioner som inte regleras - eller ännu inte har reglerats - genom Pensionsstiftelsen.

Konstig redovisning

Resultatet för brev respektive paket särredovisas inte. Däremot uppges "Meddelanden och Logistik" göra ett rörelseöverskott på 900 miljoner och Kassaservice ett underskott på 136 miljoner. Det låter ju trevligt för oss som jobbar inom "Meddelanden och Logistik". Det är bara det samtidigt redovisar "Koncemgemensamt" en förlust på 827 miljoner. Man måste fråga sig vad det är för vits med denna redovis-

ning. Koncernen består numera till över 90 procent av brev och paket. Alltså måste merparten av denna förlust hänföras dit, och då är det inte längre lika kul.

Fortsättningen

Hur ser då fortsättningen ut? Vi har sagt många elaka ord i *Faktuellt* om nedläggningsproffsen på Ekelundsvägen (numera Arken). Och visst är det så att Handelshögskole- och KTH-tänkandet är ett problem för Posten likaväl som för många andra företag. Det finns ändå skäl att komplettera detta axiom genom att påminna om att det grundläggande problemet för *Posten* ligger på annat håll. Framför allt handlar det om politiska beslut:

• De politiska besluten att plocka av Posten den lönsammare delen av den finansiella verksamheten och lämna kvar lankorna: de enklare transaktioner som alltmer automatiseras - och dessutom utförs som en ren subvention av bankerna, framför allt Nordea.

• Den världsunika totala omregleringen av brevmarknaden. Inte minst i Storstockholm har CityMail tagit volymer på en krympande brevmarknad. Trots det går även de med förlust på denna den lönsammaste delen av brevmarknaden. Posten har dessutom ansvaret för *hela* landet. Det är tveksamt om det - trots nerdragningarna i administrationen och andra åtgärder - håller i längden med två parallella utdelningsföretag.

• Till dessa politiskt-ekonomiska beslut kommer strukturella problem med vikande brevvolymerna. En nedgång som omregleringspolitiken dessutom med största sannolikhet kommer att påskynda. I slutändan blir det - i likhet med andra omreglerade marknader - dyrare med två eller flera företag som delar ut post. På en tillväxtmarknad som telekom går det att expandera trots de fördyringar som omregleringen lett till; på postmarknaden blir det svårare.

Fortsättning följer och inom en inte alltför avlägsen framtid kommer vi att få se vad VD menar när han på sista raden i sin kommentar till bokslutet skriver att "*ytterligare kostnadsbesparande åtgärder kommer sannolikt att krävas*".

Jan Åhman

Affe Mellström vid Verksamhetskommitténs årsmöte:

“Ett bra projekt - men åtta i arslet?”

• Verksamhetskommittén höll sitt årsmöte den 9-10 mars i Stockholm.

Mötet godkände verksamhetsberättelsen för det gångna - mycket turbulenta - året. Jag har fortlöpande rapporterat från kommitténs arbete varför det inte finns anledning att säga så mycket mer om den saken.

Mandaten för kommitténs styrelse - Verksamhetsrådet - löper på två år. Eftersom rådet valdes vid förra årsmötet och man inte tillämpar saxade mandat, företogs inga val vid det här mötet. Sittande styrelse redovisas på annan plats i artikeln.

Däremot valdes valberedning för 2004: Bo Enar Karlsson, Maria Johansson samt Anders Viksten.

Göteborgsprojektet 50+

Jag rapporterade i Faktuellt nr 5/2003 om det försök med kortare arbetstid för äldre anställda som genomförts på Göteborgs postterminal inom ramen för de s.k. “Bertil Nilssonpengarna”. Försöket gick i korthet ut på att de som fyllt 50 år fick en arbetstidsförkortning på fyra timmar/vecka under förutsättning att man lovade att utöka sin motion på fritid med

minst 2 x 20 minuter per vecka. Försöket fick kosta 2,5 miljoner och pågick under tiden 15 maj - 31 december.

100 anställda deltog i projektet; det var så långt pengarna räckte. Det var fler än så som anmälde sig och de 100 togs fram genom lottning.

Vid kommittémötet lämnade Lars “Henån” Svensson, HSO på Göteborgsterminalen, en preliminär rapport om utfallet av försöket.

Resultatet blev över förväntan. Antalet sjukdagar för dem som ingick i testgruppen minskade med 18 procent. För dem som inte deltog och därför utgjorde kontrollgrupp fortsatte antalet sjukdagar att öka (med 12,5 procent). Man kunde dessutom konstatera att resultatet blev bättre ju längre försökte pågick.

Utvärderingen ska nu behandlas i Posten Produktions samverkansgrupp. Förhoppningen från Göteborgskamraterna (och alla oss andra i kommittén!) är att man får fortsätta försöket under en tvåårsperiod, för att bättre kunna se de långsiktiga effekterna.

Gruppreklamen

Även gruppreklamsvolymerna visar en

nedåtgående trend, för andra året i rad.

De arbetsmiljöproblem som redovisades i ett tidigare nummer av Faktuellt, har inte lösts. “Arbetet vid gruppreklamscentralerna är det farligaste inom Posten”, som huvudskyddsombudet i Sundsvall, Bengt Börjesson, uttrycker det. Det är de uppenbara riskerna för belastningsskador i framför inmatningen som är problemet.

Även gruppreklamen är föremål för “strukturprojekt”. Framtiden för “Norrland”, “Mitt” samt “Småland” har utretts. Trots Handelshögskole- och KTH-axiomet att färre och större produktionsenheter alltid är bättre, har utredningarna så här långt kommit fram till att de mest ekonomiska alternativen är att bibehålla nuvarande bladningscentraler. Man tror inte att det är sant! Vissa justeringar i postnummerområdena kan dock bli aktuella. Ett annat problem är att Karlstad måste investera i en ny maskin.

Besched

Janis Rubulis från Tomteboda leder för kommitténs räkning en arbetsgrupp om bemanningsplanering. Han gästade mötet och redovisade gruppens arbete. Janis skriver själv om frågan på annan plats i tidningen.

Verksamhetsplanen

I flera grupparbeten diskuterades SEKO Postens verksamhetsplan (som publiceras på annan plats i artikeln).

I Stockholmsgruppen listade vi följande punkter på avsnittet om arbetsmiljö:

- Det behöver tillsättas arbetsgrupper (inom ramen för samverkan) som tar fram långsiktiga strategiska planer för arbetsmiljön på Årsta, men också Tomteboda Klump/Bunt (som har den sämsta arbetsmiljön inom Produktionsområdet?) och nya Segeltorp (där man får hoppas att nybygget och den nya utrustningen löser en del problem - men det lär finnas behov av fortsatta åtgärder).
- En översyn behöver göras av företagshälsovården inom hela Produktionsområdet
- Gemensamma satsningar på friskvård och kultur i arbetslivet inom hela Produk-

SEKO:s Verksamhetsråd & HSO i Posten Produktion 2003 - 2004

Namn	Uppdrag	Kommer från
PO Brandeker	Ordförande	Årsta
Sune Sjödin	Vice ordf	Ånge
Jan-Eric Rönnqvist	Sekreterare	Uppsala
Göran Johansson	Ekonomiansv	Örebro
Maria Mannberg	Ledamot	Umeå
Kenneth Petersson	Ledamot	Malmö
Hans Skog	Ledamot	Göteborg
Micke Täll	Ledamot	Årsta
Jan-Eric Rönnqvist	Huvudskyddsombud (HSO)	Brev
Niklas Bengtsson	Ersättare HSO	Paket

tionsområdet

- Stöd till ledarna i arbetsmiljöfrågor
- Arbetsmiljöutbildning på arbetsplatsträffarna
- Samarbetet mellan facket och skyddsorganisationen behöver förstärkas och förbättras, i synnerhet på Årsta. En handlingsplan för detta diskuterades.

