

FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta Pt, Tba Brev, Tba Paket, Segeltorp Paket • Nr 1/feb 2005

Avtalet

Fortsatt bråk om nya avtalet

• Postens ledning verkar inte kunna smälta det nya löneavtalet och SEKO:s konfliktvarsel som ledde fram till det.

Det är svårt att se någon annan förklaring till att de i efterhand gör en tolkning av hur potten ska beräknas som avviker från praxis vid tidigare löneörelser.

Rejäl vinst

Enligt branschavtalet ska potten beräknas på lönesumman dagen före det nya avtalet träder i kraft, dvs. den 30 september. De som ligger i trappan ska inte ingå i underlaget för potten eftersom de får sina höjningar med automatik så länge de ligger kvar i trappan. Frågan blir då var trappan slutar eftersom det är från det beloppet som potten börjar räknas.

Den 30 september var 14.920 kr/mån det högsta beloppet i trappan. Posten hävdar nu att man vill räkna potten från det

belopp som gäller från den 1 oktober, 16.100 kr/mån. Det innebär att det inte blir några pottpengar för dem som ligger mellan 14.920 - 16.100 kr/mån. Enbart för Årstas del innebär det att vi förlorar ca 7.000 kronor ur potten. Inga stora pengar för Posten, men den som suttit på den fackliga sidan vid förhandlingsbordet vet att varje krona behövs!

Posten lägger snart fram ett resultat för 2004 som kommer att visa på ett rejält plus. Så mycket anmärkningsvärdare att man nu bråkar med personalen om denna sak!

De lokala förhandlingarna går på sparlåga i avvaktan på de centrala. Klubbarna på Årsta och Tomtebodan kommer att lägga yrkanden liknande dem vid den senaste revisionerna, dvs ett högre generellt belopp och en höjd normlön. På Årsta är stötestenen den lokala lönetrappan. /Red.



Händerna talar. Eva Brattström försöker övertyga Göran Sällqvist (t.v., delvis skydd) om behovet av pengar till arbetsmiljöåtgärder på Årsta. Göran Sällqvist (chef för Produktion & Logistik) och Ingemar Persson (Postens personalchef) besökte Årsta den 9 februari. Reportage inne i tidningen.

Ros och ris

Sidan 2

Banka och knåda

Sidan 20

Årsmötena

Årstaklubben

5 mars kl. 13.30

Tomtebodan Brev

12 mars kl. 14.00

Paketklubbarna

19 mars kl. 13.00

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

Faktuellt nr 1/2005

Faktuellt ges ut av
nedanstående klubbar

Red : Jan Åhman
Tel: 0708- 717 310
Red : Janne Skog
Tel: 070-726 73 91
Red: Anna Panic
Tel: 070-446 56 23
Nr 2/2005 beräknas
utkomma i april

Klubb Brev Tomtebodas
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA
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 Tomtebodas 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

Ros och Ris och konkreta förslag

Först några rosor

Jag ska börja med att berömma Susanne Hellebring på Årsta. Hon har enligt Årsta-klubben gjort en ambitiös verksamhetsplan, där hon initierar olika projekt för att förbättra terminalen. Hon har också öppnat dörren för friskvård på arbetstid efter att personalen först får önska detta på medarbetarsamtalen. De bäst behövande ska få först, men dörren är öppnad för att utöka så småningom. Detta ger stora applåder från oss i SEKO geografiska område Stockholm.

Konkret förslag till Posten Produktionsledning:

Ge Susanne Hellebring en rejäl budget för arbetsmiljöförbättringar på Årsta och ge tillräckligt med tid för utvecklingsarbetet. Då kommer Årsta att ta sig upp till toppvärden i terminalligan.

Nästa ros går till SEKO sektion små/C5 på Årsta. De har värvat många medlemmar sista tiden. Det ger naturligtvis också applåder från oss som står vid sidan om och tittar på. Nu menar jag inte att vi andra är dåliga för vi värvar också medlemmar, men Sektion små/C5 på Årsta har värvat mer medlemmar än vi andra. Det måste förstas bero på något.

Konkret förslag till alla klubbar och sektioner i Geografiska område Stockholm.

Vi går metodspårsvägen och låter Årsta sektion små/C5 berätta om hur de gör vid vår nästa förtroendemannakonferens.

Ytterligare en ros går till Sebaz Shali för att han anstränger sig för att göra en riktig kalkyl angående vart klumpen ska sorteras i Stockholm, Då kan ledningsgruppen och de centrala fackliga som ytterst ska förhandla detta ha ett förhoppningsvis bra underlag. Detta hade vi inte vid strukturprojektsbesluten 2003-05-21.

Konkret förslag till Posten produktionsledning och Posten AB i övrigt också.

Ta er tid och lyssna ordentligt på produktionspersonelen när ni ska besluta om förändringar. Det lönar sig i längden. Jag

lovat.

Så riset

Riset går till arbetsmiljön på den nya Segeltorpsterminalen. Jag var på studiebesök där för några veckor sedan och då vaknade det gamla skyddsombudet i mig. Jag började min fackliga bana som skyddsombud när jag gick verkstadsskola i gymnasiet och har varit skyddsombud vid ett antal tillfällen inom Statens Järnvägar och Posten. Det jag såg på Segeltorp var följande:

1. Portar som öppnades utan någon tätning eller varmluftsspärr så den kalla uteluften rusade in i terminalen. Två meter innanför portarna stod sorteringspersonalen och lastade ur burar förhand. Nu var det bara ca. 3 minusgrader den dag jag var där men det var hemskt att se sorterarna som arbetade sig varma och så släppte man in minusgraderna direkt på dem och in i hela terminalen. Betänk då att detta är för tillfället Sveriges modernaste terminal. När jag arbetade på pappersbruk i Borlänge på 70-talet så berättade de fackliga där en historia från 50-talet på Domnarvets järnverk. De anställda klagade på just den här saken att det blev varmt inne av järnverket och när man öppnade portarna på vintern för att lasta ut järnet så blev det minusgrader istället. Det hade då kommit en skyddsingenjör som konstaterade att medeltemperaturen var god. Det sedelärande i den historien var att visa på att vi löst detta problem fackligt och tekniskt på 70-talet, så det faktiskt var en god temperatur inomhus. Nu har vi 50-talets arbetsmiljö när det gäller drag och temperatur på Erik Olssons modernaste terminal. Jag skriver Erik Olssons för Bertil Nilsson vill ju inte ta något ansvar för sina beslut.

2. Inga behållartömmare är monterade trots överenskommelse att de två som ska finnas i den nya maskin som är i drift, skulle vara i bruk i januari 2005. Den andra maskinen ska enligt överenskommelse ha två behållartömmare till. Det första jag fick lära mig när jag började sortera klump på Tomtebodas var att hantera en behållartömmare. Jag tror vi hade 10 behållartömmare. Jag vet inte hur vi hade

hunnit få ut klumpen annars och vi hade definitivt haft arbetsskador i större omfattning. När jag gjorde studiebesök på Ånge paketterminal i somras så visade chefen Kent Paulsson upp en behållartömmare som var konstruerad av underhållschefen Jerry Pers. Den hade mindre krosskador än manuell urlastning. Tomteboda paket har behållartömmare. Jag kan bara konstatera att jag inte begriper varför det som sparar både tid och minskar risken för arbetsskador inte är inmonterat ännu. Susanne Sparre borde jubla över behållartömmare och montera in 8 istället för fyra. Det höjer ju din lönsamhet Susanne.

3. Videokodningen. Där använder man vanliga tangentdatabord i stället för riktiga kodningstastaturer, eftersom man måste skriva en del bokstäver också. Detta är helt förkastligt. Det måste utvecklas en tastatur som är ställbar på något sätt, annars har vi obotliga arbetsskador inom några år.

4. Rotationen. Jag såg på tavlor att ledningen gjorde reklam för rotation. När jag pratade med personalen var det mest fyra timmars pass som förekom även i videokodningen. Ibland var rotationen att byta från höger till vänsterpålägg på bandet. Här måste vi gå igenom rotationen på Segeltorp och komma fram till vad som är olika arbetsuppgifter att rotera emellan. Det finns nämligen ett nytt regeringsbeslut som gäller Posten. Om man inte får rotera till annan uppgift efter två timmar har man rätt till 15 minuters extra betald rast. Det blir en timmes extra betald rast per 8 timmars pass. Arbetsgivaren har därmed numera (för att citera Årstas stora filosof Eva Brattström) ett starkt ekonomiskt incitament att se till så rotationen fungerar överallt inom Posten Produktion. En timme om dagen gånger 260 arbetsdagar gånger 200 kr för en timme inklusive arbetsgivaravgifter. Det blir 52 000 kr per anställd gånger ca 120 årsarbetskrafter i nya Segeltorp. Det blir 6 miljoner 240 000 kr om året som Susanne Sparre kan spara eller förlora åt Posten AB beroende på hur rotationen sköts. Visst kan väl matematik vara ett härligt ämne ibland.

Konkret förslag till Susanne Sparre.

Ordna portar, behållartömmare, kodningstastaturer och rotation fort. Med fort menas helst inom en månad annars senast 2006-07-01 då nya Segeltorpsterminalen ska starta. Om det är någon överordnad som hindrar dig till detta så konsultera



Sammy Wehbe i videokodningen på Segeltorp.

mig så ska jag intervjua den personen i Facktuellt.

Jag vill i det sammanhanget påminna de ansvariga för arbetsmiljön att den regleras av en lag (arbetsmiljölagen) som säger att den som medvetet utsätter sina anställda för dålig arbetsmiljö kan bli dömd till böter eller fängelse.

Till sist litet blandat

Vi har också till slut en blandning Ros/Ris. Det går till Bertil Nilsson. Jag ska upprepa det jag skrivit en gång tidigare. Bertil Nilsson är väldigt bra, i det närmaste brilliant på kvalitet och teknik. Jag anser också som jag tidigare skrivit att Bertil har rätt i att kvalitet lönar sig. Däremot får Bertil ris för sitt ointresse och sin oförståelse för människorna i organisationen och grupprocesserna som vi är så beroende av att de fungerar i vårt arbete på en terminal, där vi arbetar i lag. Allt blev sönderslaget för att nu med SEKO:s hjälp byggas upp igen på Årsta. Det är detta, tillsammans med att det är för många maskiner inköpta i terminalen, som gör att Årsta hittills har blivit en ekonomisk förlust, istället för 79 miljoner i vinst för Posten.

Konkret förslag till Göran Sällqvist (chef för Produktion och Logistik)

Låt Bertil Nilsson bli kvalitets och teknikchef i produktion och inrätta en ny chefs-tjänst också. En chefs-tjänst för personal och personalprocesser. Låt de båda cheferna få lika mycket makt och säg att de

måste vara överens innan de beslutar något. Då skapas de goda motsättningarna som ledet till de goda kompromisserna. Då slipper Posten Produktion att som nu hoppa på ett ben (teknik och kvalitetsbenet), utan kan gå med hjälp av personal och personalprocessbenet. Visst håller ni väl med om att det är dumt att hoppa på ett ben om man kan gå och ibland till och med springa. Då skulle vi nog spurta förbi våra konkurrenter.

Till sist vill jag bara påminna om att Posten är ett gemensamt ägt företag. Enligt ekonomisk definition ett socialistiskt företag. Vi äger det alla tillsammans och vi som arbetar i produktionen är många och våra chefer är få. Tänk ofta på det.

Många hälsningar till er alla i bråda årsmötestider.



Åke Anevad

Åke Anevad är ordförande i Klubb Brev Tomteboda.

Röster om nya Segeltorp

• Tillbyggnaden i Segeltorp och hälften av den nya maskinen togs i drift i mitten av januari.

Segeltorp är den första av tre nya eller nygamla paketterminaler som tas i drift i år. I Härryda utanför Göteborg byggs det nytt och i Toftanäs i Malmö och Segeltorp i Stockholm byggs de nuvarande terminalerna ut. Samtliga terminaler utrustas med två nya sorteringsmaskiner vardera. Maskinerna tillverkas av det danska företaget Crisplant. Toftanäs och Härryda har redan från början planerats för att också sortera brevkulpen, som flyttas över från respektive brevterminal. I Stockholm/Segeltorp har man först nu öppet börjat utreda möjligheten att flytta en stor del (all?) klumpsortering från Tomtebodas Brev till Segeltorp. För att också kunna sortera klump i paketmaskinen utrustas de med ett stort antal droppfickor på insidan av maskinen.

Segeltorp sorterar idag 19-22.000 paket per dygn i uppsamlingen och 16-18.000

paket i spridningen. När Tomtebodas paket flyttas över till Segeltorp under juni 2005 ökar volymerna på Segeltorp till drygt det dubbla.

Faktuellt har samlat några röster om Segeltorp. Först ger vi ordet till huvudskyddsombudet Anders Bergström.

HSO om Segeltorp:

Det är till hälften ett nybyggt hus som inte går att utöka ytterligare. Den nybyggda delen är ganska ljus och har bra ljusinsläpp från många fönster och personalutrymmena är snygga. I detta begränsade hus håller man som bäst på med att klämma in en alldeles för stor paketsorteringsmaskin, med en sorteringskapacitet av ca 100% mer än vad det finns post till.

Många stödben

Maskinen består bl.a. av en otrolig massa stödben, vilka tar så mycket plats att det är svårt att få in någon post i terminalen på ett vettigt sätt.

Maskinen är dock ganska tyst men ett lågfrekvent buller finns pga de många stödbenen.

Inga lyfthjälpmedel

Produktionen är dock inte särskilt tyst, så det bli ett förskräckligt buller vid full produktion (särskilt utan vettiga lyfthjälpmedel). Man har börjat använda (halva) nya maskinen och behovet av justeringar och förbättringar har visat sig på flera punkter. Det finns ännu inte några lyfthjälpmedel monterade, så det blir tufft att börja jobba där med sortering av 35-kilos paket med endast muskelkraft. Det saknas tillräcklig kamerautrustning för läsning av adresser/koder så samma paket får sorteras flera gånger. Rotationen fungerar inte. Vissa personer står i flera timmar vid ett arbetsställe eller ett exakt likvärdigt. Videokodningen sker med olämplig utrustning och görs också i flera timmar. Uttalade besvär förekommer redan och kvaliteten bli undermålig med så långa koncentrationskrävande arbetspass. (Rek. tid vid videokodning är max 45 min om belastningsskador skall undvikas och kvalitet skall bibehållas).

Inga värmeridåer

Det saknas värmeridåer vid lastportarna som vräker in kallluft på vintern, utrustning är iskalla som stora kylskåp så kylan sprider sig in i hela lokalen. Det är dessutom en nivåskillnad mellan lastbil och kaj på flera cm. Detta försvårar lastning och lossning avsevärt och medför också olycksrisker för personal. Eftersom man sannolikt inte kan höja terminalen så måste man sänka körgården utanför så att kajhöjden blir riktig och detta tar tid samt kostar massor med pengar. Man har gamla truckar (typ motorlyft med åkplatta). Dessa truckar är byggda så att de skapar en mycket stor förskada på truckföraren, samt också skada på utrustning. Snittåldern är ca 35 år och det är ca 185 personer som arbetar där, arbetstiderna är em och natt. Det finns några enstaka tjänster på dagtid.

Sammanfattningsvis är arbetsmiljön mycket dålig, men kan förbättras avsevärt om ledningen tar sitt ansvar

Namn: Ronni Brimow
Aktuell som: Sorterare i nya Segeltorp.
I Posten sedan: Två år.

Innan dess: Studerat och många andra jobb under studierna.

Kommer från: Familjen är assyrier från Irak, själv född i Sverige.

Bor: I Norsborg.

På fritiden: Tränar på gym, sitter hemma.

Nya Segeltorp?

– Det är en mycket bättre miljö, tystare, ljusare, större ytor, litet "friare". Det fungerar bättre för varje dag.
– Men det är mycket reject, det räcker inte med bara en rejectstation som idag.

Namn: Jenny Gustavsson

Aktuell som: Jobbar extra på Segeltorp.

Ordinarie "jobb": Pluggar kriminologi och Latinamerikakunskap på Universitetet



Det blir ett svårt yrkesval! Nej, kriminologin är huvudämnet!

Nya Segeltorp?

– Det är större och ljusare och tystare, men det är samma tunga arbetsmoment. Inte så stor skillnad som det borde ha blivit i nya lokaler och med ny maskin.