I avsnittet om arbetstiderna betonade gruppen särskilt att deltidarnas företrädesrätt till högre åtaganden måste säkerställas.

I det interna arbetet måste vi bli bättre på att använda den medlemsutbildning på betald tid (facket betalar förlorad arbetsförtjänst) som finns - men utnyttjas alltför litet (inte alls på t.ex. Tomtebodan).

Mats Johansson

är ekonomicontroller åt logistikchefen Göran Sällqvist.

Han redogjorde för volymutvecklingen och de ekonomiska utsikterna för Produktion.

Volymerna för brev visar två trender. Den ena är att totalvolymen fortsätter att sjunka (med ca 3 procent). A-posten är hårdast drabbad vilket leder till den andra trenden: ekonomibreven är på väg att passera normalbrev. Håller trenden i sig så är B-posten större än A om bara några år. (Som jag rapporterat om tidigare i *Faktuellt* är trenden densamma även i andra länder, exempelvis USA).

Också ODR:ens volymer (gruppreklam) minskar och dessvärre är det samma sak med paketen. För hela paketrörelsen (=inklusive den internationella verksamheten) redovisas en ökning med ca 6 procent i bokslutskommunikén för 2003. Inrikepaketet däremot ligger på minus.

Dessa trender leder naturligtvis till ekonomiska bekymmer. Med nuvarande volymutveckling ligger de *årliga* besparingskraven för Posten Produktion på mellan 180 - 250 miljoner. De nu pågående strukturprojekten ska ge en del av dessa pengar - men vad kommer sedan?

Strategidiskussion

Alf Mellström tog i sitt inledningsanförande fasta på den ljusa strimma av hopp som förra årets resultat ger upphov till.

Mats Johanssons jordnära siffror får en att bekymrat skaka på huvudet igen, vad ska det här sluta!

Ägarens (regeringens) uppfattning är klar: *vårda marknaden* och fortsatt omreglering.

I spänningsfältet mellan dessa bedöm-

Affe Mellström, SEKO Posten: "Jag vill ha bort krisstämpeln"

- Alf Mellström från SEKO Postens styrelse gästade mötet.

Han inledde med att kommentera det ekonomiska bokslutet för 2003, som visade ett plus på 73 miljoner i rörelsen, en stark förbättring mot föregående års minus på över 700 miljoner.

- Vi har gjort en del saker som gör att vi är på rätt väg, sade han, och fortsatte:

- Jag vill ha bort krisstämpeln, jag ställer inte upp på att det är kris och det finns inte anledning till panik - men företaget har fortfarande problem.

Varning

Han passade i det sammanhanget på att ge en varning till de chefer i Posten som, sade han "talar illa om vår främsta produkt, brevet":

- Vi måste fortsätta att anpassa och effektivisera, men det är inte kris och framför allt måste vi vara offensiva i det som är företagets bästa affär, brevet!

Som ett av problemen nämnde han Kassaservicen, som trots statliga bidrag med 400 miljoner ändå gick med 136 miljoner i förlust förra året. Det sammanlagda underskottet är alltså drygt en halv miljard.

- Det betyder att både staten och Posten och vi som jobbar i företaget fortsätter att subventionera bankerna i allmänhet och Nordea i synnerhet, konstaterade han.

Håller för öronen

Huvuddelen av Kassaservices uppdrag utförs åt Nordea.

- Det är svårt att få förståelse hos politikerna för Postens problem i den här frågan, sade han, "de håller för öronen därför att det är en sådan politisk sprängkraft i kassafrågan".

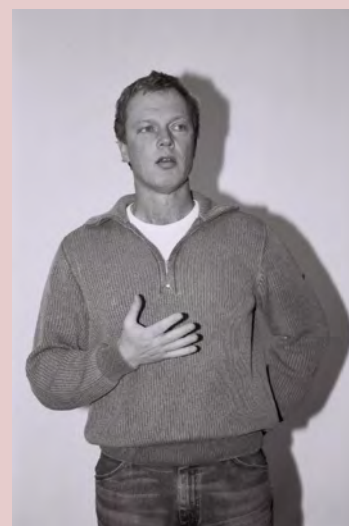
Regeringen har tillsatt en utredning som bland annat ska se över kassafrågan, den s.k. "Lindh-utredningen". SEKO har träffat utredaren vid flera tillfällen och diskuterat kassaservicen.

- Man borde hitta en modell där bankerna får vara med och betala, avslutade Alf Mellström den här delen av sitt anförande.

Verksamhetsplanen

I den andra delen talade han om de aktiviteter som SEKO prioriterat i sin handlingsplan för 2004. Dessa redovisas på annan plats i detta nummer av *Faktuellt*.

Inom Posten Produktion bedrivs arbetet med Den Goda Arbetsplatsen (DGA) som det "Nionde projektet" (utöver de åtta "strukturprojekt" som arbetsgivaren beslutat om).



I det sammanhanget skickade Alf Mellström med en liten varning:

- Det Nionde projektet är bra - men det får inte gå som det gjorde för Djurgården mot Frölunda: 1- 8. Vi får ett bra projekt, men åtta i arset! Det nionde projektets ambitioner måste också genomslå de åtta andra!

Bra saker

Avslutningsvis påminde han oss om att lyfta fram de bra saker som vi lyckas med i det fackliga arbetet.

- Visserligen är missnöje fackets affärsidé, sade Affe, som gillar drastiska formuleringar (till glädje för oss redaktörer och rubriksättare!), och nämnde som positivt exempel det arbete som utförts på Segeltorpsterminalen för att lösa frågan om vettiga scheman i den nya organisationen. Ett resultat som ligger i linje med SEKO:s krav på att "heltid är en rättighet, deltid en möjlighet".

Jan Åhman



Presidiet. Maria Mannberg, Umeå, mötesordförande och Jan-Eric Rönnqvist, Uppsala, sekreterare.

ningar finns det anledning till en *strategisk* diskussion om Postens framtid.

Den 28 april kommer Postens styrelse att ge *sitt* svar på frågan när de presenterar sina planer för framtiden. Med tanke på ägarens inställning till Posten och styrelsens sammansättning - med en ordförande (Nivert) som med hårda nypor omstrukturerat/styckat upp/sålt ut Televerket/Telia - gör att man helst inte bör tänka på saken, om man vill sova gott om nätterna.

Nu kommer vi inte undan eländet, och därför finns det anledning att fråga sig vad *SEKO* har för uppfattning om frågan på litet längre sikt. Den verksamhetsplan för 2004-2006 som publiceras på annan plats i tidningen och de prioriterade frågor ur denna som ska lyftas in i Postens strategiarbete, handlar enligt min uppfattning mer om grundläggande fackligt arbete än strategifrågor. Och i "*SEKO Postens fackliga program för Posten*" från år 2000 slås det fast att "*Avregleringen är ett faktum som vi måste acceptera, om än inte uppskatta i alla delar - det går inte att vrida klockan tillbaka. Vi är övertygade om att Posten har och kan vidareutveckla kvalitéer som gör att företaget klarar sig bra i fri konkurrens*".

Antagligen är det så att vi gör olika bedömningar av Postens möjligheter att "*klara sig bra i fri konkurrens*" - om vi med Posten menar det som Terminalklubben skrev i sitt uttalande från 1998 - det bästa som hittills har skrivits om postpolitiken!

Men just dessa skilda uppfattningar möjliggör en diskussion kring frågorna, på alla nivåer i facket. I den diskussionen

måste också den internationella politiken lyftas in. Vi kommer att stänga oss blodiga om vi inte stärker det internationella fackliga samarbetet - kampen! - i dessa frågor. *Faktuellt*s spalter står som alltid öppna för inlägg i frågan!

Uttalande om bonusen

Kommittén antog till sist ett uttalande angående bonusen med krav om att föräldraledigheterna ska räknas in i "närvarotiden". Ett eventuellt kommande beslut om bonus för år 2004 redovisas i nästa nummer av *Faktuellt*.

Jan Åhman

• *SEKO:s långsiktiga fackliga program för Posten* finns tillgängligt på Tomtebodaklubbens hemsida:

<http://home.swipnet.se/terminalklubben/sekopro1.htm>.

• *Terminalklubbens uttalande från 1998* finns under adress

<http://home.swipnet.se/terminalklubben/posten5.htm#uttalande>.

• På Tomtebodaklubbens hemsida finns också *SEKO Postens Verksamhetsplan för 2004-2006*. Gå in under "*Organisation*".

**Faktuellt -
ledande
postfacklig
tidning**

Samverkan i Prodområde Stockholm den 5 mars

Friskvården

Vi fick veta att respektive personalansvarig på terminalerna skall kartlägga friskvården, sedan kommer samverkansgruppen att ta fram ett förslag om friskvården inom hela geografin.

Administration

SEKO fick igenom att alla förslag på administration på blivande Tomteboda, Segeltorp och Årsta samordnas och samverkas särskilt 28 april. Självfallet skall respektive förslag samverkas först på lokal nivå, innan de fastställs av geografisk samverkansgrupp.

Bonus

Bonusutdelningen redovisades per terminal, utbetalning i mars utlovades. SEKO anmälde missnöje över att jämställdheten i bonusfrågan negligeras på central nivå, men det blir ingen ändring inför 2004 dvs vård av sjukt barn och föräldraledighet ger ingen bonus.

Skyddskommitté

Samverkansgruppens roll som skyddskommitté skall utvecklas vid ett senare möte.

Layout

I projektförhandling om layout-3 i Årsta utlovades en framtida ultimata layout med experthjälp. Nu är det flera doktorander som kommer att få ett uppdrag som skall projektbeskrivas.

Micke Täll

Micke Täll är ordförande i SEKO:s Geografiska Råd inom Produktionssområde Stockholm

SEKO Posten:**“Avgörande att vi driver våra frågor konsekvent och samlat”****Postens bokslut 2003**

Postens resultat efter skatt uppgick till -233 MSEK, att jämföra med -796 MSEK för 2002. Det operativa rörelseresultatet visar dock ett plusresultat med 78 MSEK en förbättring från föregående år med 781 MSEK. Sammantaget innebär det som synes en kraftig resultatförbättring från föregående år vilket naturligtvis är positivt även om Postens ekonomiska bekymmer därmed inte är över.

Det kan konstateras att rörelsegrenen Meddelanden och Logistik står för ett positivt resultat. Kassaservice visar en positiv avvikelse mot plan och resultatet hamnar på -136 MSEK efter statsbidraget på 400 MSEK.

Intäkterna har ökat med nästan 1 miljard MSEK och här har naturligtvis prisökningarna bidragit, men det finns också volymtillväxt bakom de ökade intäkterna. Volymerna av A-post har minskat och det är naturligtvis ett bekymmer, men ändå inte något akut krisläge. Fortfarande är brevaffären sund och mycket lönsam och från SEKO:s sida anser vi att ansvariga chefer borde nyanse-
ra tonen när man pratar om volymminskningar och det vore också önskvärt att det fanns en diskussion om hur Posten på bästa sätt kan utveckla affären och hålla uppe volymerna, i stället för att enbart diskutera hur man ska anpassa kostnaderna till sjunkande volymer. Att företaget måste anpassa sina kostnader till intäkter är inget nytt för oss, men vi saknar alltför ofta ett offensivt perspektiv i diskussionen om brevaffärens framtid.

Annars har Posten återigen

varit framgångsrika i att anpassa kostnaderna. Trots kostnadsökningar för löner, sociala kostnader och ökade sjukkostnader, har de totala personalkostnaderna minskat med 144 MSEK. Merparten av den summan har naturligtvis tagits hem i produktionen, men genomförda neddragningar i administrationen och lägre konsultkostnader har också bidragit. Här finns det enligt SEKO:s uppfattning dock mer att göra och det gäller inte minst i frågan om konsultanvändning som trots en minskning fortfarande ligger på en oacceptabelt hög nivå.

....

Strategiarbetet

Det pågår nu ett intensivt arbete med att formulera handlingsplaner om hur Posten ska genomföra den av styrelsen fastställda strategin. Arbetet med att formulera aktiviteter har sannolikt varit ett svårare arbete än vad ledningen bedömde från början och naturligtvis har den pågående stora omorganisationen av huvudkontorsfunktionerna också tagit mycket kraft och fokus.

Postens styrelse ska fastställa handlingsplaner och aktiviteter på mötet 28 april. Ledningens planer är att handlingsplaner och aktiviteter i hög grad ska genomföras genom ett omfattande projektarbete. Det kan säkert finnas stora fördelar i det, men det kommer helt klart att ställa stora krav på oss som facklig organisation när det gäller att säkra vårt inflytande. I dag har vi en ganska statisk organisation där vårt inflytande säkras genom samverkansgrupper i linjeorganisationen. Kommer det att räcka för att lyfta in

våra prioriterade frågor i genomförandearbetet av Postens strategier? Jag tror knappast det, utan ser ett stort behov av att vi bör ändra framför allt vårt arbetssätt och på sikt kanske också vår organisation. Detta för att klara vårt inflytande gentemot ett Posten som lägger en större tyngd på projektarbete. Självklart ska vi också i fortsättningen ha ett starkt inflytande mot våra respektive motparter i linjeorganisationen, men jag tror att vi utöver det också måste bli betydligt bättre på att arbeta tillsammans mellan SEKO Postens olika delar. Alternativet är att vi löper stor risk att hamna utanför den reella beslutsprocessen och mer eller mindre ställas inför fullbordat faktum när viktiga frågor behandlas inför beslut i våra traditionella samverkansgrupper.