– Jobbade tidigare på Tomtebodas paket, där hade de behållartömmare vid upptömningen. Det underlätade mycket, här är det litet stenåldern!

Jan Åhman

Anders Bergström

Några frågor till terminalchefen

Faktuellt ringde upp Susanne Sparre, som är chef för Segeltorp-terminalen, och ställde några frågor om läget:

Segeltorp är först ut med den nya maskinen, hur fungerar det?

– Bra! Personalen upplever så klart att det är problem med en del stopp och annat, de är vana vid den gamla inkörda maskinen som bara gick och gick. Teknikerna anser att det har gått över förväntan. Man får räkna med en del stopp i början, men det har varit ovanligt få på den här maskinen. Och på bara en vecka har mycket rättats till.

Inga problem alls?

– Vi behöver en kamera till, som kan läsa adressetiketter som sitter på sidan av paketet. Som det nu är, med bara en kamera som läser uppifrån, så går det alldeles för många paket till rejecten. En anslagsbegäran är inlämnad med samma lösning för hela paketnätet.

Har paketen kommit fram i tid?

– Ja, vi har inte haft några kvarligg. Det känns jätteskönt!

Folk klagar på att det finns för få truckar!

– Det borde det inte vara, vi har inte så

mycket större lokal nu än tidigare. Vi håller på med en ny upphandling och vartefter som de gamla avtalen löper ut så kommer det fler truckar.

Så var det det här med behållartömmarna, blir det några?

– Jag jobbar för att vi ska få en bra arbetsmiljö och få bort alla röda moment. Vi har en schemalagd rotation på Segeltorp med så många arbetstationer som möjligt inlagda i rotationen. Jag är ingen motståndare till behållartömmare, men man kan inte köra allt gods i dem, till exempel inte datorpaket. Vi har litet annat gods än Tomteboda, bland annat så har vi sju av de största dataföretagen som kunder.

Men blir det någon tömmare?

– Jag vet inte det än. Vi har fått hit en testmaskin som ska provas. Det behövs ett facebord för att köra den och det är beställt.

– Vi ska ha så många hjälpmedel som möjligt.

Vi har hört kritik mot att det är för långa pass i arbetsrotationen, upp till 2,5 timmar på ett och samma ställe utan paus. Kommentarer.

– Jag är en varm anhängare av arbetsrotation och vi har ökat rotationen nu när vi flyttat in i den nya delen. Tidigare var den

inte schemalagd, som den är nu. Då låg den på bemanningslistan, men en del bytte och stod på samma ställe hela kvällen och låste möjligheten till rotation för andra.

– Rotationen är indelad i 2-timmarspass och däremellan har man möjlighet till en kortare paus.

– Tyvärr har vi inte så många arbetsmoment att rotera mellan, men står man exempelvis vid pålastningstationerna med höger- och vänsterpålägg så kan man byta plats med varandra även under ett pass.

Hur blir det med nivåskillnaden mellan kaj och lastbilsflak?

– Det är Skanskas problem, det ska de lösa. Vi har inte beställt någon nivåskillnad!

Det är hårda golv i terminalen. Ni har inte funderat på mattor eller mjukare golv vid exempelvis upplastningsbanden?

– Här i terminalen har vi satsat på bra skor till personalen. Ergonomiskt riktiga skor som passar till de golv och andra förutsättningar som vi har.

– Vi har ett system där medarbetarna ska väcka frågor om de har problem och så behandlas de av oss i samarbete med facket och skyddsorganisationen. Det har inte kommit något förslag än om golven. Däremot så provade vi mattor ett tag på ett ställe i den gamla lokalen men det fungerade inte så bra.

Vi har också fått synpunkter på arbetsledningens uppträdande gentemot personalen, till exempel att man skriker åt folk, vad de ska och inte ska göra.

– Det gäller i så fall kritik från en enskild medarbetare, som själv inte gör sitt jobb. Det var också så att man i den gamla lokalen var tvungen att tala mycket högt för att överhuvud taget höras. Vi vill ha en rak och öppen dialog med personalen och ett tydligt ledarskap. ViP-mätningarna visar att vi är på rätt väg, siffrorna för ledarskap och förtroende för ledningen går ständigt uppåt.

Något mer?

– Ni har skrivit kritiskt om Segeltorp i tidigare nummer av *Faktuellt*. Det vore roligt om ni också kunde skriva en positiv artikel!

Jan Åhman

En fråga till facket

Faktuellt lät frågan om behållartömmare gå vidare till våra fackliga förhandlare, Tommy Nyrén, ordförande på Tba paket, och Murat Tok, ordförande på Segeltorp.

Som Faktuelltläsare trodde jag att ni var överens om att behållartömmare ska installeras i Segeltorp - men nu säger terminalchefen att hon "inte vet" hur det blir!?

– Det är ett häpnadsväckande uttalande! Efter ett och ett halvt års förhandlingar gjorde vi en överenskommelse att två behållartömmare ska installeras på Segeltorp. Nu påstår hon att hon inte vet om det



Murat Tok och Tommy Nyrén.

ska bli några - det är obegripligt!

– Hon skyller på att Tomteboda har annat gods än Segeltorp - men alla Tba:s paket ska ju till Segeltorp!

/JÅ

“Arbetsmiljön har försämrats ytterligare”

Hur mår personalen, egentligen?

• För att må bra krävs det att man trivs på och med sitt arbete. Vad innebär då trivs? Att trivas betyder enligt min uppfattning att man:

1. Känner sig välkommen på arbetsplatsen. Dels av sin arbetsledning och dels av sina arbetskamrater.
2. Får uppskattning för det man gör bra och konstruktiv kritik för det som inte är så bra.
3. Får utveckling i arbetet som gör att man klarar av uppdragen på ett bra sätt och även känner en personlig utveckling i och med detta
4. Får ett seriöst uppträdande av sin arbetsgivare, som innebär bla att lönen kommer på rätt tid och naturligtvis är riktigt uträknad, att få semestern på utlovad tid, att få sina raster enligt schema, att få ett schema som man kan klara av att

jobba efter, etc.

5. Att få jobba i arbetslokaler som är behagliga (ljus, temperatur, buller, osv).
6. Att ha tillgång till bra personalutrymmen (gärna personalrestaurang).
7. Att bli väl omhändertagen om man blir sjuk (ex. skadebeskrivningar, rehab).

Pengar

Det finns naturligtvis mycket mer än detta som man vill ha för att kunna säga att man trivs på jobbet. Man vill nog gärna vara stolt över det jobb man utför och även företaget man arbetar i.

Allt detta, sammanfattat med mycket annat är lika med God Arbetsmiljö. Så gott som allt på en arbetsplats handlar om arbetsmiljö. Därför finns Arbetsmiljöverket och Arbetsmiljölagen (vilken är en av de starkaste lagarna vi har i Sverige).

Om allt var så bra som beskrivningen ovan visar så skulle man kanske inte behöva något Arbetsmiljöverk och kanske inte någon arbetsmiljölagen heller. Tyvärr är ju inte fallet så!

Det finns en massa brister i arbetsmiljön på alla företag i alla branscher i hela Sverige. Det är inte ett dugg bättre i övriga världen heller. Detta beror till största delen på PENGAR. Företagsägarna och företagsledningarna vill att pengarna skall hamna i deras egna fickor och inte till en massa trevligheter åt sin personal. Så är det och så kommer det alltid att vara.

Posten är inget undantag från detta, även om det finns en massa företag som är betydligt sämre när det gäller att satsa på arbetsmiljö. De statliga företagen (även Posten tidigare), är som regel lite bättre på att se till arbetsmiljön än på den privata marknaden. Detta beror till stor del på att det är staten som skriver ex arbetsmiljölagen och har därmed svårare att inte följa de föreskrifter som ska gälla den Svenska arbetsmarknaden.

Hur ser det då ut i vår Post, där vi arbetar? Dvs i Produktionsområde Stockholm! Produktionsområde Stockholm innehåller postterminalerna Tomtebodas, Årsta, Segeltorp, Sätra och Norrköping.

Jag beskriver lite i allmänna ordalag terminalerna Tomtebodas, Årsta och Segeltorp denna gång. Sätra och Norrköping behöver granskas lite mer innan det går att göra en rättvis analys.

Tomtebodas:

Det är ett jättehus i grå betong med 6 våningar, där varje våning motsvarar 2 - 3 normala lägenhetsvåningar. De som arbetar i Tomtebodas sorteringsproduktion vistas numera i huvudsak på plan 2 som ligger i markplan. Golven består av slipad betong, väggarna är släta betongväggar med lite fönster i. Det är för varmt på sommaren och kallt på vintern. Det är oftast dammigt, mörkt och bullrigt. Dock har det gjorts en ansiktslyftning de senaste månaderna, vad gäller renhållning och framför allt en omfattande målning på väggar, golv och personalutrymmen. Det finns dock mycket mer att göra.

Det som sorteras i terminalen är klump / buntförsändelser och under några månader till också paketsortering. Detta är tung och besvärlig post som kräver maskiner för att

En uppmaning till alla medlemmar!

Det börjar nu dra ihop sig till årsmöten på alla nivåer inom organisationen. Ta väl vara på chansen att påverka vilka kandidater ni vill ska representera SEKO framöver. Framförallt är det viktigt att styrelserna verkligen speglar den reella verkligheten på golvet. Det vill säga att om det t.ex. finns 50 procent kvinnliga medlemmar, så ska detta spegla även styrelsens sammansättning. Detsamma gäller för invandrare och ungdomar för att SEKO ska klara av att tillvarata medlemmarnas intressen på bästa sätt.

Få kvinnor

Man kan väl utan att överdriva säga att den nuvarande representationen katastrofalt dåligt speglar medlemskåren... En sanning som bara blir än mer katastrofal ju högre upp i organisationen man blickar! På förbunds- och koncernnivå är andelen kvinnor nästan mini-

mal. Det finns givetvis olika förklaringar till att verkligheten ser ut som den gör...

Delar inte med sig

Dels är männen inte alltid så pigga på att dela med sig av makten utan en viss kamp, samtidigt som kvinnorna själva kanske inte alltid har tillräckligt bra självförtroende för att söka sig uppåt i organisationen. Det kan även vara så att många kvinnor känner att de får en bättre möjlighet till utveckling hos arbetsgivaren och därför söker sig till en arbetsledande tjänst istället! Hur som helst är det viktigt för demokratin att så många som möjligt kommer och röstar på årsmötena, så att den sneda fördelningen kan rättas till på sikt. Glöm inte bort att en stark organisation alltid är en bred organisation!

*Skrivet av Anna Panic,
ledamot i Klubb Årsta.*

kunna hanteras på ett vettigt sätt och inom en vettig produktionstid.

Maskinerna är dock inte helt anpassade för posten så det innebär att personalen får slita hårt med många tunga och oergonomiska lyft. Snittåldern är ca 50 år och det är ca 300 personer som arbetar där, arbetstiderna är fm, em och natt.

Sammanfattningsvis så är arbetsmiljön dålig, men har förbättrats något. Arbetet med ytterligare förbättringar pågår

Årsta

Det är också ett stort hus, men mycket mindre än Tomteboda. Dit har man flyttat all brevsortering (ej klump) i Stockholm.

Det står en otrolig mängd med sorteringsmaskiner och annan maskinell utrustning i Årstaterminalen. Detta har avsevärt försämrat arbetsmiljön. Det har visserligen gjorts en del förbättringsåtgärder vad gäller belysningen. I övrigt så är det mycket trångt, och bullrigt. Snittåldern är ca 47 och det är 1475 tillsvidareanställda personer som arbetar där, arbetstiderna är fm, em och natt. Utöver det så finns det tillfälligt anställda

Sammanfattningsvis så är arbetsmiljön dålig och har försämrats ytterligare. Arbetet med förbättringar pågår dock

Segeltorp

Publiceras på annan plats i tidningen.



Samordnande Huvudskyddsombud i Produktionsområde Stockholm
Anders Bergström

SAM-arbete i Tomteboda

- Enligt lag så skall en arbetsgivare ständigt se till att kraven i Arbetsmiljölagen efterlevs för att undvika olycksfall och ohälsa. (fysisk och psykisk).

En av metoderna för att göra detta är att göra konsekvensanalyser av alla förändringar. Om det kan uppstå någon risk med en förändring (det uppstår alltid) så skall en riskbedömning göras och sedan ska åtgärder genomföras. I det fall man inte kan rätta till ett problem omedelbart så skall det göras en handlingsplan där det står vem som har ansvaret att åtgärda felet och när det skall vara klart.

Straffansvar

Denna metod heter Systematiskt Arbetsmiljöarbete (SAM) och finns som en del i Arbetsmiljölagen (AML).

Förutom att det är en lag med straffansvar, så är Tomteboda dessutom certifierat för att ha denna metod i sitt ledningssystem och har blivit godkända i den senaste arbetsmiljörevisionen för det.

Med hänvisning till detta så begärde skyddsombuden att en riskbedömning skulle göras i samband med att 12-15 B-klumpen skulle hämtas tillbaka från Västberga, för att inte skapa onödiga brister i arbetsmiljön och skapa ohälsa för personalen.

En sådan utlovades från cheferna.

Ingen riskbedömning

Men arbetsgivaren tog inte sitt ansvar i denna fråga. Man struntade i att göra denna riskbedömning och tog hit posten ändå och bröt därmed mot lagen. Sådana lagbrott kan leda till böter eller fängelse för en arbetsgivare.

Man samverkade inte heller med de fackliga organisationerna innan man tog posten till Tomteboda och man kvalitets-säkrade inte heller.

Det förekommer i övrigt ofta brister i arbetsmiljöansvar när det gäller förändringar i Tomteboda. Förändringar innebär oftast ändringar av lokal, omorganisation, scheman, övertalighet, maskiner, utrustning, buller, belysning, osv.

Detta är inte heller bara en ansvarsfråga utan också en förtroendefråga. En arbetsgivare som inte vill ta ansvar har man inget förtroende för.

Detta gäller smått som stort.

Arbetsgivaren skall följa Arbetsmiljölagen och på det sättet skall vi arbeta i fortsättningen. Det har ledningen givit uttryck för att göra, efter samtal om detta.

Anders Bergström
Huvudskyddsombud i Tomteboda

Administrationen

- Nu äntligen har sökningen till produktionsstöd kommit ut. 11 februari var sista ansökningsdag. Onsdag 16 februari ska terminalcheferna träffas för ett första möte om vilka de ska förordas till tjänsterna.

Futurum

När de har bestämt sig så kommer det att bli förhandlingar med de fackliga organisationerna. Då arbetsgivaren och de fackliga är överens så kommer processen med att berätta för dem som inte fått arbete och hjälpa dem vidare. De kommer att kunna välja på Futurum, arbeta i produktionen

eller om man har fyllt 60 år kan det finnas en viss möjlighet till pensionslösningar.

Ros till Söderberg

Även om det är trist med nerdragningar så vill jag ge en ros till Kent Söderberg (chef för geografiska område Stockholm) för att han fått upp farten på processen med administrationen. Vi är snart i mål ett och ett halvt år efter det vi startade.

Åke Anevad

Göran Sällqvist och Ingemar Persson på Årstabesök: "Ni måste vara överens lokalt innan vi kan skjuta till pengar"

Den 9 februari fick Årstaklubben besök av Göran Sällqvist (Postkoncernens vice VD) och Ingemar Persson (Postens personalchef). Koncernen hade förra året ett möte med fackliga företrädare. Där hade Eva Brattström gett ett exempel i form av sitt eget lags låga VIP-siffror och därefter bjudit in dessa herrar till Årsta på stående fot.

• Först hade klubbstyrelsen ett möte med gästerna där diskussionen i första hand berörde strukturprojekten och dess efterföljande arbetsmiljöproblem, med undermåliga arbetsredskap m.m. På detta svarade de att vi först måste vara överens om problemen lokalt inom terminalen innan Posten centralt eventuellt kan skjuta till vissa medel till det storhetsvansinniga projektets enorma efterskalv.

Kortsiktigt

Ytterligare ämnen som togs upp var bland annat frågan om att Postens kvalitetsmål och även målet med delaktig personal, rimmar väldigt illa med de senare årens allt fler deltidanställningar och visstidsanställda. Posten hävdar dock att dess personalpolitik grundar sig på att de anställda jobbar kvar!? Vi pratade också en hel del om Postens rehabiliteringsansvar, Postens lönsamhet (såklart!), den förmodade volymminskningen, lite om avregleringen och hur Posten har vårdat sitt varumärke den sista tiden.