SEKO Postens prioriterade frågor

Med tanke på de stora och viktiga förändringar som posten står inför känns det angeläget att påminna om de frågor vi valt att prioritera i SEKO Postens verksamhetsplan. För att vi ska bli framgångsrika är det avgörande att vi lyckas driva våra frågor konsekvent och samlat. Det känns viktigt att vi då och då påminner oss själva om våra "hjärtefrågor" när vi sitter i samverkansgrupper eller deltar i arbetsgivarens olika projekt. Detta gäller naturligtvis oavsett om vi jobbar lokalt, centralt eller i någon av våra verksamhetsgrenar. Våra prioriterade frågor:

Arbetsmiljö och Medinflytande

- Genomföra aktiviteter kopplat till Den Goda Arbetsplatsen

- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Status på arbetsmiljöarbete. Roller och ansvar för fackliga företrädare och skyddsombud
- Arbetsintegration

Rättvis lön

- Förankra SEKO Postens lönestrategi
- Öka trycket i frågan om "Modell för lokal lönesättning"
- Utarbeta modell för "pinnbank"
- Arbetsintegration

Arbetstid

- Heltid en rättighet och deltid en möjlighet
- Makten över arbetstidens förläggning
- Skapa förutsättningar för lokala arbetstidslösningar
- Arbetsintegration

SEKO Posten kommer att ha många viktiga frågor att driva och bevaka under året. Visst är det viktigt att vi är med och påverkar de centrala besluten i en positiv riktning för våra medlemmar. Men vi får aldrig glömma att det avgörande fackliga arbetet sker ute på våra arbetsplatser. Det är där vi måste kraftsamla resurser och ytterst driva och bevaka frågor som handlar om löner, arbetstider och arbetsmiljö. Den centrala delen av SEKO Posten kan och ska skapa förutsättningar för klubbarna, men det är genom det lokala fackliga arbetet som ytterst avgör om medlemmarna uppfattar att vi arbetar på ett bra sätt och med rätt frågor.

*Hälsningar Åke Kihlberg
Ordförande SEKO Posten*

Årstas layout

Svar på "svaren"...

• De höga taken - som skapar fruktbara dialoger - var finns de? Prestigebehoven tycks skymma sikten.

Vi har inte gjort något fel! Det var i korthet Bertil Nilssons svar på skyddsombudens begäran till postledningen om en rimligare layout och arbetsmiljö för Stor-Årsta (presenterad i förra Facktuellt). Inte ett ord ens om arbetsmiljö!

Vi har inte gjort några fel! skyndade sig också fackliga representanter från Tomtebodas och Årsta, samt HSO/Årsta, att svara

- utan att ens vara adressater. De kunde ha stött oss. Men i flera artiklar i februari-Facktuellt "kämpar" de i stället mot skyddsombuden: Åke Anevad, Jan Gebring, Arne Grentzelius och "Samklubben" (= samma personer?)

"Kampen" mot skyddsombuden

Jan Gebring, t f klubbordförande i Årsta, och terminalens huvudskyddsombud Arne

Grentzelius beskyller t o m "sina" skyddsombud för lögn i stället för att ge stöd åt kraven. Så pinsamt, för dem! Och så förödande för arbetsmiljön att det betraktas som att "dra åt annat håll" än facket när vi fullgör vår uppgift som skyddsombud och försvarar den!

Med fackets och HSO Arnes godkännande av arbetsmiljöförsämringar (layouten) kommer de fackliga medlemmarna verkligen i kläm: Arbetsmiljön blir ännu sämre än tidigare (bullret, ergonomin, trängselfaktorn, stressen m m). Samtidigt försvåras protester mot detta avsevärt, blir nästan meningslösa. Arbetsgivaren gömmer bara sitt ansvar bakom fackets ja. (Se Bertil Nilssons svar på SO-skrivelsen i Facktuellt/febr.)

Samarbete överlägset tävlan

Jag har alltid funnit samarbete överlägset tävlan. Det har tyvärr inte samarbetats om Årsta-layouten. Janne/Arne hävdar att skyddsombuden visst har "fått vara med" i processen, att vi alls inte varit marginaliserade, att det är en direkt lögn att påstå motsatsen. Så oförskämt!

I ett forum har vi fått delta, alla hågade skyddsombud, nämligen den sk Samklubbens tre rådgivande konferenser med fackliga representanter och skyddsombud från hela den berörda regionen. Jag deltog i alla tre, använda min yttranderätt till seriösa inlägg - som nonchalerades fullständigt.

Åke Anevad gjorde fullkomligt klart vilka som bestämmer var skåpen ska stå. Deltagarna i konferensen tilläts inte ens hålla en omröstning för att spegla den gemensamma inställningen till Årstas layout. Trots att många fler än jag aktivt uttalade sig för en facklig reservation mot den. Eller kanske snarare just därför? (Åkes och övrigas myckna försvarstal mot att "lämna projektet" hänvisar däremot inte till mina ord. Jag begärde aldrig något sådant - enbart en reservation mot layouten.)

I projektgrupperna däremot ställdes Årstas ca 25 skyddsombud (liksom antagligen även de flesta fackliga representanterna på olika nivåer) helt utanför - med mycket enstaka undantag. Själv blev av en tillfällighet vid ett tillfälle ersättare i en grupp.

Ett sista inlägg i debatten

• Jag gör nu ett sista försök att förklara den fackliga ståndpunkten vad det gäller layout nummer 3 i Årsta. Eva Thörns svar gör mig aningens förbryllad och en undran om jag uttryckt mig oklart kommer för mig. I sin artikel vill Eva påskina att hennes brev inte var riktat till Facket. Men skriver man att fack och arbetsgivare kommit överens om att försämbra arbetsmiljön på Årsta så uppfattar åtminstone jag det som en kritik riktad även mot oss. Påstår man dessutom att skyddsorganisationen inte fått delta i projektet är detta faktiskt en lögn, vilket inte betyder att jag anklagar skyddsombuden för generella lögn som Eva vill ge sken av. Det har deltagit ett antal skyddsombud i projektarbetet och de åsikter som Eva förfäktar plus många fler har tagits upp i olika sammanhang.

Lämna projektet

Vi har även slagits för det layoutförslag som Eva skulle vilja se förverkligat men inte haft framgång i den delen, beroende på ekonomiska och tekniska faktorer. Jag är inte heller övertygad om att våra medlemmar eller ens skyddsombuden i gemmen skulle ha tyckt att "Evas förslag" hade varit det bästa. Sen är det ju en annan sak att just Eva inte har deltagit från början i själva projektarbetet men det betyder ju inte att skyddsorganisationen stått utanför. Jag tycker nog att ord som "pinsamt" och "oförskämt" borde bytas ut mot att Eva inte fullt ut förstått den process som vi nu är involverade i. Att arbetsmiljön lider en risk att försäm-

ras är ett faktum som även vi inser men därifrån till att lämna projektet, som en reservation faktiskt skulle innebära, är steget långt.

Enbart reservation?

Det går i det här sammanhanget inte att prata om "enbart en reservation". Konsekvensen blir att vi måste lämna projektet vilket Eva och skyddsombuden inte kan göra med mindre än att dom avgår. Vår bedömning har ändå varit att det oavsett layoutförslag finns det en uppenbar risk för arbetsmiljöförsämringar och att det är vår uppgift att motverka dom effekterna. Vi tror också att vi för framtiden inarbetat ett visst arbetsmiljötänkande hos arbetsgivaren, frågorna finns på dagordningen med en helt annan dignitet än tidigare. Att jag inte skulle ha en insikt i de konkreta arbetsmiljöfrågorna blir helt absurt sett utifrån en 30 årig yrkeserfarenhet på heltid (oförskämt, pinsamt?). Att facket helt skulle överlämna arbetsmiljöfrågorna till skyddsorganisationen kommer vi aldrig att gå med på men ett bra samarbete efterlyser även vi. Vad åsikten om att skyddsombuden skulle vara marginaliserade i projektet kommer ifrån, avstår jag ifrån att spekulera i.

Därmed lämnar jag den här debatten och polemiken oavsett vad som senare kan framkomma.

Janne Gebring

"Ingången" Arne

Skyddsombuden har sin egen ingång i det här, sa visserligen Jan Gebring med hänvisning till HSO. "Ingången" Arne i sin tur lämnade varken relevant information till eller skapade någon dialog med skyddsombuden som grupp i denna för arbetsmiljön så enormt viktiga process. De sista månaderna innan layouten antogs tog han sig inte ens tid att själv delta i Arbetsmiljörådet, vår månatliga gemensamma träffpunkt, förrän allt redan var klappat och klart.

Av ovanstående skäl finner jag det högst rimligt att beskriva skyddsombuden som marginaliserade i processen. De allra flesta visste inte mer än andra anställda om vad som konkret tilldrog sig i projektgrupperna och hade lika dåliga möjligheter att verkligen påverka utformningen av arbetsmiljön. Våra uppfattningar tillmättes ingen vikt alls.

Det är allvarligt eftersom skyddsombuden gemensamt har bättre insikter i de konkreta arbetsmiljöfrågorna än många fackliga representanter. Till skillnad från många av dem som godkänt layouten i fråga - t ex just Jan Gebring och HSO Arne - har skyddsombuden också närkontakt med den arbetsmiljö det handlar om. Vi deltar i produktionen kontinuerligt (det gör varken Jan eller Arne, som dessutom aldrig varit sorterare) och har till uppgift att specialgranska dess detaljer.

Silade mygg och svalda kameler

I mina ögon har det fackliga agerandet i projektet givit följande intryck: Silade mygg och svalda kameler! Allvarliga försämringar av arbetsmiljön accepterades mot en del löften om successiva småförbättringar - senare.

Desperat hänvisas till sådant som att "golvgruppen" ska få prova en liten fläck i lokalerna och annat som inte ens är knutet till projektet i sig för att framhäva fackliga framgångar. Direkt pinsamt är att våra fackliga representanter relaterar till en tänkt skräckversion, och inte till dagens aktuella förhållanden, för att framställa den spikade layouten som en framgång. Dagsljus i de manuella sorteringarna har vi faktiskt haft hela tiden!

. . . och förslag till samarbete

avsett enbart som tankeväckare i väntan på gemensam diskussion i skyddsombudens krets och förhoppningsvis gemensamma konkretare förslag.

Vi (skydds- och fackliga organisationer)

måste verkligen SAMARBETA i arbetsmiljöfrågorna - men på jämlik nivå och med gemensam nolltolerans mot försämringar av arbetsmiljön som självklar och absolut miniminivå våra krav. De fackliga representanterna är inte skyddsombudens chefer.

En uppfattning som måste rymmas under acceptansens tak är då att det viktigaste inte är att det alltid är facket som bestämmer. Det är viktigare vad facket bestämmer i den representativa demokratins namn, att besluten i arbetsmiljöfrågorna verkligen gynnar de anställda och deras arbetsmiljö på bästa sätt!

Skyddsombuden som grupp måste få en

betydligt mer avgörande roll. Kanske ska t ex Arbetsmiljörådet (Årstateminalens samtliga skyddsombud) vara en obligatorisk remissinstans med vetorätt som alltid konsulteras och beslutar om sin gemensamma uppfattning i frågor som berör arbetsmiljön - innan den fackliga organisationen fattar sina beslut. Facket kan då koncentrera sig mer på löne- och anställningsfrågorna m.m. samtidigt som arbetsmiljöbesluten bör bli bättre underbyggda och svåra misstag som det aktuella undviks.

Ewa Thörn, skyddsombud/Årsta

Den demokratiska processen

• I fallet med Årstas nya layout har den demokratiska processen fungerat på följande sätt:

1. Det Geografiska rådet som består av Micke Täll (ordförande) Årsta, Åke Anevad Tomteboda brev, Tommy Nyrén Tomteboda paket, Erik Charlesson Norrköping brev och Heinz Grentzelius (HSO) Norrköping brev har förhandlingsansvaret för denna fråga.

2. Geografiska rådet delegerar denna fråga till Samklubben som består av Årstaklubbens verkställande utskott, Tomteboda brevklubbens arbetsutskott, ordförandena för Tomteboda och Segeltorps paketklubbar samt HSO på Årsta postterminal och Tomteboda brev/paketterterminal. Detta för att representanterna från Norrköping inte anser sig ha tid att ständigt vara i Stockholm.

3. Samklubben har delegationen så länge man kommer överens. Blir man oense så går frågan man är oense om till Geografiska rådet för beslut.

4. Samklubben kommer överens om att ordna rådgivande förtroendevalda-konferenser. Den som ägde rum den 13 januari i år var den tredje, men troligtvis inte den sista.

5. Åke Anevad och Jan Gebring som ledde konferensen den 13 januari hade ingen befogenhet att överlåta beslutsrätten till konferensens deltagare. Därför kunde ingen omröstning komma i fråga.

6. Jan Gebring och Åke Anevad som förhandlade Layouten på Årsta den 14 januari framförde alla punkter vi kom överens om på konferensen dagen innan. Arbetsgivaren lyssnade på våra argument och tog olika beslut i varje fråga. Arbetsgivaren tar besluten och SEKO har förhandlingsrätt.

7. Jan Gebring och Åke Anevad rapporterade detta på Samklubben den 27 januari. Samklubben ansåg att vi trots att vi inte fick igenom allt vi ville inte skulle reservera oss eller hoppa av projektet. Detta för att vi ansåg att vi får ut mer för medlemmarna genom att vara med och påverka så mycket som möjligt.

8. Vi måste alla i vardagsslitet fortsätta att envist hävda till arbetsgivaren att år från år avsätta pengar till förbättringar. Där behövs alla goda krafter, fackliga som skyddsombud.

Med hopp om att vi kan dra åt samma håll istället för att splittras.

Åke Anevad

Pensionsskolan:

Orange kuvertet 2004

■ I år (2004) distribuerades det "Orange kuvertet" i februari i Stockholmsområdet. Det innehåller dels ett beslut om pensionsrätterna för år 2002, dels en prognos över vad man kan tänkas få i allmän pension.

Pensionsrätterna (sid 3)

Låt oss börja på sidan 3. Där redovisas din pensionsgrundande inkomst och dina intjänade pensionsrätter för år 2002.

Pensionsgrundande inkomst

På mitten av sidan redovisas *dels* din pensionsgrundande inkomst för år 2002, *dels* de pensionsgrundande belopp som du dessutom kan vara berättigad till. Det gäller om du haft förtidspension (sjukpension), studier eller barnår.

Hur den pensionsgrundande inkomsten och beloppen räknas fram finns beskrivet på pensionssidan på Tomtebodaklubbens hemsida. Eftersom det handlar om inkomsten två år tillbaka i tiden måste du ha sparat dina deklarasionspapper och slutskattsedeln för 2002 (= den som kom hösten 2003) för att kunna kolla om Försäkringskassan räknat rätt.

Den *pensionsgrundande inkomsten* och *beloppen* summeras till ditt *pensionsunderlag* för år 2002.