På det "officiella" mötet som ägde rum klockan 17.30 inledde Krusse från Stora Brev med att ställa en fråga som i stort sett var en sammanfattning av det klubben diskuterat med Göran och Ingemar tidigare!

– Hur kommer det sig att Posten är så kortsiktig i sitt tänkande och hur kan man pressa in så många gamla maskiner och dåliga arbetsredskap i det som ska föreställa Sveriges största brevterminal?, undrade han.

Byter ut vartefter

Svaret som Göran Sällqvist gav var att Posten byter ut maskinparken vartefter, genom att upprätta en ekonomiskt genom-



I främre raden, fr.v.: Claes Eriksson, Lefte Skog, Krusse, Wojtek Roginski.

förbar handlingsplan. Det finns ett stort antal investeringar som skall göras inom Posten som helhet och fördelningen måste göras på ett bra sätt. Med en miljard/år i investeringar är det så klart viktigt med en bra lönsamhet.

Inga resultat

– Varför envisas Posten med att skicka ut VIP:en när den ändå aldrig leder till några resultat?, frågade Masood Punjabi från Stora Brev.

– VIP:en är först och främst till för att användas som ett instrument på den lokala arbetsplatsen, svarade Ingemar Persson. Det är alltså upp till de lokala cheferna att se till att något görs åt de inkommande svaren.

Gun Tottie från Små var ännu hårdare i sin kritik av ViP:en:

– Vårt lag vill att ViP:en läggs ner! Den kostar bara pengar och innehåller dumma och respektlösa frågor. De lag som fyller i gör det bara för sin lagledares skull! Vi har brist på toaletter, matrum och ingensans att dra oss undan. Gör någonting åt det istället!

– Du kommer aldrig att kunna övertyga mig om att lägga ner det enda verktyget vi har för att mäta personalens trivsel, svara-

de Ingemar Persson. Däremot var han öppen för att formulera om vissa frågor i VIP:en, eftersom många anser att många frågor dels inte är relevanta för verksamheten och dels även är rentav kränkande.

Titta närmare

Ingemar Persson ansåg att Postens ledning tidigare varit mer inriktad på siffrorna för lönsamhet och kundnöjdhet än att följa upp personalens trivsel. Han anser att det är först med den nya koncernledningen som Postens mål om ökad personaltrivsel verkligen har börjat tas på allvar. Han påstod också att svarsfrekvensen när det gäller VIP:en är 78 procent inom hela Posten, medan någon hävdade att den på Årsta PT bara är 50 procent.

– Jag kommer att titta på de enheter som har ViP under 40 och ställa frågor, lovade Göran Sällqvist.

Varför just Årsta?

Lillie från IRM ville veta varför man valt just Årsta till att bli den största Brevterminalen?

Sällqvist svarade att Årstaflytten bara är en del i ett större paket. Först planerade man för en stor terminal på Arlanda men p.g.a. av personal- och miljökonsekvenser

och sårbarheten valde man bort det alternativet. Istället ansågs Årsta vara den terminal som hade kapacitet och bäst förutsättningar att ta emot de stora volymerna.

– Men varför valde ni då inte Tomtebo da?!

– Tomteboda är *för* stort, svarade Inge-
mar Persson.

– Det tar ett tag innan ett så här stort projekt sätter sig, sade Göran Sällqvist, men om det fortfarande inte fungerar om ett halvår - då blir jag orolig!

Fortsatta volymminskningar

Han varnade också för fortsatta volymminskningar:

– Blir det samma utveckling som på kassasidan, dvs att minskningen accelererar, måste Posten spara ytterligare 3 miljarder inom en närliggande framtid

– Men *vi* har *för mycket* post kommenterade Yemane Yohannes och fortsatte:

– Samtidigt ska vi rationalisera, hur går det ihop?

– Problemet är att det är de mest lönsamma volymerna som minskar, svarade Inge-
mar Persson, och förtydligade:

– Ingen har påstått att ni har för litet att göra.

No logo

José Caba undrade varför Posten bytte logotype just när företagets ekonomi var som sämst? Ja, man kan väl säga att svaret ligger i frågan... Han tyckte också att Postens IT investeringar är ovanligt höga. Svaret han fick var att ny teknik kräver nya lösningar och att det blev höga konsultkostnader vid omläggningen av nya dataprogram.

– Erik Olsson vill att vi ska berätta för andra om Posten, men vad ska vi säga, så som vi har det?!, frågade Masood Punjabi.

– Till exempel att vi är världsbäst på kvalitet, svarade Göran Sällqvist

– Men inte att jag fryser på jobbet?!, replikerade Masood.

CityMail 50 procent

– Vilka krav kommer man att ställa på CityMail, som skummar grädden, undrade Kruse.

Sällqvist och Persson ansåg att det är fel av Konkurrensverket att se på Posten som helhet istället för att gå in mer på storstadsregionerna. D.v.s. Posten förlorar på att de måste tillhandahålla service i hela landet medan CityMail obehindrat plockar russin ur kakan i storstäderna. Idag har CityMail 50 procent av volymerna inom

Bäste Åke

Tack för ditt brev som publicerades i er tidning Faktuellt Nr 7. Bakgrunden till de omställningar av vår produktion som du tar upp är känd för oss alla, men förtjänar ändå att återupprepas för att sätta frågan i ett perspektiv. Jag kommer däremot inte att kommentera dina påståenden om enskilda individer och chefer, som jag upplever hör hemma i andra forum än debattartiklar. Låt oss koncentrera oss på sak och inte person.

Posten befinner sig i en allt mer föränderlig omvärld. Om inte vi lyckas anpassa verksamheten, och i vissa avseenden ligga steget före, så kommer vi snabbt att bli frånsprungna av konkurrerande företag, produkter och teknikutvecklingen. Det kommer att få långt mer dramatiska konsekvenser än de vi nu själva väljer att genomföra och där vi har kontroll över händelseutvecklingen.

För att anpassa verksamheten till nya realiteter har vi under de senaste åren arbetat hårt med effektiviseringar och minskade kostnader – vi har vänt på alla stenar och detta har fått effekter i hela företaget, från produktion till administration och försäljning. Vi ser redan idag hur detta givit resultat. Posten är idag ett företag med ekonomi i balans och jag är både imponerad och tacksam över alla de ansträngningar som gjorts.

Jag är dock fullt medveten om att inga förändringar kan göras utan att det också får återverkningar för våra medarbetare, som får nya arbetsrutiner och ibland till och med lämnar oss.

Du tar upp frågan om arbetsmiljön på Årsta och Tomteboda. Det är rimligt att det en tid efter så här stora förändringar görs en utvärdering. Om det då visar på brister i arbetsmiljön så får vi ta itu med detta.

Den omstrukturering av terminalnätet, som berör bl.a. Tomteboda, ligger inom ramen för Postens handlingsprogram. Projekten inom handlingsprogrammet följs upp på ett genomgripande sätt för att säkra besparingseffekterna. Produktions projekt fortgår till viss del fortfarande, men bedömningen är att de totala kostnadsminskningar som utlovats till följd av vidtagna åtgärder kommer att infrias. Det kommer dock vara så att vissa projekt ger något mer än förväntat, medan andra ger något mindre. Flertalet av de åtgärder vi genomför inom Posten måste ses i förhållande till helhet och långsiktighet. Detta gäller i synnerhet för Produktion & Logistik som utgör ett komplext nät av sinsemellan beroende delar. Enskilda åtgärder måste ses utifrån de förutsättningar de skapar för kostnadsanpassningar i nätet och strukturen som helhet.

För att säkerställa kravet på minst oförändrad kostnad per producerad enhet krävs fortlöpande betydande minskningar av Produktions kostnader. Detta är en del av det krav på kostnadsförändring som finns inom hela Produktion & Logistik. Kraven motsvarar den förväntade ökningen för, i huvudsak, transport- lokal och personalkostnader summerad med den sammanvägda effekten av antagna volymförändringar. Mot bakgrund av detta står det utom allt tvivel att vi måste anpassa och omstrukturera terminalnätet.

Jag ser fram emot en fortsatt konstruktiv dialog i denna och andra frågor.

Med vänliga hälsningar

Erik Olsson

Åke Anevad ställde några frågor till Postens VD Erik Olsson i Faktuelltts julnummer. Svaret publiceras ovan. /Red.



Fr.v. Leffe Skog (delvis skymd), Göran Sällqvist, Ingemar Persson, Eva Brattström, Janne Gebring.

sitt segment i de områden där de verkar.

– Har målen med strukturprojekten verkligen uppfyllts, frågade Leffe Skog från Stora.

– Alla Postens projekt kommer att följas upp, det ska göras en efterkalkyl, lovade Göran Sällqvist. – Kanske har vi varit dåliga på det.

- Men när?!
- Under 2005.

Tidsbegränsade

José Caba tog upp problemet med alla tidsbegränsningar:

– Jag har jobbat i 16 år, varför ska jag fortfarande gå på tidsbegränsade förordnanden?!

Ingemar Persson gav ett svar som knappast tillfredsställer våra deltidare:

– I en grundbemanning måste det även ingå deltid, alla kan inte vara heltid. Det är t.o.m. så, sade han, att utvecklingen går åt motsatt håll (alltså bort från heltid/Red) på flera håll i Europa.

Anders Blomkvist från Stora stack av med en aktuell fråga, mot bakgrund av det som är på gång inom Löneservice:

– När blir vi outsourcade?

– Inte i den närmaste treårsplanen, svarade Ingemar Persson.

Om nu någon blev så mycket lugnare av det svaret!?

Kommer tillbaka

Så återvände diskussionen en sista gång till ViP:en. Det var Wojtek Roginski, också Stora, som hade kritiska synpunkter på frågan i ViP om man tycker att det är "kul att jobba i Posten".

– Det beror på var man jobbar, replikerade Lillie från IRM, "på Tomtebodan var det roligt att jobba!"

Som avslutning betonade Sällqvist och Persson att om vi om ett halvår fortfarande har samma åsikter som vi har idag om hur ViP:en används och förhållandena på Årsta, kommer de att bli oroliga på allvar. Men att man samtidigt måste ge ett projekt av denna storlek en viss tid att verkligen sätta sig ordentligt. Eva Brattström hälsade dem hjärtligt välkomna tillbaka till Årsta för att följa upp hur det har gått för oss.

Efter mötet gjordes en rundvandring i terminalen. De fick då en rimlig chans att avgöra om det vi pratat om var sant, eller om vi på mötet bara var ett gäng fullt av gnällspikar...

*Text: Anna Panic & Janne Åhman.
Foto: Janne Åhman*

Citatet:

"Töres Theorell, som forskar om stress och arbetsmiljö på Karolinska institutet, menar att de flesta kan klara av en till två måttliga omställningar under en femårsperiod.

– Men blir det fler förändringar på kort tid börjar folk må dåligt, säger han till Arbetarskydd.

Ständigt flyttande

Inga-Lena Bengtsson, psykoterapeut och psykiater, är ännu restriktivare. Hon anser att en människa klarar av två tre större omställningar under sitt yrkesliv. Men på hennes mottagning möter hon många människor som har varit med om flera stora förändringar på sin arbetsplats inom loppet av några få år. Det här ständiga flyttandet på folk riskerar att bli förödande - inte bara för de anställda. För många och/eller för dåligt genomförda omorganisationer kan skada hela arbetsplatsen.

– De människor som gång på gång får lämna den grupp där de rotat sig tappar till slut sugen och gör ett sämre jobb. I värsta fall blir de sjuka av otryggheten, säger Inga-Lena Bengtsson.

Ställ in!

Hennes ord tål att betänkas, särskilt av de arbetsgivare som från och med årsskiftet ska betala 15 procent av sjukpenningen för sina anställda. Personligen tror jag att ett enkelt sätt att slippa en del av den extra kostnaden är att ställa in nästa omorganisation."

*Journalisten Jonas Hållén
i tidningen Metro*

Nytt gränssnitt för transporterna

Biltransporten i vågskålen

Vi på enheten Biltransporten på Årsta postterminal har nu fått våra farhågor besannade. I och med nya gränssnittsdragningar mellan Produktion och Leverans upphör möjligheten för Biltransporten att existera med nuvarande upplägg.

Biltransporten på Årsta är en liten enhet med 50 anställda totalt med bilar och trafikledning på Årsta postterminal. Enheten arbetar med bl.a. spridning och uppsamlingstransporter i 10-11 området. Ett annat viktigt område är s.k. strategiska transporter för terminalens räkning, dvs utkörning av post då transporter varit fullastade, tomgodskörning, extra hämtningar hos stora och små brevkunder, post till järnvägen, gruppreklam mm.

Varit på gång

Vi har länge misstänkt att "något varit på gång" då enheten ej erhållit nya fordon på två år trots att detta beviljats i investeringsbudgeten. Detta har fått till följd att vi nu sitter med en gammal vagnpark med mycket höga underhållskostnader, 15 lastbilar kommer ej efter nästa årsskifte att kunna trafikera Stockholms innerstad utan att förses med ett partikelfilter för 70.000 kronor per bil.

Hög VIP

Vår arbetsmiljö har varit Stockholms innerstad med allt vad det innebär av blockerade in och utfarter, blockerade lastzoner, dubbelparkering mitt i gatan för att kunna lossa och lasta - trots detta har trivseln varit hög.

Enheten har alltid legat högt i VIP-mätningarna och var nu senast ett snäpp från att bli certifierade i "Den

goda arbetsplatsen". Vad beror det på att folk trivs på Biltransporten?

Inte en enda administratör, alla drar på sig blåkläderna och kör när det behövs, detta skapar en samhörighet.

Människor är olika

Enheten jobbar mycket med arbetsplatsträffar och inflytande och en känsla av att "alla behövs" vilket ger låga frånvarotal.

Man har också dragit lärdomen om att vi människor är och fungerar olika, dvs en del vill bara jobba förmiddag, en del natt, en del bara eftermiddag, osv och inom ramen för våra uppdrag har vi till stor del kunnat tillgodose individens önskemål om arbetstid.

Jag tror att hade biltransporten fått fortleva under nuvarande former under terminal hade arbetsplatsen kunnat utvecklas ytterligare.

Jag kan bara beklaga att när dom stora grabbarna på Arken drar sina gränssnitt på whiteboarden så hamnar individen i kläm.

Konsekvensutredning

- Terminalchefen Susanne Hellebring och områdeschefen Kent Söderberg har tillsatt en konsekvensutredning med anledning av det nya gränssnittet för transporter. Uredningen ska studera effekterna av det nya gränssnittet för Årstas del. Utredningen leds av Pär Stridsberg. Från SEKO deltar Kjell Johansson och från skyddsorganisationen Arne Grentzelius.

"Gränssnittet"

- Det nya gränssnittet innebär kortfattat att Leverans fr.o.m. den 1 januari i år ska ha ansvaret för alla transporter av brev, paket och ODR till och från terminalerna och inom Leveransområdena. De enda transporter

ter som Produktion får behålla är mellanområdestransporterna.

Ansvar i Leverans ligger hos de 15 leveransområdena. De ska planera alla transporter, men själva upphandlingen ska göras en nivå högre hos Distribution & Logistik. Poståkeriet, PÅKAB, är i första hand tilltänkt som "uppdrags-tagare" i de upphandlingar som Distribution & Logistik kommer att göra, utifrån det behov som Leverans presenterar.

I denna fyrkantiga "whiteboard-värld" tycks det tyvärr inte längre finnas plats för Årstas biltransport.

/JÅ



Kjell Johansson

Kjell Johansson är ordförande i sektion Biltransporten på Årsta och ledamot av klubbstyrelsen.

Allas bord

"Arbetsmiljöbordet är inte någon annans bord. Det är allas bord"

• **Usla arbetsförhållanden i en usel arbetsmiljö där det mesta förändrats till det sämre.**

Jag skulle tro att de flesta, även våra chefer, håller med om att det är resultatet av "Projektet".

Dessutom går själva produktionen på kryckor. Postvolymerna är för stora - eller åtminstone för ojämnt fördelade över dygnet. Stressnivån är konstant hög.

Hur kunde det gå så illa? Trots den ymniga floran av projektgrupper och andra arbetsgrupper där fackliga representanter och slutligen även en del skyddsombud deltagit? Många arbetskamrater är besvikna och undrar. Personligen skulle jag svara dem bl a så här:

1. Den fatala "sniklösningen"

Det grundläggande misstaget alltsedan projektstarten var och är att omdanarna inte avsatte tillräcklig produktionsyta för en rationell produktion med åtminstone bibehållen standard för arbetsmiljön. Postens ledning valde att äventyra ett dyrt

jätteprojekt genom en så elementär miss, genom att inte tillföra tillräcklig plats att producera på. Ofattbart!