Pensionsrätter

I nästa steg ska dina pensionsrätter för 2002 beräknas. Pensionsrätten för inkomstpension uppgår till 16% och pensionsrätten för premiepension uppgår till 2,5% av pensionsunderlaget. *Exempel:* Om ditt pensionsunderlag uppgår till 208 300 kr så blir pensionsrätten för inkomstpension $208\ 300 * 16\% = 33\ 328$ kr. Detta gäller för den som är född 1954 eller senare. Den som tillhör "mellangeneration", 1938 - 1953, ska dessutom multiplicera med det bråktal som gäller för respektive årgång enligt en särskild tabell som finns tillgänglig på Tomtebodaklubbens hemsida (eller Försäkringskassans pensionssida). *Exempel:* Om jag är född 1947 ser beräkningen av min pensionsrätt för inkomstpension ut så här: $208\ 300 * 16\% * 13/20 = 21\ 663$ kr.

Beräkningen av pensionsrätten för premiepension går till på samma sätt ($208\ 300 * 2,5\% * 13/20 = 3\ 384$ för den som är född 1947).

Den reducerade pensionsrätten för dem som är födda 1953 eller tidigare kompenseras av att dessa årgångar också får pension från det gamla systemet.

OBSERVERA att det som står på denna

sida är ett *beslut* som kommer att påverka din framtida pension. Du bör därför åtminstone göra en rimlighetskontroll av siffrorna!

Pensionsbehållningen (sid 2 och 5)

Om vi nu bläddrar tillbaka till sidan 2 så redovisas där min *sammanlagda* behållning av intjänade pensionsrätter till *inkomstpensionen*.

Den sammanlagda behållningen - eller rättare sagt värdet - av mina pensionsrätter till *premiepensionen* redovisas på sidan 5.

Inkomstpensionen (sid 2)

1. Det *ingående värdet per 2002-12-31* är din sammanlagda behållning t.o.m. 2001, så som den redovisades i förra årets orange kuvert. *Exempel.* Ingående värde är i det här fallet 970 448 kronor.

2. På nästa rad anges *pensionsrätten för 2002*, den siffran har hämtats från sidan 3. *Exempel.* Enligt uträkningen ovan tjänade jag i det här exemplet 2002 in en pensionsrätt på 21 663 kr.

3. Så kommer vi till "*arvsvinsten*". Varje år fördelas de intjänade pensionsrätterna från dem i min årskull som avlidit under året till oss övriga. Beloppet fastställs av Försäkringskassan. *Exempel.* I det här fallet har Försäkringskassan beräknat arvsvinsten till 3 856 kr.



4. Värdeförändringen. Mina pensionsrätter räknas varje år upp med inkomstindex (inkomstindex förklaras på Tomtebodaklubbens hemsida). Konkret betyder det i detta fall följande. Min pensionsbehållning enligt 1-3 ovan (ingående värde per 2002-12-31, pensionsrätten för 2002 samt arvsvinsten) skall räknas om med förändringen i inkomstindex mellan åren 2003 (=111,79) och 2004 (=115,64). I procent innebär detta en förändring med +3,44395%.

Gör man denna beräkning blir resultatet i

detta fall: $(970\ 448 + 21\ 663 + 3\ 856) * 3,44395\% = 34\ 300$ kr

Se kommentar till denna punkt sist i artikeln!

5. Till sist kommer ett avdrag för *administrationskostnader*. Administrationskostnaden beräknas genom en förvaltningskostnadsfaktor, vars storlek regeringen beslutar om för varje år. För år 2003 är faktorn 0,04843, vilket innebär att den sammanlagda behållningen i det här exemplet (enligt punkt 1-4 ovan) på 1 030 267 kr ($970\ 448 + 21\ 663 + 3\ 856 + 34\ 300$) ska minskas med 0,04843, vilket innebär att behållningen sjunker till 1 029 768 kr = minus 499 kr.

Utgående pensionsbehållning blir därmed: $970\ 448 + 21\ 663 + 3\ 856 + 34\ 300 - 499 = 1\ 029\ 768$ kr.

Observera att detta är min behållning uppskattad som om jag skulle börja ta ut min pension den 1 januari 2004. Nu har jag inte gjort det, så låt oss därför till sist ta en titt på prognosen över min framtida pension!

Premiepensionen (sid 5)

På sidan 5 redovisas värdet av dina pensionsrätter till *premiepensionen*.

1. Först redovisas det ingående värdet 2002-12-31 (= dina intjänade pensionsrätter för åren 1995 (när systemet trädde i kraft) - 2000 inklusive ränta).

2. Därefter redovisas din intjänade premiepensionsrätt för *år 2001* plus ränta på dessa pengar den tid som PPM förvaltats dem. Som synes släpar redovisningen av premiepensionsrätten ett år jämfört med inkomstpensionen. Vill du kolla att rätt siffra förts in måste du gå tillbaka till förra årets orange kuvert eftersom det var där som din pensionsrätt till premiepensionen år 2001 noterades.

3. Även här redovisas arvsvinsten för dem i min ålderskull som avlidit.

4. Återbetalda fondavgifter redovisas på nästa rad. Återbetalda fondavgifter är den rabatt som alla fondförvaltare måste lämna till PPM på fondavgiften. Utöver PPM:s driftskostnad (som redovisas på nästa rad) tar varje förvaltare ut en egen avgift på dina pengar. Den avgiften redovisas inte i det orange kuvertet utan gömmer sig i den "Värdeförändring" som redovisas längre ned. Vill du veta vad din egen fond tar ut i avgift så finns den uppgiften i den redovisning över fonder-

- na som finns hos PPM.
5. Avgift för PPM:s driftskostnad.
 6. På nästa rad redovisas så hur värdet av dina pensionsrätter förändrats det senaste året. Här blir siffrorna olika, beroende på hur din förvaltare skött sig. Ifjol hade de flesta har ett minus på denna rad eftersom vi har placerat mer eller mindre av våra pengar i aktier och aktierna hade utvecklats negativt. I år ser siffrorna bättre ut för många eftersom aktiekurserna vänt uppåt igen.
 7. Till sist redovisas så värdet 2003-12-31 av dina intjänade pensionsrätter t.o.m. 2001.
 8. Under denna rad redovisas den intjänade pensionsrätten för år 2002 (hämtas från sid 3). Dessa pengar placeras först i år och redovisas i det orange kuvertet nästa år.

Prognosen (sid 1)

På prognosidan redovisas prognosen över min kommande pension.

- Det som redovisas i det orange kuvertet är min *begynnelsepension*. I alla fall för oss i mellangenerationen verkar den stämma på ett ungefär - *förutsatt att man håller sig till 0-tillväxtskolumnen!* Den "tillväxt" man här räknar med är utvecklingen av genomsnittsinkomsten i Sverige *fram till den dag jag går i pension*. 0-tillväxtskolumnen är egentligen ett falskt namn eftersom den förutsätter att inkomsten stiger så mycket att den håller jämna steg med prisutvecklingen.

Den andra kolumnen med 2 procents realökning av genomsnittsinkomsten är - historiskt sett - en fantasiprodukt. Den genomsnittliga årliga reala tillväxten (=tillväxt utöver prishöjningarna) av genomsnittsinkomsten mellan 1964 - 1998 uppgår - så som den redovisas i inkomstindex - till ca 0,7 procent! Och då ligger det mesta av den reala ökningen i början av 70-talet! (Jämför också mina artiklar om reallöneutvecklingen, finns på Tomtebodaklubbens hemsida!)

- Det är alltså det första årets pension som prognosen anger. Men vad händer sedan? Jo, den pension som uppges i pensionsbeskedet ska *följsamhetsindexeras*. Det innebär att när man räknat fram beloppet har man antagit att den framtida ökningen av genomsnittsinkomsten ska bli minst 1,6 procent *utöver* prisutvecklingen. Blir den inte det så *sänks* den pension som prognosen säger. Det framgår av stycket ovan att det finns en risk för att så kommer att ske!

- För den som är född till och med 40-talet kan prognosen för *begynnelsepensionen* stämma. För senare årskullar blir det än mer svårbedömt, eftersom premiepensionen (fondsparandet) får en allt större betydelse samtidigt som det mer stabila Fp/ATP-systemet upphör för deras del.

Varningstecken

Värdet av mina pensionsrätter till *inkomstpensionen* har räknat upp rätt mycket i år, vilket framgår av "Värdeförändring" på sidan 2 i årets besked och i artikeln ovan. Höjningen beror på en (i relation till prishöjningarna) god inkomstutveckling mellan de år som jämförs.

Så långt är allt väl. Nästa fråga är om vi kommer att få ut denna pension! Inkomstpensionen betalas med de avgifter som yrkesverksamma generationer varje år betalar in till systemet. Som buffert, ifall dessa pengar inte räcker till, finns de olika AP-fonderna. P.g.a. mer spekulativa placeringsregler för dessa och aktiekursernas fall har fonderna värde gröpts ur. Det kan därför bli

så att inte ens de prognosticerade pensionerna på sidan 1 i pensionsbeskedet kan betalas, utan sänks!

Jan Åhman

Användbara länkar på Internet:

- Försäkringskassans pensionssida: <http://www.forsakringskassan.se/-pension>
- Premiepensionsmyndighetens hemsida: <http://www.ppm.nu>
- Tomtebodaklubbens hemsida om pensioner: <http://home.swipnet.se/terminal-klubben/pension.htm>

Bonus 2003

- Det blev några kronor i bonus även för 2003.

För att få full bonus krävs 1.550 timmars närvarotid under 2003. Omräkning har skett så att det blir neutralt oavsett vilken veckoarbetstid som man har. I "närvarotiden" räknas förutom tjänstgöring i mertid samt facklig ledighet. Däremot räknas inte semester, sjukfrånvaro, föräldraledigheter eller andra typer av ledigheter in. Med kravet på 1.550 timmars närvaro finns det dock en marginal på ca 150 timmar för sjukdom och andra ledigheter, innan bonusen sjunker. SEKO har i olika sammanhang framfört kravet att föräldraledigheterna borde räknas in i närvarotiden. Nuvarande system missgynnar i praktiken kvinnorna eftersom de tar ut merparten av föräldraledigheterna.

Närvarotid

Även för deltidare gäller att man får bonus efter *närvarotiden* (framräknad enligt principerna i föregående stycke) i förhållande till 1.550 timmar.

Det belopp som betalas ut till re-

spektive terminal och principerna för närvarotiden har fastställts i ett centralt beslut inom Posten Produktion. Att beloppen varierar mellan terminalerna beror dels på att paketen visat ett något bättre resultat än brev, dels vilka lokala mål respektive terminal har valt ut och hur man har levt upp till dessa.

För dem som flyttat från Tomteboda till Årsta gäller att de som fortfarande var placerade på Tba den 31 december 2003 får bonus från Tba. De som flyttade innan detta datum får från Årsta.

Årsta och Tba Brev får både grundbelopp och semestertillägg utbetalda på marslönen (semestertillägget redovisas som "Speciella lönetillägg" på lönereversalen). Tba Paket och Segeltorp får grundbeloppet i mars och semestertillägget senare.

De *maximala* beloppen för respektive terminal framgår av tabellen.

Har du frågor om din bonus 2003, kontakta klubben eller din sektion!

Jan Åhman

Terminal	Max bonus	Max semestertlg	S:a max. bonus
Tba Brev	1 895 kr	273 kr	2 168 kr
Årsta	1 339 kr	193 kr	1 532 kr
Tba Paket	1 996 kr	287 kr	2 283 kr
Segeltorp	1 806 kr	260 kr	2 066 kr

Förtroendevald

”Litet mer kämpaglöd i facket”

Namn: Monica Lindberg

Aktuell som: Ersättare i Klubb Tba Brevs styrelse. Facklig representant i både Årsta/Tbaprojektet och Tba Klump/Buntprojektet.

I Posten sedan: 1977. Började i ”transen” på Stockholm Ban. Har sedan jobbat på Utrikes och en tid i brev-bäringen i Jakobsberg. Gjorde ett avbrott och gick på Åkers Runö läsåret 84/85. Från 1987 på Tomteboda Brev. Idag nattare på Klumpenheten.

Innan Posten: Kom till Sverige 1973 från Esbo utanför Helsingfors i Finland. Gick i skolan, hade olika ströjobb i långvården, på SL.

-- Arbetade dagtid som SFI-lärare (Svenska för invandrare) på ABF när jag började som deltidare på Posten och fortsatte med det till 1981.

Familj: Två barn, tvillingar på 14 år, särbo.

Andra intressen än Posten:

– Barnen. Läste mycket tidigare men det är slitsamt med de oregelbundna arbetstiderna, man orkar inte så mycket när man någon gång har ledigt.

Viktigaste fackliga frågan?

– Att behålla jobben! Men det ska vara inom rimliga gränser: en juste arbetsmiljö, bra bemanning och arbetstider, ett vettigt tempo. Vi ska inte tillbaka till 1800-talsförhållanden.

– Rättvisa löner är en annan viktig fråga. Det ska inte vara så att de som sitter vid datorerna hela dagarna ska ha mer i lön hela tiden, det

tunga jobbet på golvet måste prioriteras upp.

Intressantast i det fackliga jobbet?

– Jag är allätare, intresserad av allt! Jag tycker om att sätta mig in i hur Postens produktion fungerar, hela den logistiska kedjan. Det är en nödvändig grundkunskap i det fackliga arbetet och en förutsättning för att t.ex. kunna påverka arbetsgivaren i projektarbetet.

Svårast?

– Att jämnt vara ensam kvinna!

Årsta eller Tomteboda?

– Vet inte! Framtiden får utvisa.

– Det är besvärligt på KSM:en nu med stora volymer och PSM som inte går riktigt som den ska. Det är spännande med den nya organisationen på Klumpen, så det är en anledning till att stanna. Men det kan också bli den främsta orsaken till att flytta!

Synpunkter på projekten?

– Det är orealistiska och svajiga förutsättningar. De nyckeltal som krävs i Klumpprojektet kommer folk inte att orka med och de volymuppgifter som projektet grundar sig på är tvivelaktiga. Det är också alldeles för snäva tidsramar i alla projekt.

– Jag tycker också att det saknas en seriositet i besluten om klumpen. Det verkar som om det projektet mest är ett bihang till de andra brevprojekten: för att få in alla brevsorteringsmaskiner på de terminaler som blir



kvar så skickar man klumpen till Tomteboda.

Trivs du på Tomteboda?