• Om produktionsplanen i terminalen hade byggts ut eller fler våningsplan inkluderats för produktion hade påspädningen av arbetsmiljöproblem, ovanpå de gamla, inom enheten Små inte behövt finnas.

• Maskinerna hade kunnat glesas ut och bulleravskärmas i stället för att trängas ihop i samma skrymslen. Den dagliga bullerdos som tvingas på oss hade då inte behövt öka.

• Spridningens s k Bellman-sortering hade inte behövt trängas in i den otillräckliga vrån mellan bullrande IRMer och lådstation / Postöppning med miserabla arbetsförhållanden som följd.

• IRMs transportörer hade kunnat ha kvar den välbehövliga gången till kaj som nu proppats igen av en sorteringsmaskin (GSM 32), ett stort problem särskilt i kvällsarbetets slutskede.

• Vi hade inte behövt arbeta direkt under

den bullriga LTPn i taket och därmed också sluppit detta nya säkerhetsproblem.

• O s v. Exempler kan göras många. Den påtvingade nya trängseln överallt innebär dessutom ökade tillbuds-/olycksrisker och - till råga på allt - sämre möjligheter att utföra sorteringsarbetet på ett rationellt sätt. Samtidigt som volymerna växt sig orimligt stora och verkligen kräver svängrum.

2. Trolleritricket konsekvensbedömning

Under en lång tid satt många, verkligt många, och diskuterade och diskuterade i olika slags projektgrupper. De anställda gick och väntade på resultatet av alla dessa mödor i sammanträdesrummen. Förgäves, kan det tyckas.

Tillsammans är vi starka, brukar det heta i de fackliga sammanhangen. Det visade också strejkvarslet att vi är! Men i "Projektet" splittrades det tänkta inflytandet till enskilda individer som på egen hand fick kämpa för att få med en och annan mening i protokollen. Oftast tydligen till intet förpliktigande för projektledningen. Ett genuint kollektivt och systematiskt samarbete mellan förtroendevalda inbördes - och framför allt med arbetskamraterna som förtroendevalt - saknades.

Konsekvensbedömandet, så som det genomförts, föreföll mig snarast vara en administrativ rit som dolde arbetsmiljöeffekterna. Hela processen framstod som en medveten psykologisk förträngningsprocess. Själva arbetsmiljöproblemen "försvann", blev sekundära. Kvar på arbetsborden låg pappersbuntar med godtyckliga och svårtydda bedömningssiffror. Det tycktes inte ens finnas någon genomtänkt mall för vad riskskalans fem siffror egentligen skulle stå för och olika arbetsgrupper värderade säkert siffergraderna olika.

Men verkligheten hinner alltid ikapp! Nu har vi den framför ögonen och arbetsmiljön måste lyftas upp på arbetsborden igen!

Varför gör man över huvud taget konsekvensbedömningar OM MAN INTE AVSER ATT DRA KONSEKVENSERNA AV DEM - dvs undanröjer problemen innan planerna sätts i verket alternativt undanröjer själva planerna? "Vi får förbättra efter hand" är ett motto som vare

Attention, Attention!

• Årsta Extra som gick ut i veckan som handlade om Futurum, där arbetsgivaren påstår att det finns en konstaterad övertalighet inom produktionsområde Stockholm är betydligt överdrivet. Bakgrunden till den påstådda övertaligheten bottnar i ett personalförsörjningsprojekt som ligger under Produktionsområde Stockholm. Projektet startade i början på 2000-talet främst för att dämpa effekterna av projekten och administrationsöversynen.

Många tidsbegränsade

Där har man ansträngt sig för att finna lösningar till de människor som under inga omständigheter har velat flytta på sig när Posten har initierat diverse strukturförändringar inom området. En utmärkt lösning för dessa människor har då varit Futurum, de har t.ex. kunnat avsluta en påbörjad högskoleutbildning på Postens

bekostnad.

Men till bilden hör också att det finns ca 385 personer i produktionsområdet Stockholm som är tillfälligt anställda. Plus förhöjda åtaganden. Samtidigt som det även finns 292 personer som är 60 år och uppåt! Med dessa fakta framför ögonen kanske produktionsområdet Stockholm t.o.m. tvingas till att nyrekrytera personal på sikt...



Skrivet av Anna Panic.

Anna Panic är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta.

sig nu eller tidigare lär övertyga någon, vare sig "vanliga" anställda eller ens våra chefer, i uppriktiga stunder.

3. "Någon annans bord"

Ett annat övertydligt inslag i den förträngningsprocess som skapats kring de tydliga försämringarna av Årstaterminalens arbetsmiljö är att så många i ansvarsposition ivrigt - och med tydlig, kallsvettens lättnad - bollar över problemen på någon annan när de kommer på tal: Det är inte mitt bord! Det finns inga pengar. Tillhör den eller den arbetsmetodikgruppen (som väl inte varit verksamma på länge?). Osv.

Arbetsmiljöproblemen ska tydligen alltid lösas någon annanstans, av andra. De har ramlat mellan borden. Få har plockat upp dem, tagit tag i dem på allvar.

När man hör t o m vårt huvudskyddsombud i samma anda hävda att de konkreta arbetsmiljöproblemen inte heller är hans bord (utan övriga skyddsombuds) blir man minst sagt bekymrad.

Och kanske mindre förvånad över att arbetsmiljön på den volymmässigt uppblåsta Årstaterminalen ser ut som den gör. Så många av dem som de anställda förväntat sig självklart engagemang av har sysselsatt sig med andra, uppenbart sekundära, uppgifter. Såväl bland chefer som fackliga företrädare och inom skyddsorganisationen.

Konsekvensen

av ovanstående tre punkter borde förslagsvis omedelbart - i ett första steg - vara följande:

- Susanne Hellebrings postala plånbok måste fyllas på uppifrån posthierarkin. Den måste för 2005 fyllas med tillräckligt många extramiljoner för att undanröja de nya arbetsförsämringarna i projektets spår snarast under nästa år - i samklang med postchefernas ursprungliga löften.
- Kring detta mål - och saneringens genomförande - borde HELA terminalen aktivt samlas i kollektiva manifestationer: "vanliga" anställda, förtroendevalda skyddsombud och fackliga representanter - och våra chefer på alla nivåer! Vi behöver verkligen chefer med civilkurage nog att säga ifrån uppåt. Gemensamt och med eftertryck. Chefer som anser att vi, de anställda, inklusive dem själva, är värda rimligare arbetsförhållanden än dagens bullrande trängselkaos. Och öppet manifesterar detta för att åstadkomma och genomföra åtgärder!

Arbetsmiljöbordet är inte någon annans. Det är ALLAS bord - även om ansvarsrollerna skiftar. Det formella ansvaret för att nödvändiga åtgärder görs är ju alltid arbetsgivarens.

*Ewa Thörn,
skyddsombud/Små, Årsta*

Nu har vi alla landat på Årsta

• Nu har vi alla landat på Årsta. Det är väl bra. Den envise Bertil Nilsson är säkert jätteglad över att han livsprojekt är genomfört och han har skrivit Postens historia. Hur naiv kan man vara?

Meningen med detta projekt var att spara pengar. Det fanns ju flera andra sätt att spara pengar men man valde den lättaste varianten.

Många gick in i arbetslösheten med nerläggningen av Norrköpings och Växjö's terminaler. Hur ser deras framtid ut, de som blev arbetslösa? Ingen vet.

Personligen mår jag jättedåligt efter detta beslut. Inte för att vi tvingades flytta till Årsta; jag är ledsen och förbannad över att vi behandlades som vilken handelsvara som helst.

Till socialen

När detta projekt är genomfört, då är det dags att utvärdera hela projektet och offentligt dra slutsatser. Vi vill se hur det kunde bli billigare med brevsortering på Årsta än på Tomtebodan.

Bertil Nilsson! Visa alla siffror för oss som du hålligt hemliga hittills. För en gångs skull kan man var ärlig, modig och öppen.

I alla fall har du misslyckats. Det gör inget: fortfarande finns det några terminaler kvar i Sverige att experimentera med. Vi kan alla någon gång göra misstag. På mitt språk brukar man säga så här: "De som rider hästar brukar ramla".

Att illa behandla ett par tusen människor och skicka några hundra till socialen. Det är väl ingenting! Du, Bertil, kan försvara dig med ett ord - globalisering. Ingen j-vel kan fatta vad du menar och dessutom låter det modernt och intellektuellt, eller hur?

Sämre arbetsplats

Vi som kom från Tomtebodan är inte alls glada. Vi fick en mycket sämre arbetsplats än på Tomtebodan. För min egen del är det helt OK. Jag trivs på Årsta. Till och med jag känner mig hemma - precis som jag kände mig i mitt gamla hemland. Dvs. ingen ordning och ingen chef som tar ansvar och en omänsklig arbetsmiljö.

Det finns ett tusental brister på Årsta. Jag ska nämna några av dem. Det fattas ordentliga pausrum. Det är brist på toaletter. Det är trångt som f-n och bullrigt.

Stolar och lådvagnar är helt värdelösa. När man sitter på dessa stolar får man en känsla av att man sitter i en gammal buss där långt borta i —. Ständigt resande är tröttsamt. Nya stolar? Ja tack!

Långkalsonger

Jag är ett hundra procent säker på att Årsta är den enda brevterminalen inte bara i Sverige utan i hela EU där man jobbar med jackor och långkalsonger på sig! Det är ingenting att vara stolt över. Fixa ordentlig värme så vi kan känna oss som människor.

Du tycker att jag bara gnäller, men lyssna för en gångs skull. Jag älskar svenska språket men ett ord som jämnt irriterar mig är ett som du ofta använder - gnälla. Jag bara beskriver hur verkligheten ser ut på våra arbetsplatser. Om det är obehagligt att läsa dessa rader då måste ni ändra denna verklighet!

Kvinnliga chefer

Det finns två positiva saker som jag upptäckt på Årsta.

För det första så fick vi mycket trevliga arbetskamrater. Utan deras stöd och hjälp kunde vi inte stå ut i kylan på Årsta.

För det andra har vi kvinnliga chefer och det är bra. Ni behöver inte vänta på något. Sätt igång processen för att förbättra Årsta! Det ligger ju i ert intresse (och självklart i vårt) att visa och bevisa för de där kvinnofientliga krafterna att kvinnor kan.

Jag är säker på det blir en ändring på Årsta.

Blir det ingenting - då är det dags att ta fram banderollerna!



Masood Punjabi
Masood Punjabi arbetar på Årsta Stora.

Farväl Posten!

• Undertecknad säger tack och hej till Posten AB och mina fackliga uppdrag den 1 mars och går in i Futurum.

Jaha, SEKOmedlemmar och andra, dags att summera en slags postkarriär och kanske lämna några patetiska visdomsord.

Jag vill travestera på Grönköpings veckoblad, där lär finnas någon figur som kallas förre förrädaren (ff). Det är så man kan känna när man hoppar av posttåget efter 24 år?

Internttransporten

Jag började 1981 på Internttransporten Sth Ban. Verksamheten kännetecknades av oerhörda arbetstoppar av tungt modernt kroppsarbete. Men samtidigt uppstod då och då p g a postflödet vilsammare perioder. Man var sällan bunden av att stå vid samma arbetsstation under ett helt arbetspass, utan varvade med hämtning och lämning av post på Centralstation eller kajer. Arbetet var självständigt under ansvar. Vid den tiden hade jag inga fackli-

ga uppdrag, men var intresserad medlem på möten.

Hösten 1986 flyttade vi som första enhet in på nybyggda Klara och en ny värld öppnade sig. Förhållandevis moderna hjälpmedel gjorde att gamla Sth Ban framstod som rena stenåldern. Samtidigt omförvandlades Postverket till Affärsverket Posten med så småningom olika divisioner. Som medlem i gamla i Statsanställdas förbund fick jag uppdrag som studieombud och 1990 saknades det en ordförandekandidat i transportörklubben. Jag blev tillfrågad och eftersom årsmötet inte hade något alternativ var man tvungen att välja mig.

Bolagiseringen

Det var lätt på den tiden att samla medlemmar till möten på Internt. Ungefär kl 15.00 fanns det oftast en timmes utrymme för olika frågor. 1990 tog ett möte beslut om att vill skulle pröva att sortera företagspaket. Den var min första stora fackli-

ga fråga. Under första delen av 90-talen var ständigt Internt utsatt för hot om nedläggning, p g a brist på arbete. Blev 1991 invald i Klubb region City med brevbärare och Biltransporten. Därmed fick man mer inblick i andra postala delar och samtidigt blev det en borgerlig regering som så småningom, med benägen hjälp av Ny demokrati, beslöt att göra affärsverket till bolag. Med denna historiebrevbeskrivning vill jag visa på min egna ökade insikter om olika krafterns påverkan på den vardagliga postarbete. Dvs från början arbetsvillkor på Internt till att demonstrera på gator och torg mot bolagiseringen. Det gav mig också en aha-upplevelse om politikens inflytande på våra direkta villkor.

Strejkstoppet

Jag har alltid haft synpunkter på kopplingen socialdemokratin och facket. När man fick chansen att sitta i postavdelningens representantskap, var jag och andra kamrater uppe i talarstolen, pratade emot direkta penningbidrag till "sossarna".

Arbetskamrater hade tagit beslut om sådana ställningstagande, och det var lätt att stämma in i klagokören på sossarna, minns "strejkstoppet" 1989.

Men senare lärde jag om, jag förstod mer av vilka krafter som bidrog till den borgerliga sidan med dolda summor plus att det flesta ledarsidorna i princip kör ett "hata facket"-kampanj dagligdags. Ledarskribenterna verkar skylla det mesta av livets förtretligheter på facket. Det enda undantaget är väl tsunami i Asien?

Vänsterpartiet

Näväl, att jag för länge sedan såg vad borgerligheten stod för, minskade dock inte min förundran över sossarnas brist på att leverera vad väljarna hade röstat på. Som SEKOmedlem har man ju upplevt den ena avregleringen efter den andra, och sossarna har stått bakom de flesta. Dock inte bolagiseringen av Posten, men man har inte heller på något sätt mildrat verkningarna för de anställda i Posten.

Jag valde att gå in i Vänsterpartiet 1998, för att jag anser att det är den en politiska kraften i samhället som försöker, både i handling och program, bromsa den vedervärdiga utvecklingen. Dock har partiet en något tveksam relation till facket och ser ibland facket som en bromsare av jäm-

Kvinnliga nätverket har besökt Sundsvall

■ Onsdagen den 26:e januari blev en mycket lång dag för stockholmsdeltagarna i det kvinnliga nätverket. Denna tidiga onsdagsmorgon for vi nämligen till Sundsvall för att ha ett möte för ROS-grupp 1. Väl framme i Sveriges mittpunkt blev vi hämtade på stationen och förda till Sundsvalls fina SEKO-hus där mötet hölls.

300 anställda

När det blev dags för lunch åkte vi till Postterminalen och åt. Sedan fick vi en rundvandring på terminalen. Sundsvalls PT är en liten terminal med ca 300 anställda. Ungefär 1 miljon försändelser passerar där varje dygn. Spridnings- och upptagningsområdet är postnummer 82-88. Alla som jobbar där arbetsväxlar mellan alla göromål. I taket fanns det speciella lampor som framkallade dagsljus. Detta märktes inte så mycket dagtid men skulle vara jättebra när man jobbade natt. Framför fönstren hängde reflektorskivor så att det inte skulle blänka. Vi

fick också titta på terminalens eget gym, samt SEKO:s kontor som var beläget i källaren. Efter rundvandringen åkte vi tillbaka till SEKO-huset och fortsatte mötet. Runt fyra var mötet över och det var dags att plocka ner alla ROS papper och börja dra sig mot stationen. Tåget skulle gå 18.11 men kom inte förrän 18.30. På vägen hem blev vi stående i Söderhamn minst en halvtimme för att det hade varit rälsbrott på spåret. När vi äntligen kom in till Centralen hade klockan hunnit bli 23.00. Vi skulle egentligen varit framme kl. 21.35. Som sagt, det blev en mycket lång och innehållsrik dag... De tappra stockholmsdeltagarna var: Raili Kalliovaara, Sinikka Karmeus-Gedda och undertecknad Anna Panic.

Paula Miettinen kunde inte följa med av personliga skäl.

Skrivet av Anna Panic

ställdheten i samhället. Men ibland förstår jag den synen då många s k affärer berör just sossar och alltför ofta höga fackliga funktionärer.

Pragmatiker

Till skillnad från det ibland väldigt rigida vänsterpartiet, har jag själv försökt agera pragmatiskt i det fackliga arbetet. Jag är stor tillskyndare av medinflytandeavtalet i Posten sedan 90-talet. På den tiden fick man hårt försvara samverkan och det var mer än en facklig kamrat som tyckte anorlunda om avtalet.

Medinflytandeavtalet fungerar bara om parterna respekterar varandras roller, och att man förstår att det fortfarande är arbetsgivaren som skall fatta beslut. Som facklig representant gäller det att inte bli fartblind, utan hela tiden tänka på om man kan stå för en överenskommelse inför medlemmarna. I annat fall skall man reservera sig, det har jag gjort ett antal gånger. Tyvärr är det inte alla arbetsgivare och fackliga som förstår att det inte är någon skillnad på medinflytandeavtalet och medbestämmandelagen, när det gäller tvist om av som skall beslutas. Därav många medlemmars tvekan till samverkan?

Högröstade

Medlemmarna ja, det är ingen homogen grupp som tycker likadant i alla frågor. Ibland får man för sig att det är bara de mest högröstade som går på medlemsmöten. En del medlemmarna kommer aldrig tillbaka till ett medlemsmöte, för att man tycker det är för tjafsigt och att det är ett fåtal som är ut och in pratar mest. Detta är måhända ett problem, men det är de som går på möten som får inflytande. Demokratin måste vara så tror jag, även om det ibland kan vara tveksamt om det är majoritetens vilja som avspeglas i besluten.

Jag har haft förmånen att få arbeta med andra frågor utanför arbetsplatsen/terminalen. Det kan gälla arbetsskador, försäkringar, avdelningsledamot eller företagsfacket. Det får en att ibland bli avskämd från den direkta dagliga kontakten med medlemmar på terminalen, men så är villkoren. Å andra sidan har jag löst en del problem för våra medlemmar som inte kommer till offentligheten. De medlemmarna är dock väldigt tacksamma för den hjälpen, och det är sånt som värmer och får en att fortsätta att arbeta fackligt, trots den ibland väldigt fientliga attityden hos en del medlemmar. Men det sistnämnda är egentligen bara ett uttryck för de försämringar som våra medlemmar har fått uppleva i Posten och i samhället.

Om inte facket kan stoppa den utvecklingen, vem kan då vara motkraften? Se där, så fick man säga det igen; det politiska inflytande på postvardagen skall inte underskattas.

Cheferna

Sedan var det där med chefer/ledare, håhåja, man har sett många komma och gå. Tyvärr gör sällan någon positivt intryck. De flesta chefer ställer till för våra medlemmar och de fackliga representanterna kan bara sucka; - vad vá dé vi sa?! Men en del chefer/ledare förmår behålla sin integritet och har ett ganska bra förhållande till sina anställda. De förmår att delegera arbetet och ser till att tänka långsiktigt. De vill utveckla arbetet och de anställda.

Till sist vill jag nämna några kamrater som verkligen har varit kamrater och ställt upp även när det blåser; Pär-Owe Brandecker, Jan Gebring, Arne Grentzelius och Jan Alvebäck.

Fredag 25 feb återfinns jag 13.30-15.00 i restaurangen om det är någon som vill ge betalt för gammal ost. Antingen blir jag "tårtad" eller så har jag köpt Princesstårta. För övrigt är det en annan medlem i vår

klubb som slutar sina uppdrag; Åke Kihlberg. Jag får helt fräckt önska Åke och mig själv lycka till i framtiden?

(Årsmötet 5 mars skall jag förhoppningsvis också medverka i.)



ff Micke Täll

Micke Täll är ordförande i Klubb Årsta.

Hälsoråd på Årsta

Det har bildats ett hälsoråd på Årsta. I gruppen ingår Susanne Hellebring, Lena Hultman, Monica Dahlin, Karin Sundqvist och Jens Larsson. Från SEKO deltar Leif Skog (Stora brev) och Salpi Rylander (Små/C5).

Salpi Rylander rapporterar från gruppens möte den 31 januari.

- Diskussionsämne: träning på arbetstid. Träningen startar i mars och är på prov i tre månader. Ansökan skall ske genom sin chef med ett formulär.

Alla anställda har rätt att söka, det börjar med att man har ett samtal med chefen eller hälsoinspiratören för att hitta den sökandes behov till träning.

På arbetstid

Under provtiden väljs ett antal personer ut som har behov av träning, träningen sker på arbetstid.

Olika träningsalternativ att välja

mellan:

- Styrketräning
- Lättgympa
- Promenera med ledare
- Stavgång med ledare
- Viktväktare
- Rökavvänjning
- Stretching

All träning sker på terminalen utom promenader.

Träning på arbetstid sker under organiserade former med träningstider.

Den erbjudna hälsobedömningen från start är för att se om behovet finns och om resultatet blir bra.

Pausgympan fortsätter som vanligt.

Susanne Hellebring berättade att det kommer att finnas en ergonom på plats för att ge råd och tips.

Salpi Rylander.

Frivillighet eller tvång?

Posten har köpt bemanningsverktyget Besched

Sommaren 2004 blev ett avtal klart mellan Posten och företaget System, om inköp av bemanningsverktyget Besched. Med hänvisning till artiklar i ämnet i Faktuellt 1/03, 2/03, 6/03 och 2/04, vill jag bara kort nämna, att Besched har testats sedan februari 2003 vid tre enheter inom Posten Produktion, Sundsvalls Postterminal, Direktinlämningen vid Årsta Postterminal samt vid Kundenheten vid Tomtebodas Postterminal.

Posten har i första omgången köpt 1000 bemanningsrader, av vilka man hittills använder ca 400, det finns alltså plats för fler användare, och vid behov kan man beställa ytterligare bemanningsrader. Antalet aktiva användare vid Posten Produktion är idag ca 200 - ca 60 vardera vid Sundsvalls Postterminal, Årsta DIL

och Tomtebodas Kundenhet samt ca 25 vid Tomteboda Flöde. Dessutom finns ganska många användare inlagda i systemet som ännu inte börjat använda det, och vissa användare använder flera rader - därav skillnaden mellan antalet användare och antalet använda bemanningsrader.

Skarp drift

Under den närmaste framtiden finns planer att införa Besched vid Årsta Värde och att utöka antalet användare vid Tomteboda Flöde, ett tillskott på vardera ca 50 användare, med planerad start under första kvartalet 2004. Mer avlägsna planer finns för Tomteboda Klumpenhet, Segeltorps Paketterminal och några mindre delar av en stor enhet vid Årstaterminalen.

Vid de tre enheter som nu använt Besched

i nästan två år, har testet nu övergått i skarp drift. De avtal som funnits under testperioden behöver nu stramas upp för skarp drift, där man dragit lärdom av testperioden. Ett grundläggande krav vid samverkan om införande av Besched, är att man säkerställer att man tillämpar frivillighet i största möjliga utsträckning, vid fördelning av personal på de olika tillgängliga vakterna. I samband med detta är det också av stor vikt, att största möjliga "rättssäkerhet" för personalen garanteras, t.ex. genom personalrepresentation såväl vid framtagande av regler för schemalaggnings, som vid tillämpningen av dessa. Det är också viktigt, att alla regler dokumenteras och offentliggörs, så att de är väl kända av alla. Naturligtvis måste det finnas stort utrymme för lokala variationer i användningen av Besched, men utan dessa riktlinjer riskerar det att upplevas som ett nytt verktyg för att utnyttja personalen. Det finns en risk att man inte lägger tillräcklig kraft på ovanstående åtgärder, så att utformningen och tillämpningen av reglerna för schemalaggnings vilar i händerna på en enskild administratör eller arbetsledare, vilket öppnar för godtycke och missnöje bland personalen. Dessutom är ett sådant system mycket beroende av någon enskild person, om den faller ifrån riskerar systemet att falla.

Önskeschema

Ett betydande exempel på ovanstående resonemang om beroende av enstaka administratörer och risk för godtycke vid fördelning av vakter, kan vara hur man försökt att lösa problemet med personal-överskott/underskott vid de tre första testenheter. Genom att man ser över systemet med vakter, räknar man med att, få mindre personal närvarande vid låga volymer och mer personal vid höga volymer, därvid gör arbetsgivaren en vinst, som delvis kan delas ut till personalen i form av poäng för arbetstidsförkortning. Vid alla tre enheterna lägger personalen in ett "önskeschema", där de planerar vilka vakter de vill arbeta under en schemaperiod på sex till åtta veckor. Önskeschemat läggs en till två månader innan första arbetsdagen enligt schemat. Under tiden mellan inläggandet av önskeschemat och första arbetsdagen enligt schemat, ska

Kostnadsberäkning av klumpsorteringen

Posten Produktions strategiske chef Serbaz Shali har utrett vad olika sorteringsalternativ för klumpen kostar.

1. Nuvarande utrustning på Tomteboda (KSM och PSM)
2. Nuvarande KSM samt Malmö KSM i Tomteboda alt. en ny maskin i Tba.
3. All klump i Segeltorp.
4. All klump i Segeltorp med viss spridningssortering B i Örebro och Torsvik. Simuleringen har visat att B-klumpen är ok men A-klumpen måste simuleras och utredas ytterligare

A-klumpen till Segeltorp har man inte utrett färdigt. Det är många frågetecken som måste lösas innan det går att säga att det överhuvudtaget går.

Vi har idag fredag den 11 februari 2005 fått en dragnings av Serbaz Shali och Johan Arvidsson från strategienheten, om hur det är möjligt att

sortera främst B-klump på Segeltorp med en spridningssortering B i Örebro och Torsvik. Närvarande från SEKO var Åke Anevad, Anders Bergström, Gerardo Berrios och så hade vi experthjälp av Jouko Lethinen (ekonomicontroller på Tomteboda klump) och Ann Thyren (biträdande chef Tomteboda klump).

Vi granskade kalkylerna och förde fram en hel del synpunkter som arbetsgivaren inte tänkt på eller visste om. De lovade att justera kalkylerna efter detta för att ha en första dragnings för Posten produktions ledningsgrupp på måndag 14 februari. Därefter kommer frågan att tas upp i Produktions samverkansgrupp 16 februari. Troligtvis fattar inte den samverkansgruppen beslut då, eftersom det inte funnits tid att förbereda sig för frågan. Serbaz Shali sa att hans målsättning är att det senast mars 2005 ska finnas ett inriktningsbeslut för klumpen i Stockholm.

Åke Anevad

administratörerna bl.a. jämka samman olika önskemål om arbetstider, så att det finns rätt bemanning vid rätt tid.

Poängsätta

Vid Sundsvalls Postterminal, arbetar ca en tredjedel av personalen - ca 60 personer, spridd över hela terminalen, enligt Besched. De har sökt detta frivilligt, och därmed har de fått 36 timmars arbetsvecka för alla som deltar. I gengäld måste de vara beredda att arbeta vid olika tider på dygnet när behov finns, alla måste alltså även vara beredda att ta något nattpass vid behov. När det uppstår brist på personal på någon tid, informeras personalen om detta och får möjlighet att frivilligt flytta sina vakter (utan särskild belöning). De brister som återstår efter detta åtgärdas genom att administratören, med ingående kännedom om personalens behov och önskemål, helt enväldigt flyttar personal till de vakter där det är brist. I Årsta och Tomtebodas finns ingen generell arbetstidsförkortning för all personal som deltar i Besched, i stället är alla vakter poängsatta, möjlighet till arbetstidsförkortning finns för den som väljer vakter med hög poäng. I stort sett är idén, att man ska poängsätta vakter, där man har svårt att få personal frivilligt, högt, så att man kan få dem bemannade utan tvång. Vid Årsta DIL är det ungefär som i Sundsvall, den ansvarige administratören, som enväldigt, med ledning av personkännedom och eventuella noteringar, avgör vem som måste byta vakt, för att åtgärda ett personalunderskott. Liksom i Sundsvall, informerar man i Årsta personalen, så att den som vill (utan särskild belöning) kan byta vakt frivilligt för att åtgärda personalunderskott. Vid dessa två enheter ligger man grovt sett i bästa fall kring 90% av inlagda vakter i önskeschemat som kan godkännas, övriga 10% åtgärdas genom tvångsbyten.

Tba:s metod

Vid Tomtebodas Kundenhet har man valt en annan metod, för att lösa problemet med personalunderskott på vissa vakter. Undertecknad är naturligtvis grovt jävig, som medansvarig för införandet av metoden. Eftersom det finns en tydlig ovillighet, att ta upp Tomtebodas metod till diskussion i olika arbetsgrupper där man vill lösa de problem som uppstår vid tvångsbyten, anser jag det oundvikligt att försöka ta upp problemet här. Ovilligheten tycks bero på något slags moraliska betänkligheter, mot att "belöna" personal för något som redan ingår i anställningsavta-

let? Oavsett den moraliska aspekten, tyder det på intellektuell feighet, att inte våga diskutera en metod, som bevisligen medför att man bara behöver tillgripa tvångsbyten vid betydligt under en procent av antalet vakter i stället för vid över tio procent av vakterna. Eller med andra ord att måluppfyllelsen är över 99,5% i stället för knappt 90%. I praktiken innebär det, att en anställd vid Tomteboda Kund, i genomsnitt måste göra ett tvångsbyte ca en gång per halvår. I grunden har Tomteboda Kund ett liknande poängsystem som Årsta, med vakter som är olika poängsatta beroende på popularitet. Skillnaden är, att man även tillämpar poängtilldelning som belöning, för personal som frivilligt byter vakt, jämkar, för att åtgärda personalunderskott när de informeras om detta.

Lottning

Förmodligen är det antal vakter som måste åtgärdas på ungefär samma nivå överallt före jämkning, men genom poängbelöningen för jämkning, kommer i stort sett all personal som har möjlighet, att frivilligt byta vakt till en vakt där det är brist, när de informeras om detta, dessutom utan att administratörerna behöver lägga ned värdefull tid till att motivera personalen. De få vakter med personalbrist som återstår efter jämkning, oftast mellan noll och sex per schemaperiod, som totalt kan innehålla ca 1200 vakter (således i genomsnitt ca 3/1200, dvs. ca 0,25%), åtgärdas genom lottning istället för genom enväldigt tvång baserat på personkännedom. All deltagande personal har lottats på en turordningslista för lottning vid införandet av Besched. Vid behov av lottning, får den som står överst på turordningslistan byta vakt, och flyttas sedan ned till slutet på listan. När listan har gått igenom en gång, kan man börja om från toppen eller göra en ny lottning, vid Tomteboda Kund, börjar man om från toppen. Om någon saknar kompetens för ett göromål, som den ska lottas till, får den stå kvar överst på listan tills den har fullgjort ett tvångsbyte som den har kompetens för, likaså om någon pga av sociala skäl, som beslutas av produktionschefen, har fått slippa ett tvångsbyte som den lottats till. En stor fördel med detta system, är att personalen vet långt i förväg, att de löper stor risk att lottas till tvångsbyte under den närmaste framtiden, om de står högt upp på turordningslistan för lottning.

"Harmoniska"

Ett aktuellt problem som måste lösas, när nya användargrupper ansluts till Besched,

är hur man ska hantera personal som är anställd för vissa tider, eller bara av tradition arbetar vissa tider. Många har inrättat sitt liv efter att kunna arbeta dessa tider, och är ovilliga att delta i ett önskeschema där all personal kan söka alla vakter på likställd basis. Det problemet tänker jag inte ens försöka att lösa här. Däremot kan en allmän reflektion vara, att om man har lämpligt sammansatta bemanningsgrupper, av personal med olika önskemål och behov, och med så bred kompetens som möjligt, så borde det finnas så stor spridning på önskemålen, att de flesta ska kunna få sina önskemål tillgodosedda. Fram till dess att man kunnat skapa sådana "harmoniska" bemanningsgrupper, bör man förmodligen ha vissa spärrar, så att de som är anställda för eller av tradition har scheman för vissa arbetstider, ska ha övervägande förtur till sina traditionella vakter, dock inte till hundra procent, vilket skulle förhindra en utveckling av önskeschemat.