– Det är rätt OK!
– Förutom det stora projektet just nu så händer det kanske inte så mycket. Men personligen så har jag ett varierat jobb genom mina fackliga uppdrag och genom att jag är ordförande i vår förbättringsgrupp.
– Jag skulle gärna vilja lära mig litet om DIL-verksamheten, men tyvärr så passar inte deras arbetstider för mig!

Någoting bra som vi kan ta med oss till Årsta?

– Friskvården! Och våra bättre utrymmen: produktionsytor, pausrum, fackliga lokaler, etc.

Hur ska vi få fler kvinnor att delta i det fackliga ar-

betet?

– Genom att sluta skrämman bort och t.o.m. aktivt motarbetas de kvinnor som redan är aktiva och engagerade!
– Det är många kvinnor som varit aktiva ett tag, men sedan hoppat av. Jag är ingen expert på det här och har varit inne så länge i den här atmosfären, men nog tycker jag att man diskuterar på ett litet annorlunda sätt på de kvinnomöten som jag varit på. När jag var ordförande på Små så var vi många kvinnor i styrelsen - och det fungerade lika bra! I en sådan miljö är det lättare för kvinnorna att även ta de tyngre posterna.

Till sist!

– Litet mer kämpaglöd i facket!

Jan Åhman

Sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring och under del av karensdagen

• 1996 ändrades reglerna för sjukavdrag vid koncentrerad tjänstgöring och vid sjukledighet del av karensdag.

Numera gäller att det 100-procentiga karensdagsavdraget görs för *högst* det antal timmar som motsvarar *en femtedel av den genomsnittliga arbetstiden* i helgfri vecka. Därefter dras 20 procent.

Exempel 1. För den som arbetar 40-timmarsvecka och har en månadslön på 18.000 kr blir avdraget följande:

$$\frac{18.000 \times 12}{2080^1} \times \frac{40}{5} = 830:80$$

Exempel 2. För den som arbetar extremnatt och har 36-timmarsvecka blir karensavdraget:

$$\frac{18.000 \times 12}{1872^1} \times \frac{36}{5} = 830:80$$

¹ = Genomsnittlig årsarbetstid i timmar.

Avdraget görs för *högst* den *genomsnittliga* arbetstiden. Har man ett schema där arbetspasset en dag är *kortare* än den genomsnittliga arbetstiden görs karensavdrag för de timmar som gäller enligt schemat för den dagen.

Exempel 3. Schemat ser ut på följande sätt:

M	Ti	O	To	F
8-00	10-00	6-00	8-00	8-00
= 40-00 tim/vecka				

Om karensdagen infaller på tisdagen beräknas karensavdraget med 100 procent för 8 timmar och 20 procent för resterande 2 timmar. Om karensdagen infaller på onsdagen beräknas karensavdraget med 100 procent för 6 timmar.

Del av karensdag

Blir man sjuk under arbetet och går hem innan arbetsdagen är slut räknas denna dag som karensdag och man får karensavdrag (100 procent) i förhållande till hur stor del av arbetsdagen man blir borta:

Sjukfrånvarons längd	Avdrag för
Högst 25 procent	25 procent
25,1 - 50	50
50,1 - 75	75
Mer än 75	100

Exempel 4. Om min arbetsdag är åtta timmar och jag går hem efter fyra timmar får jag karensavdrag för 50 procent. Om jag går hem när en timme återstår görs karensavdrag för 25 procent.

Det 25-50-75-100-procentiga avdraget görs sedan på det belopp som räknats fram enligt exemplen ovan. Går man t ex hem efter exakt halva dagen blir avdraget 50% x 830:80 = 415:40 kr.

Extremnattare

För extremnattare är arbetspasset = arbetsdagen. Blir man sjuk efter midnatt räknas delen av karensdagen i förhållande till hela det arbetspass man börjat på kvällen; inte i förhållande det man ska börja kommande kväll.

Exempel 5. Om man har tjänstgöring mellan 18.00 - 06.00 med en halvtimmes rast inlagd blir arbetspasset 11,5 timmar. Om jag blir sjuk och går hem kl. 02.00 så blir jag borta 4 timmar eller 4/11,5 = 35 procent av arbetspasset, vilket innebär att jag får avdrag för 50 procent enligt tabellen ovan. Det 50-procentiga avdraget görs därefter på det genomsnittliga belopp som räknats fram i exempel 2, 50% x 830:80 = 415:40 kr.

Observera. På lönereversalen redovisas avdraget för hela det första arbetspasset/arbetsdagen i en klump som *karensdagsavdrag*, trots att den del av det första arbetspasset/arbetsdagen som överskjuter den genomsnittliga veckoarbetstiden endast belastas med 20 procent avdrag.

Jan Åhman

På Tomtebodaklubbens hemsida finns denna och många andra texter om våra avtal och försäkringar.

Den här artikeln har tillkommit begäran av en läsare. Har du någon avtalsfråga eller liknande som du vill att vi ska reda ut? Hör av dig, så ska vi göra så gott vi kan!

Stockholmsterminernas dataförening

Öppen för dig som arbetar på Årsta eller Tomteboda. Föreningen disponerar en välutrustad lokal på plan 2½, Tomteboda. Medlemsavgift 50 kr/år. Kontakt: Janis Rubulis, tel 070-515 85 16

...

Stockholmspostens konstförening

Öppen för alla anställda inom Posten i Sth. Utställningslokaler på Tomteboda och Årsta. Medlemsavgift 175 kr/år. Du sätter in minst 100 kr/mån på ett konto hos föreningen, som du sedan köper konst för. Kontakt: Ing-Britt Källman, tel. 781 72 51
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
tel 781 76 04

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Normalbrev

Avs: SEKO
Klubb Brev Tomtebodas
173 00 TOMTEBODA
Adressändring: se nedan!

Landskapets själ

Drottning Margarethe II och prins Eugen

Waldemarsudde den 24 april 2004 kl 13.45



gratis gruppbesök med guidad visning för medlemmar
i SEKO Klubb Årsta PT

Utställningen "Landskapets själ" på Waldemarsudde visar landskapsmålningar av drottning Margrethe II av Danmark i samspel med utvalda verk av prins Eugen, bror till drottning Margrethes mors farfar, kung Gustaf V. Den visar hennes senare konstnärliga utveckling från 1990-talet fram till idag med fantasilandskap med anslag av mystik och dramatik.

Följ med på utställningen som har en utgångspunkt i prins Eugens målning Molnet (1895 och 1896), idag betraktad som en av höjdpunkterna i svenskt landskapsmåleri. Drottning Margrethe II har sedan tidigt 1970-tal varit konstnärligt verksam. Till en början arbetade hon med teckning, senare med akvarell och därefter måleri med naturstudier och abstraktioner efter naturen. Efter att ha sökt sig fram inom olika genrer koncentrerar sig drottningen numer på landskapsmåleri med expressiva uttrycksmedel. **Anmänningslistan finns på SEKO:s anslagstavla på plan 2 i Årsta Postterminal.**

Välkomna!
SEKO
Klubb Årsta Postterminal

Låt kulturen blomma!

Projektbidrag från Statens kulturråd

PS. Även medlemmar från andra klubbar kan delta: Anmäl dig i så fall till Raili Kalliovaara, tel: 08-781 56 08, 073-678 77 01

Adressändring: På Postens blankett till: SEKO Stockholm, Box 1149, 111 81 STOCKHOLM. Uppge personnummer!