Janis Rubulis

Janis Rubulis är ledamot av klubbstyrelsen på Tomteboda.

**Nästa nummer
av Faktuellt
utkommer i april.
Vill du
medverka?
Kontakta
redaktionen!**

SAKNAD

En novell av Mikael Salmson

Nu eller aldrig, tänker Jessica. Hon håller upp ännu en skvätt whisky och tänds en cigarett - den fjärdede på bara en halvtimme. Medan hon drar in ett djupt bloss ser hon ut genom köksfönstret. Kvällshimlen flamlar blodröd, kråkorna har samlats på taket mitt emot. På köksbordet framför henne står telefonen, en grå sak med knappar på magen. Bredvid ligger telefonkatalogen. Så enkelt att bara slå upp det där namnet. Och sedan lyfta på luren och knappa in numret. Så enkelt, och ändå så svårt.

Men varför börjar hjärtat bulta, varför darrar handen?

Ska bara röka färdigt, tänker hon. Sen... Sen ska jag...

Ljuset har tänts i ett av gårdshusets kök. En ung man och en ung kvinna visar sig: Familjen Lycklig har kommit hem. De packar upp ur kassar och börjar laga mat.

Tvåsamheten! fnyser Jessica. Jag har väl också upplevt den!

Cigarettens är upprökt. Nu kan hon inte längre skjuta upp det avgörande ögonblick. Hon öppnar telefonkatalogen, bläddrar fram Arnér... Arvidsson... Bengt... Björn. Där... Där! Björn Arvidsson, Sturegatan 46. Det är han! Och telefonnumret står där också: 662 84 50. Nu! Nu eller aldrig! Det är bara att lyfta på luren!

Bara ett litet samtal... Varför skulle det vara så omöjligt?

Men när hon lyfter luren får hon hjärtklappning, kroppen blir varm, händerna svettiga. Tungan klibbar mot gommen. Ändå trycker hon in sexans knapp. Hon trycker en gång till, och därefter tvåan. Sedan lägger hon på luren. Hjärtat slår för snabbt. Nej. Inte nu. Han sitter nog och just nu äter. Och då kan jag väl inte störa? Förresten har han nog en liten fru, inte kan jag komma där och tränga mej på?

Ångesten vrider till i mellangärdet. Varför denna ångest? Hon tänker att det måste vara min skräck för att bli avvisad. Men det är ju bara min pappa jag ska ringa. Han kan väl inte avvisa sin egen dotter? Eller kan han?

Aldrig har hon sett honom i levande livet, aldrig talat med honom, aldrig hört hans röst. Han vet nog inte ens att jag finns, tänker hon. Eller så har han glömt mej. Det var i alla fall tjugofem år sen som jag föddes. Och tjugofem år sen som han stack.

Men han är ändå min pappa! Hon och tar en ny klunk av den bittra drycken. Pappa. Ett sånt skönt ord. Mycket varmare, mycket

fastare än "mamma". Tänk att kunna säga det till någon. Helt naturligt. "Pappa, titta vad jag kan!"

Hon skulle kunna skriva ett brev, istället för att ringa. Pappa, skulle hon skriva, varför har du inte hört av dej på alla dessa år, varför lämnade du oss, mamma och mej, varför smet du din väg? Var du rädd för mamma, hennes vassa tunga, hennes kritiska blick? Det var jag också, ska jag säga dej. Du skulle bara anan vad jag har fantiserat om att ha en pappa, en egen liten pappa som skulle ta med mej på bio eller Grönan och försvarade mej mot mamma och berättade sagor för mej på sängkanten. Istället fick jag

Fårnvarande tar hon en klunk och undrar: Hur ser han ut nu? Hon har en inre bild av honom, en bild som hon har skapat av ett enda gammalt foto. En lång, muskulös karl med självsäkert leende och svart hår. Nu är han kanske en gråhårsscharmör? Det var alltid charmörer mamma föll för, trevliga män som strök hennes grandiosa självbild medhårs. Mamma ville ha männen under sig, särskilt de starka, hon ville se dem på knä i måttlös beundran av hennes rödlockiga skönhet. Men när dom istället stack sin väg... ja, då, då var hon en martyr som satt där med mej i knäet. En gapig unge.



ligga ensam i mörkret och lyssna på mammas "kompisar" som satt utanför mitt sovrum och förde ett jävla liv. Sövd till främlings röst, det var min barndom, men var fanns du då, lilla pappa?

Hon tänds en ny cigarett. En tanke slår henne: Så lätt man kan göra ett bam, så snabbt och så lättvindigt. Men det är barmet som får bära livet. I åttio år eller så. Om man inte kortar av det, förstås.

Bara ångesten, sagnaden. Vilken jävla rättvisa är det?

Och nu sitter mamma i sin lägenhet ute i Hägersten, gammal, ful och förgrämen.

Håller jag på att bli likadan?

Snart har skymningen gått över i natt. I köksfönstrets spegel ser hon sig själv som ett suddigt andeväsen, en blek och tård figur med mörker kring ögonen. Självförnekelsens anorektiska ansikte. Nej, mammas skönhet har jag inte, hon tog alltihop. Jessicas hår är mycket kort, bara bruna stubben finns kvar. Hon vill inte veta av några eldiga lockar. Vill inte vara som mamma, vill

istället vara hennes motsats. Om det är möjligt.

I alla fall är jag mer självkritisk, tänker hon. Självinsikt, det har mamma då inte. Hon håller upp en ny skvätt av den bruna vätskan. Låter whiskyn bränna skönt nere i magen. På den punkten är hon inte så olik sin mamma.

Och pappa? Drack han också?

Darrande lyfter hon luren. Om munnen inte vore så torr! Hej, ska hon säga, jag heter Jessica Lundberg, jag är din dotter. Kommer du ihåg mej? Jag har alltid undrat... Men tänk om han låter avvisande? Vänlig men distanserad? Jasså, du säger det, du är min dotter, vad kan jag göra åt det? Hon ville ju inte ha abort, din mamma. Nej, jag har tyvärr inte tid att träffa dej just nu, nästa vecka kanske, eller nästa månad...

I ångest lägger hon på luren.

Gud vad patetiskt! "Jag är din dotter, kommer du ihåg mej? Jag har alltid undrat..."

Ja, vad är det jag undrat över?

Varför han gick, förstås. Det undrar alltid barn när de blir övergivna. Varför de blir lämnade.

Din jävel! tänker hon och knyter handen kring glaset. Din jävel, din jävel! Du stack du! Du valde friheten framför mej! Du är värre än mamma!

Paret i huset mitt emot har nu lämnat matlagningen. Kvinnan står med ryggen mot diskbänken, mannen lutar sig mot henne, de omfamnar varandra. Jessica drar ner rullgardinen så hastigt att en blomkruka far omkull. Varför ska jag alltid stå utanför och se in på andras lycka?

Ännu en gång lyfter hon luren. Hon kommer att sluddra, hon kommer att gråta, hon kommer att skrika åt honom: din jävel, din jävel! Men vad gör det? Och hon slår numret, hela numret den här gången, 662 84 50. Det tutar upptaget.

Jaha, tänker hon lättad, det var det. Det var nog inte meningen att jag skulle ringa just nu.

Hon lägger sig på soffan och drar pläden över sig. Ända upp till härfästet.

I morgon, tänker hon grumligt, i morgon...



Mikael Salmson arbetar på Årsta Små.

Skrivarverkstad

Skrivarverkstad *Prosa för nybörjare och alla med skrivarlust* med fil.mag. Marianne Hultgren som en mycket kunnig och inspirerande kursledare arrangerades av SEKO Klubb Årsta i höstas. Skrivareverkstaden var en del av projektet Låt kulturen blomma! och kostnadsfri för våra medlemmar. Vi som deltog fick utveckla vårt skrivande genom samtal och skrivövningar vid fem kursträffar. Vi samtade om formfrågor, metoder och mer praktiska frågor angående skrivandet.

Strindberg & Voltaire

Vi analyserade inte bara våra egna texter men också texter av etablerade författare som Hjalmar Bergman, Kerstin Ekman, Karin Boye, Per Anders Fogelström, August Strindberg, Vilhelm Moberg, Selma Lagerlöf, Carina Rydberg, Jonas Gardell, Albert Camus, James Joyce, Imre Kertész, Frantz Kafka, Voltaire, Cervantes... Vi övade oss i konsten att

berätta och fördjupade oss i bl a hur man skriver inledningar, person- och miljöbeskrivningar. Vi behandlade stilistiska variationer på ett tema, och lärde oss om skillnaden mellan skönlitterära och faktatexter. Sanningsbegreppen är olika i fakta och fiktion. Skönlitterär text är gestaltning. Vi övade oss detta genom att i våra texter gestalta bl a olika känslor som lycka, förväntan, sorg, ilska, besvikelse, hopp. Vi skrev övningar vid varje träff och hemma. Sista gången vi träffades hade vi en textdiskussion och gick genom alla inlämnade berättelser. En mycket givande skrivareverkstad och själv blev jag väldigt imponerad av gruppens texter!

Raili Kalliovaara

deltagare i Skrivareverkstad och kulturansvarig i Klubb Årsta

Här intill finns ett smakprov ur Skrivareverkstaden till Faktuelltts läsare: *Saknad*, en novell av Mikael Salmson.

Filmtips på bio!

- Jag kan varmt rekommendera Martin Scorseses nya film: *The Aviator*. Den handlar om den excentriska miljardären och filmregissören Howard Hughes (utmärkt spelad av Leonardo DiCaprio) liv och leverne från tjugotalet fram till slutet av fyrtiotalet. Howard är extremt fascinerad av flygplan och är själv en duktig pilot. Han satsar allt han har för att uppfinna och utveckla nya flygplansmodeller. Han har även många tillfälliga förbindelser med den tidens största kvinnliga filmstjärnor: Katherine Hepburn (som han kilade stadigt med under en längre period), Ava Gardner, Jean Harlow m.fl.

Helgjuten

Detta är en mycket helgjuten film, med en fantastisk skådespelarensemble (Vad sägs om Cate Blanchett som Katherine Hepburn, Kate Beckinsale som Ava Gardner, Alan Alda som senator R.O. Brewster, Alec Baldwin

som Juan Trippe, Ian Holm som professor Fitz och John C Reilly som Noah Dietrich, för att nämna några...) Filmen grundar sig på ett verkligt människoöde (även om man funderar över sanningshalten under vissa scener...)

Stora förväntningar

Förväntningarna inför denna film var extremt höga, då jag hade väntat på den en längre tid, men jag kan lugnt säga att de infriades med råge! Scorsese är en fantastisk regissör! Med en säker hand för han effektivt historiens handling framåt. Fyrtiotalsmiljön känns realistisk och inspirerande. Min enda anmärkning är att han har en tendens att bli lite väl övertydlig ibland... Men han lyckas i alla fall underhålla mig ordentligt de tre timmarna som filmen varar!!! Vad kan man mer begära?

Skrivet av Anna Panic.

Förtroendevald:**“Banka och knåda är skönt efter samverkan”**

Eva Brattström sitter i Amnesty Internationals reception på Söder. Här tillbringar hon några förmiddagstimmar varannan tisdag. Svarar i telefonen och hjälper till.

- Det gör jag för att hålla kontakten. Jag har jobbat här som sommarvikarie. Det är en trevlig arbetsplats. Det är roligt att jobba med folk som har lite andra vyer, säger hon.

Eva verkar ha en aldrig sinande energi och är ständigt på gång. Förutom timmarna på Amnesty, arbetet som facklig ordförande för sektion Stora brev på Årsta så hinner hon med att jobba deltid på Posten och Systembolaget, ha ett privatliv, hålla på med keramik och studera retorik på kvällarna. Hur får hon ihop det?

- Jag bara måste få det att fungera. Efter ett tag blir man jävligt duktig på att organisera, konstaterar hon.

Banka och knåda är skönt efter samverkan

Eva har sysslat med mycket genom åren. Hon är utbildad fritidsledare och har arbetat på fritidsgårdar och kollo. I mitten av åttiotalet bodde hon i England i ett och ett halvt år. Där jobbade hon bland annat som volontär på Church Army i Cambridge.

- Det var lite frälsningsarmé stuket. Man fick äta och bo gratis och så skulle man ta hand om stället. Det var nästan bara uteliggare som bodde där. Från riktiga levnadskonstnärer till riktigt nedgångna alkoholister, berättar Eva.

- De finns inte kvar längre. Efter Thatchers härjningar i den sociala svängen har det blivit mycket tuffare. Idag finns där mest unga psykiskt sjuka narkomaner. De har vakter och har satt upp galler överallt.

Till Stockholm kom Eva i slutet av åttiotalet. Hon ville bort från Lund.

- Efter England flyttade jag hem till Skåne och Lund igen och började jobba på fritidsgård. Så tröttnade jag på det. Jag sökte en keramik kurs och kom in i Leksand, Öland och i Stockholm. Det blev Stockholm. Här fick jag tag på en lägenhet på Lidingö nära skolan.

Idag delar hon en keramikverkstad med sex andra men hon vet inte om hon ska

Namn: Eva Brattström

Ålder: Ja

Aktuell: Snart halvtid som ordförande för sektion Stora brev. Kämpar med verksamhetsberättelsen inför sektionens årsmöte.

Familj: Ja

Arbete: Deltidsarbetar på stora brev och systembolaget. Utbildad fritidsledare.

Fritidsintressen: Kombinera ofta fritidsintressen med jobb. Hon har bland annat arbetat på kollo och varit i fjällen flera somrar som stugvärd för Svenska turistföreningen. Sysslar med keramik och läser retorik på Södertörns högskola.

Styrka: Bra på att organisera och lösa konflikter. Har då och då en tendens att visa humör. Det är bra att kunna säga ifrån.

Svaghet: Tycker inte om att ägna sig åt siffror och statistik, det är an-



gestframkallande. Har då och då en tendens att visa humör.

behålla verkstaden i framtiden.

- Jag hinner inte hålla på. Vilket är synd då det är jävligt skönt att sätta sig där ibland och knåda leran. Särskilt på fredagar när man har haft samverkan (skratt).

Kollo är bra träning för fackligt arbete

Till Posten sökte Eva för att hon tyckte att det var ett lämpligt jobb där man inte behövde anstränga sig så mycket. Vilket hon också sa på anställningsintervjun:

- Det är jobbigt att vara fritidsledare, det kräver så himla mycket engagemang. Det gör ju inte det här jobbet. "Nä, nä jag förstår vad du menar, svarade anställningsintervjuaren".

Eva fick jobbet och började på Hammarby postterminal. När Årsta terminalen byggdes las Hammarby ner. Eva har varit på Årsta sedan dess. Men hon har också hunnit med andra jobb under sin tid i posten.

- Jag jobbade på kollo i flera somrar. Då brukade jag ta tjänstledigt för prov av annat jobb. Barnen var mellan tolv och nitton år. Mycket bra träning för en som

jobbar fackligt (skratt). Det var många gånger man fick sitta och försöka reda ut konflikter och problem, säger hon.

De senaste somrarna har Eva varit stugvärd för Svenska turistföreningen i Vaisaluokta, porten till Sarek.

- Jobbet som stugvärd är jättekul. Många tror att det är ensamt i fjällen men det är tvärtom. Förra sommaren hade jag fyra-hundrafyrtio gäster på fyra veckor. Jag har nästan aldrig varit så social som när jag sitter där.

“Tycker det har blivit bättre”

Att Eva har engagerat sig i facket beror mycket på jobbet i Amnesty.

- Du inser att fackliga rättigheter är fortfarande ingen självklarhet i världen. Det är snarare ett undantag. I vissa länder som Kina är det totalförbudet med fackföreningar. I Colombia blir du skjuten om du jobbar fackligt. I USA förföljer man också fackligt aktiva på olika sätt. Då är det bra att så många som möjligt engagerar sig så att det inte bara blir en klick som styr, säger hon.

Eva började som de flesta andra i facket.

Någon frågade om hon kunde tänka sig att bli ersättare. Plötsligt var Eva invald i sektionsstyrelsen. Ett tag var hon skyddsombud och för ett år sedan blev hon vald till ordförande för sektion Stora brev.

Året som ordförande har varit en tuff tid med omorganisationer, projekt och flytten av hela Tomtebodas brevsortering till Årsta. Många är missnöjda och frustrerade över den dåliga arbetsmiljön. Men Eva tror att synen på det fackliga arbetet har blivit positivare bland medlemmarna på sista tiden.

- Jag känner att jag har fått bra stöd av medlemmarna. I början fick jag hela tiden höra hur dåligt facket är, det kanske de har slutat säga öppet till mig bara för att jag är ordförande nu. Jag hoppas inte att det är så utan att de faktiskt tycker att det har blivit bättre. Därför blev jag jätteglad när jag hörde att mitt deltidslag ska komma på årsmötet.

Vi riskerar att självdö

Eva tycker att mycket av det fackliga arbetet på sektionerna idag inte handlar om de stora frågorna utan om personliga ärenden och enskildheter. Det kan vara fråga om rehabärenden eller människor som har blivit omflyttade eller fått ändrade scheman.

Men Eva menar också att sektionen varit pådrivande i större frågor. Sektionen har kämpat för att Tomtebodas friskvårdstimme ska behållas på Årsta. Där har också skett framsteg. Även om det nu kallas träning på arbetstid. Den viktigaste fackliga frågan anser hon annars är anställningsformerna.

- Det är inte klokt hur arbetsgivaren har härjat i den frågan i många år. De tidsbegränsat anställda måste skyddas. De flesta av dem är unga och det är där fackets framtid finns. När vi i facket inte säger stopp och ser till att de får bra anställningsformer då riskerar vi att självdö inom tio år.



Janne Skog

Janne Skog ingår i Facktuellts redaktion

Internationellt

Privatiseringarna

• Först bolagisering och därefter privatisering.

Så ser utvecklingen ut i flera av de länder där omreglerarna slagit klorna i Posten.

Den **belgiska regeringen** har bjudit ut en del av belgiska posten till försäljning. Deutsche Post och holländska TPG har redan anmält sitt intresse.

25 procent av **danska posten** är också ute på budgivning. Även här är det DP och TPG som är spekulanter. Danska Posten värderas till mellan 100 och 200 miljoner euro.

Hysch-hysch

I **Storbritannien** är det än så länge litet mer hysch-hysch, men trovärdiga källor anger att styrelseordföranden Allan Leighton fått klartecken från regeringen att under sin kommande treåriga mandatperiod börja sälja ut delar av Royal Mail. Enligt *Financial Mail* ska 20 procent av aktierna säljas till personalen och 31 procent via börsen. Regeringen förnekar, men med tanke på Blair-regeringens allmänna vandel kan man tro vad man vill om det.

Den verkligt stora privatisering som är på gång är den i **Japan**. Koizumi-regeringen har som bekant varit på studiebesök i fr.a. Tyskland inför den planerade utförsäljningen som är tänkt att starta i april 2007. De lagändringar som behövs ska behandlas i parlamentet ("Diet") i år. Avsikten är att dela upp posten i fyra delar, där brevvverksamheten är en del. Postsparbanken och försäkringsrörelsen - båda dessa är oerhört stora i Japan - samt ledningsfunktionen är de tre andra.

Tilläggs kan att det också finns ett stort motstånd inom regeringspartiet mot privatiseringen.

Uppskjutet i Österrike

Av samma orsak blir det ingen utförsäljning av **österrikiska posten** under den här mandatperioden (som sträcker sig fram till 2006).

Tyska staten har sålt ut ytterligare aktier i Deutsche Post. Avsikten är att bolaget ska vara helt privatiserat till slutet av 2006.

Även **holländska regeringen** säljer aktier; nu äger staten bara 19 procent av

holländska Posten (TPG).

Syftet med omregleringspolitiken är ju att trycka tillbaka vanligt folk och berika det lilla fåtalet i toppen. Därför är det inte så konstigt att det blir bråk. I bl.a. Belgien och **Frankrike** har det strejkats under hösten och i Sverige var det nära. I Tyskland vill Deutsche Post införa deltid i stor skala inom brevbäringen; självklart väcker det fackligt motstånd. I Japan har de 400.000 postanställda som offentligt anställda ingen strejkrätt idag. När Posten blir privat bolag har de den rätten - men det vill Koizumi begränsa. De anar vad som kan komma.

Israeliska terrorister

Intressant är också att notera att Sharon-regeringen i **Israel** går hårt fram inte enbart mot palestinierna; som de överklassterrorister som de är så kör de också med de judiska arbetarna - vilket besvarats med strejker under hösten. Jag vet inte om LO i någon form uttalat sitt stöd för Histradut (israeliska LO) när de kämpar för att deras medlemmar ska behålla jobben och få ut sin lön i tid; de bör göra det. Det är i själva verket en av de viktigaste uppgifterna i solidaritetsarbetet att stödja de fackliga och politiska krafter som tar strid med de härskande skikten i de värsta terroriststaterna: USA, Israel, Ryssland, Storbritannien.

Norge

Den norska regeringen beslutade i december att helt upphäva brevmonopolet fr.o.m. 1 januari 2007. Förslaget ska behandlas i folketinget innan det kan träda i kraft.

Någon månad tidigare meddelade Norska Posten att man tänker stänga hälften av alla brev- och paketterterminaler och säga upp 1.600 anställda under 2005. Många har jobbat i 25 år eller mer i Posten.

Jan Åhman

Regelutredningen om avregleringarna: Sämre - men ändå bra!

“Varje slag av tänkande är utan undantag stämplat med en klass’ märke.”
Mao Zedong, Om Praktiken, juli 1937.

• Regeringen tillsatte i december 2003 en särskild utredare för att utvärdera “regelreformerarna” - som socialdemokraterna kallar denna form av omfördelningspolitik - inom tele-, el-, post-, inrikesflyg-, taxi- och järnvägsmarknaderna. Utredaren fick i uppdrag att granska de “långsiktiga effekterna för konsumenterna, näringslivet, arbetsmarknaden och samhällsekonomin” och utifrån denna utvärdering “föreslå de åtgärder som kan behövas för att ytterligare förbättra marknadernas funktion”. Dan Andersson, LO:s chefsekonom, utsågs till utredare.

Dan Andersson är ekonom och kanske är det därför som mycket av utredningstexten är Handelshögskolesnack kring olika teorier; det är många vackra ord, mer eller mindre exotiska begrepp som “Cournot-modellen”, “vertikala integrationsvinster”, “Schumpeterianska teorin”, “död-

viktsförluster”, “Baumols kostnadssjuka”, “naturliga monopol”, etc, etc.

Bristfällig statistik

Kanske är det frestande att hålla sig på denna nivå när det, som utredaren gång på gång framhåller, antingen saknas användbar statistik eller också är den som finns bristfällig. Trots detta gör han några försök att mera empiriskt mäta effekterna av omregleringen.

Prisutvecklingen för oss konsumenter ser då ut så här för de olika branscherna:

	Prisökn	KPI
Post (1993)	+ 80%	+14%
Taxi (1990)	+72%	+34%
Järnväg (1988)	+125%	+57%
Inrikesflyg (1992)	+63%	+20%
El (1996)	+86%	+9%
Tele (1993)	-13%	+14%

Årtalet inom parentes är det år som omregleringen genomfördes inom respektive bransch. Prisökningarna har mätts från det år som “liberaliseringen” (utredaren före-

drar det ordet) genomfördes fram t.o.m. 2003. Som jämförelse anges också hur mycket konsumentpriserna stigit under samma period.

Sänkt inkomst

Kort sagt så visar denna sammanställning att omregleringen har resulterat i väsentligt högre priser för vanligt folk. Däremot - och det är en av poängerna med omregleringen - så kan priserna ha sjunkit för större kunder. Så har skett inom t.ex. postbranschen.

På samma bräckliga statistiska underlag beräknar utredaren så **arbetsproduktiviteten** jämfört med övriga näringslivet. Enligt en tabell i utredningens betänkande så har den sjunkit i alla branscher utom tele och järnväg. I en annan tabell påstås den tvärtom ha ökat i de flesta branscher. **Antalet sysselsatta** som andel av hela näringslivet har minskat - förutom i taxibranschen. **Arbetsinkomsten** har sänkts i alla branscher förutom tele. Allra sämst är det i taxi-, järnvägs- och postsektorn.

Monopolvinst

Utredaren för ett resonemang kring frågan om det på den gamla tiden, tiden före omregleringen, togs ut monopolvinster inom de undersökta branscherna. Posten, SJ, etc hade ju på den tiden monopol inom (åtminstone delar av) sina branscher. Han kommer fram till att det togs ut monopolvinster, men att dessa fr.a. tycks ha kommit personalen tillgodo i form av en “monopolpremie”:

“Denna monopolpremie kan tas ut av de sysselsatta i högre löner eller minskad arbetsbelastning. Om de sysselsatta i en sektor får del av eventuella monopolvinster har de motiv att motsätta sig en liberalisering som hotar dessa vinster. Ju större monopolpremie i löner och sysselsättning, desto större är vanligtvis motståndet från de sysselsatta mot en liberalisering”.

Sysselsättningspremie

Där fick vi! Lönepremien var nog inte så stor anser utredaren men däremot är det

SEKO:s ordförande kritisk

• SEKO:s ordförande Janne Rudén inleder sin kommentar till utredningen med några positiva omdömen. Det är bra att utredaren föreslår regelförstärkningar på de avreglerade områdena, säger han, och fortsätter:

- De avreglerade marknaderna saknar relevanta regler vilket ställer till mycket problem. Tänk att spela en fotbollsmatch utan regler, då skulle det bli kaos på planen, vilket det även blivit på många av de avreglerade marknaderna.

Han instämmer i utredarens kritik mot bristen på statlig styrning av de statliga bolagen:

- Vad är det för mening med att ha statliga bolag om man inte använder dem till något annat än mjölkkor. Ska man ha statliga bolag, vil-

ket jag tycker att man ska ha, ska de användas till något annat än enbart ekonomiska ändamål.

Janne Rudén avslutar med en svindande kritik mot utredarens slutsatser:

- Det är märkligt att utredaren så kategoriskt kommer fram till att avregleringarna varit samhällsekonomiskt effektiva. Konsumenterna har förlorat på det, de anställda har förlorat på det, vem är då egentligen vinnarna?

- Utredaren har inte gjort en kvalitetsbedömning av de avreglerade marknaderna utan jag tolkar det som ett avancerat teoretiskt resonemang. Jag är övertygad om att såväl konsumenterna som de anställda har en helt annan bild av utvecklingen.

troligt att det fanns en *sysselsättningspremie*, skriver han vidare:

“Storleken på denna sysselsättningspremie är svår att bedöma, men för Posten, Vattenfall, Telia och SJ torde den ha varit relativt stor, sett till att produktionen numera är densamma med betydligt mindre personal, även om hänsyn tas till att man lejt ut verksamhet (s.k. outsourcing) samt teknisk utveckling.”

Om detta resonemang (som förs av en ledande LO-funktionär!) finns ett par saker att säga:

- En orsak till att det idag sorteras fler brev per anställd inom Posten är införandet av maskinell sortering i stor skala. Detta skedde huvudsakligen 1996; visserligen ett par år efter omregleringen och bolagiseringen men investeringarna 1996 planerades och betalades med pengar från tiden före systemskiftet. Jag skulle vilja påstå att den svenska Posten har halkat efter i den tekniska utvecklingen p.g.a. den omreglering som nästintill satt företaget i konkurs; endast utförsäljningen av hela matsilvret har hjälpt företaget att hålla näsan över vattenytan.
- Den andra orsaken är naturligtvis att det som Dan Andersson kallar “*sysselsättningspremiern*” har tagits bort. Uttryckt med andra ord så får vi arbeta hårdare på terminalerna och ute på brevbäringskontoren!

Vinnarna

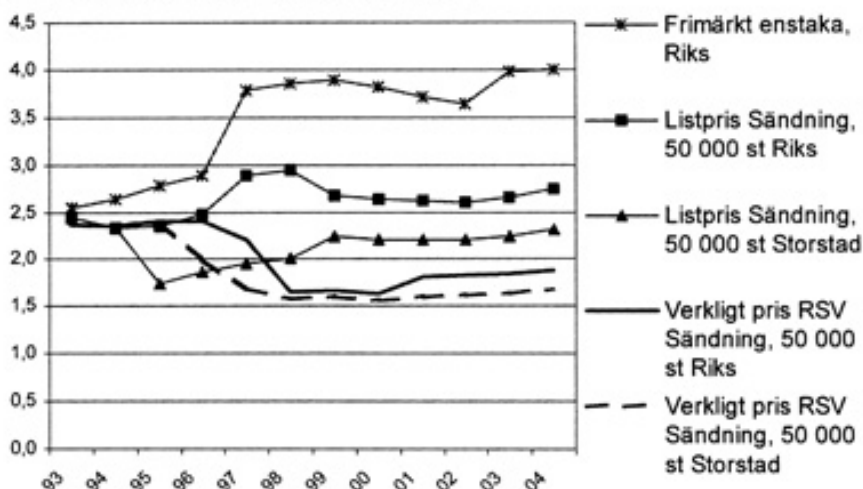
Slutsatsen av Dan Anderssons argumentation blir att det nuvarande läget är det normala och eftersträvarsvärda. Vi - “*de sysselsatta*” - hade det helt enkelt för bra på affärsverks- och monopoltiden.

Om man vill föra en meningsfull diskussion kring utredningen bör man därför hålla gamle Maos ord i åtanke: ur alla tjusiga begrepp och haltande statistik och “analyser” stiger det gamla vanliga unkna överklasstänkandet fram.

Därför säger utredaren inte heller ett ord om VINNARNA; de som verkligen tjänat på omregleringspolitiken. Han hade i uppdrag att göra en samlad analys av de långsiktiga effekterna för ... samhällsekonomin; vore det då inte intressant att också belysa den gigantiska omfördelning som liberaliseringen resulterat i. Att Postens VD på affärsverkstiden hade en lön som var sex gånger högre än en sorterare - idag är den 20-25 gånger större. För att inte tala om de kapitalägare som berikat sig på omregleringen.

Figur 8.17 Prisutvecklingen för olika typer av brev exklusive moms 1993–2004

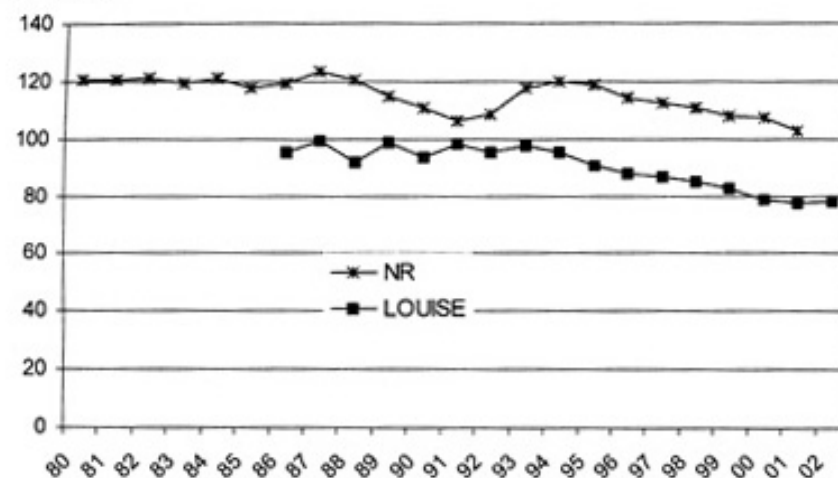
Kronor i fasta priser, deflaterat med NPI



Källa: PTS (2004b).

Figur 8.12 Medelinkomst för de sysselsatta i postsektorn i förhållande till näringslivet 1980–2002

Procent



Källor: ITPS bearbetning av SCB:s statistik, KI:s bearbetning av SCB:s statistik samt egna beräkningar.

Diagram från utredningen.

Det övre diagrammet belyser det faktum att kunder med stora sändningar fått sänkta kostnader, medan alla kunder som inte kan sluta förmånliga storkundsavtal har fått höjda porton.

Det nedre diagrammet redovisar inkomstutvecklingen per arbetad timme (NR, Nationalräkenskaperna) och den årliga arbetsinkomsten (LOUISE).

Förslag

Till sist: Vad föreslår då utredningen? Det är självklart inga himlastormande förslag och definitivt inga som ifrågasätter omregleringen. Förslagen för postbranschen är rätt typiska:

- Avskilj Svensk Kassaservice från Posten.
- Ge PTS (Post- och Telestyrelsen) rätt att säga upp outnyttjade tillstånd för att bedriva postverksamhet.
- Postens pristak bör behållas men reformeras.

- Det bör utredas huruvida det innebär en finansiell börda för Posten att tillhandahålla samhällsomfattande tjänster, hur stor denna börda i så fall är och på vilket sätt den ska finansieras.
- Anpassa kvalitetskraven på Posten till en nivå närmare den faktiska.
- PTS bör ges en konkurrensbefrämjande roll på postmarknaden.
- Inför bestämmelser i postlagen om efter-sändning.
- PTS bör årligen publicera en rapport om huruvida Postens priser för de samhällsomfattande tjänsterna är kostnadsbaserade.
- PTS ska i samarbete med SCB ta fram en metod att följa prisutvecklingen för hela brevmarknaden.

Går igen

Dan Anderssons Regelutredning påminner i mycket om de utredningar som föregick omregleringen och bolagiseringen 1993-94. De kom alla fram till att Posten - även vid en internationell jämförelse - var ett effektivt och lönsamt företag med hög kvalitet. Trots detta föreslog de att monopollet skulle avskaffas och Postverket göras om till bolag.

Sak samma med denna utredning. Få fakta talar för att nyordningen inneburit några andra "förbättringar" än att de allra största kunderna fått bättre villkor. Däremot är det otvetydigt att alla andra fått högre priser och att personalen har fått det sämre.

Trots detta går utredningens förslag ut på att man ska fortsätta på den inslagna vägen. Nyckelkravet är att PTS ska ges utökade befogenheter. I klartext innebär detta fortsatta och än större ansträngningar till förmån för russinplockarna. Andersson lovordar EU:s postdirektiv och han anser det vara en *intressant tanke* att öppna Postens produktionsprocess för andra operatörer. Det ger en antydning om vad vi har att vänta oss.

Återigen är det klassintressena som talar.

Och gör det så mycket effektivare om man ger dem en röd anstrykning!



Jan Åhman

Jan Åhman är redaktör för Facktuellt.

Många tar friår

Friåret har väckt ett stort intresse på våra terminaler. Hittills har ca 90 sökt ledigt på Årsta, ca 30 på Tba brev och paket och 5 i Segeltorp /Sätra. Facktuellt informerar om några av de saker som kan vara bra att känna till i samband med ledigheten.

- Du får ingen lön från Posten under ledigheten. Istället får du ett aktivitetsstöd som betalas ut av Försäkringskassan. Aktivitetsstödet beräknas som 85 procent av arbetslöshetsersättningen, som i sin tur utgör 80 procent av din ersättningsgrundande inkomst.

I praktiken innebär detta att du som har en *ersättningsgrundande inkomst* som understiger 18.700 kronor/månad får ca 68 procent i aktivitetsstöd. Har du en inkomst som överstiger 18.700 kronor får du också ca 68 procent under de första 100 ersättningsdagarna men därefter en procentuellt något lägre ersättning.

Aktivitetsstödet betalas ut som dagpenning. Dagpenningen beräknas genom att den ersättning du är berättigad till divideras med 22. Ett exempel. Om din ersättningsgrundande ersättning är 18.700 kronor blir dagpenningen: $18.700/22 * 80\% * 85\% = 578$ kr/dag. Dagpenningen betalas ut med högst fem dagar/vecka.

Försäkringskassan grundar sin beräkning på ett *arbetsgivarintyg* där Posten (Löneservice) skall fylla i din ersättningsgrundande inkomst.

Din *ersättningsgrundande inkomst* består av:

- Din grundlön
- Eventuella fasta lönetillägg, exempelvis det fasta fridagstillägg som en del av oss har.
- Ett genomsnitt av de rörliga lönetillägg som du brukar ha. För vår del handlar det fr.a. om ob-tillägg.

En del börjar sin ledighet den 1 februari och 1 mars. De lokala löneförhandlingarna kommer inte att vara klara tills dess. Då gäller en central överenskommelse mellan SEKO och Posten som säger att den månadslön jag har skall räknas upp med 240 kronor/månad. Din ersättning kommer inte att höjas ytterligare på

grund av 2004 års löneökning, även om du får mer än 240 kr i påslag i de lokala förhandlingarna.

Däremot sker i juni varje år en uppräknings av arbetslöshetsersättningen med ett procenttal som regeringen fastställer. Den uppräknings som görs i juni i år avser 2005 års löneökningar och innebär att du som är friårsledig vid den tidpunkten får din ersättning uppräknad.

När du fått tillbaka ditt *arbetsgivarintyg* från Posten (det skickas hem till dig) bör du kontrollera att de uppgifter som *Löneservice* fyllt i stämmer med vad du har i lön och lönetillägg.

- Dina avtalade sjukvårdsförmåner gäller inte under tjänstledigheten. Du får inte de 90 kronorna vid läkarbesök och Posten betalar inte heller dina läkemedel under tjänstledigheten.

- Om du hyr en hem-PC måste du betala avgiften i förskott för hela din tjänstledighet. Tänk på att antingen reglera detta mot din lön innan du börjar din ledighet eller om du har inestående komp eller semester mot dessa ersättningar.

- I och med att du får en lägre inkomst under ledigheten så betalar du en lägre fackavgift. *Du måste själv anmäla din ändrade inkomst för att avgiften skall reduceras!* Anmälan görs till SEKO Stockholm, tel. 08-454 84 01.

- I och med att du inte får någon lön från Posten kan inte fackavgiften och premierna till Folksam dras på vanligt sätt.

- Vad gäller fackavgiften anmäler du detta till SEKO Stockholm, tel 08-454 84 01 så skickar de inbetalningskort under den tid du är ledig.

- Vad gäller Folksam anmäler du till Maj-Britt Selander på Folksam, tel 08-772 81 51.

- Ett annat alternativ i båda fallen är att du begär att avgifterna ska dras genom autogiro. Om du i fortsättningen vill betala på detta sätt anmäler du detta till SEKO Stockholm respektive Folksam på ovanstående telefonnummer.

Jan Åhman

Post- och kassaserviceutredningen: Nya steg i omregleringen

• Den 9 oktober 2003 tillkallade regeringen Susanne Lindh för att utreda postverksamheten (Post- och kassaserviceutredningen, SOU 2004:52).

Hon skulle dels utvärdera omregleringen inom postmarknaden och föreslå åtgärder för att undanröja "kvarvarande hinder för att syftet med liberaliseringen ska kunna uppnås", dels analysera behovet av en grundläggande kassaservice och hur denna i så fall ska tillgodoses.

Den del av utredningen som behandlade kassaservicen presenterades i maj 2004.

Kortfattat föreslog utredningen att Svensk Kassaservice läggs ner år 2006. På större orter ska bankerna och/eller ICA (och liknande) sköta betalningsförmedlingen. På landsbygden ska Posten till självkostnadspris genom lantbrevbärarna ansvara för servicen. På de orter där det finns varken banker eller lantbrevbärning ska tjänsten upphandlas av exempelvis ICA eller Posten.

"Flera aktörer"

Utredningens slutbetänkade offentliggjor-

des den 25 januari i år. Huvudinriktningen i de förslag som läggs är, helt i enlighet med regeringens instruktioner, fortsatt omreglering:

- Symptomatiskt är att man i Postlagens portalparagraf vill lägga till en mening som ytterligare understryker detta:

"Ett viktigt medel för att uppnå detta /hållbara och kundanpassade tjänster som tiillgodoser framtidens behov/ skall vara att man skapar förutsättningar för en effektiv konkurrens mellan flera aktörer, utan snedvridningar och omotiverade begränsningar"

Parallellslalom

Lindh-utredningen har arbetat parallellt med Dan Anderssons regelutredning och man kommer fram till ungefär samma saker. Även Lindh tvingas konstatera att priserna ökat kraftigt för privata kunder och mindre företag. Trots detta föreslår man att det pristak som idag reglerar hur mycket Posten får höja portot på enstaka försändelser tas bort. Motiveringen är att portokostnader idag är en mycket liten del av hushållens utgifter. Nu kan man ju vända på steken och hävda att eftersom de enstaka försändelserna och mindre sändningarna som privatpersoner, föreningar och mindre företag använder sig av är en så liten del av marknaden, så kan ju de fortsatt subventioneras av de stora volymerna. Men det är ett folkhemsperspektiv, som inte ryms i omreglerarnas värld. De stora kapitalens intressen är viktigare och därför ska sådan "korssubventionering" förbjudas. En av de få verkligt intressanta uppgifterna i utredningen är några siffror som tre ledamöter redovisar i ett särskilt yttrande (de är emot att pristaket avskaffas).

– Sedan pristaket infördes 1994, skriver de, har Posten höjt priserna på de prisreglerade tjänsterna med ca 54% exklusive moms. Under samma period har priserna för de i praktiken icke konkurrensutsatta men heller inte prisreglerade tjänsterna, utrikesporto och postpaket, höjts med 129% respektive 189%. Samtidigt har priserna på den mest konkurrensutsatta tjänsten, sorterade sändningar, *sänkts* (min kursiv/JÅ) under perioden ifråga."

SEKO Posten om utredningen:

• Post- och kassautredningen hyllar mycket tydligt avregleringens effekter. Utredaren Susanne Lindh har i sina slutsatser helt utgått från hur man kan öka konkurrensen inom fysisk brevbefordran och föreslår, som man uttrycker det, skärpt lagstiftning kring Postens prissättning som medel för att öka konkurrensen.

Alltför långtgående

SEKO:s uppfattning är att utredningen drar alltför långtgående slutsatser om avregleringens betydelse för effektiviseringen inom postområdet. Av någon anledning verkar Susanne Lindh totalt ha missat den tekniska utveckling som, enligt vår uppfattning, är den absolut största orsaken till att kraftiga rationaliseringar har kunnat genomföras. Att konkurrensen nu och i framtiden också står mellan fysisk och elektronisk meddelandeförmedling, är också något som utredaren valt att bortse från. Utredningen försvarar också det faktum att det är stora företag som gynnas av avregleringen av postmarknaden och argumentet är att privatpersoners kostnad för porto är en mycket liten del av hushållens kostnad.

Gå före EU

Post- och kassautredningen föreslår också en förstärkt roll för Post och Telestyrelsen (PTS). Utöver rollen som tillsynsmyndighet föreslås PTS också få ett ansvar för att postmarknaden fungerar ur ett konkurrensperspektiv. SEKO motsätter sig detta bestämt, inte minst med tanke på att det redan finns en myndighet som har detta ansvar (Konkurrensvirket). SEKO ser också en risk för att konkurrensfrågorna får en högre prioritet än tillsynsfrågorna, något som vi anser olyckligt och direkt felaktigt.

SEKO motsätter sig tydligt att Sverige än en gång går före utvecklingen inom EU när det gäller ytterligare avreglering. Med tanke på att konkurrensen inom fysisk brevbefordran, med marginella undantag, finns och har funnits från konkurrerande postföretag skulle beslut i den riktningen enligt SEKO vara djupt olyckliga. Varför ska Sverige i nuläget skapa utrymme för en ökad konkurrens inom ett område där den enda konkurrenten är Norska Posten som i sin tur har monopol på sin hemmamarknad??

Kassaservicen

Sist men inte minst är SEKO fortsatt kritiska till utredningens förslag till lösning av problemet med kassaservice. SEKO:s uppfattning har varit och är att staten måste ta ett mer direkt ansvar för utförandet av betalervice. Detta ansvar ska givetvis omfatta den hårt prövade personalen inom Svensk Kassaservice. SEKO har ju redan tidigare lämnat sina synpunkter på det delbetänkande om kassaservice som utredningen lämnade våren 2004. Våra kritiska synpunkter kvarstår.

SEKO har påverkat

SEKO har varit aktiva under utredningsarbetet och vi vågar påstå att detta har inneburit att vi lyckats få undan förslag som funnits med i de båda utredningarna som skulle inneburit ytterligare kraftiga förstärkningar av den genomförda avregleringen. Genom att förbundet och SEKO Posten i dessa frågor arbetat aktivt tillsammans gentemot utredarna har vi åstadkommit positiva resultat även om vi ändå har kritiska synpunkter på slutrapporterna. Det kunde utan SEKO:s agerande trots allt ha varit betydligt värre.

SEKO Posten

Allmänna råd

• Utredningen föreslår att den samhälls- omfattande posttjänsten bör ha samma omfattning som idag med bibehållna kvalitetsmål. Detta regleras i Postlagen och Postförordningen (och ytterst i EU:s direktiv om posttjänster) och innebär bl.a. att 85 procent av normalbrevens ska vara framme över natt och 97 procent inom tre dygn. Posten har som bekant en avsevärt högre kvalitet idag. Utredningen föreslår dock ingen skärpning av lagstiftningen i detta avseende.

• Däremot föreslår man att Post- och Telestyrelsen i fortsättningen ska utfärda "allmänna råd" om utdelningsservicen. Idag beslutar Posten ensam om detta, exempelvis det välkända (ökända?) "Posten före 13.00".

Inom Posten arbetar idag projektet "Effektivisering av den samlade brevprocessen, ESB" med bland annat frågan om utdelningsservicen. Det kan bli en intressant fråga hur denna utrednings intentioner står sig i förhållande till eventuella synpunkter från PTS. (Lindh-utredningen har antagligen inte varit informerad om vad ESB sysslar med).

Fler fastighetsboxar

• Utredningen föreslår att den samhälls- omfattande posttjänsten ska upphandlas, "om det är särskilt påkallat med hänsyn till kostnaderna för att tillhandahålla denna" – men man bedömer att det för närvarande inte är aktuellt. Det innebär att Posten, som ålagts detta uppdrag, tills vidare anses klara uppgiften utan särskild ersättning.

• Samtidigt ska den operatör som utför den samhälls- omfattande posttjänsten, läs: Posten, utsättas för en hårdare prisgranskning av PTS.

• Utredningen anser att övergången till att dela ut post i fastighetsboxar i flerfamiljshus ska skyndas på och att PTS ska ge råd om hur detta får gå till.

• Idag är det regeringen som har befogenhet att besluta att den operatör som ansvarar för den samhälls- omfattande posttjänsten också ska förvalta postnummersystemet. Utredningen vill föra över den befogenheten till PTS.

Eftersända åt CityMail

• Posten vidarebefordrar CityMails eftersändningar till de adresser där de inte har egen utdelning. Det regleras i ett kommersiellt avtal mellan de två företagen. Utredningen vill skriva in en skyldighet i Postlagen för den som ansvarar för den sam-

hälls- omfattande posttjänsten (=Posten) att ombesörja eftersändningar åt russinplockarna. Det ska dessutom ske till samma villkor som gäller för egna eftersändningar.

• Ett brev som är underfrankerat får idag inte (enligt Postlagen) hanteras som obeställbart förrän mottagaren erbjudits att lösa ut det. Det kravet vill utredningen ta bort. Rent teoretiskt skulle Posten - om detta förslag går igenom - kunna skicka alla försändelser med för lågt porto (eller inget porto alls) direkt till Kiruna!

Tjätigt

Lindhs utredning kommer inte med några omvälvande förslag, men de man föreslår leder alla åt samma håll: fortsatt omreglering och omfördelning.

Sedan några år minskar A-posten med några procent per år och det finns en uppenbar risk för att nedgången kan accelerera. Det kommer återigen att sätta Posten under hård press. I synnerhet som de volymer som har framtiden för sig - olika typer av ekonomibrev - är de som russinplockarna är ute efter, och redan har tagit en stor andel av i Stockholm, Göteborg och Malmö. Den samhälls- omfattande posttjänsten ska finnas kvar, skriver utredningen, men genom att ytterligare stärka kravet på fler russinplockare försämrar man förutsättningarna för den. Därför förbereder man helt följdriktigt att staten ska gå in och betala.

– Staten som ägare av Posten kommer under de kommande åren att ställas inför en rad komplexa frågor av strategisk karaktär, som rör bl.a. Postens långsiktiga ekonomiska uthållighet, konstaterar utredningen - för att sedan föreslå två typer av åtgärder. Dels sådana som ytterligare försämrar för de mindre kunderna (högre porto, fastighetsboxar), dels sådana som försämrar Postens ekonomiska uthållighet (fler russinplockare och lagstadgad skyldighet att hjälpa dessa med t.ex. eftersändningarna).

Tack käre läsare för att Du orkat hänga med så här långt i ännu en av dessa tjätiga omregleringsartiklar. Jag kan inte lova att det blir den sista. Tvärtom: den som tröttnar först förlorar. Postpolitiken är bara en del i den världsomspännande erövrings- och omfördelningspolitiken Inte av samma dignitet som de verkligt stora brotten; men det är vår del!

Jan Åhman

Susanne Lindh är regionchef för Vägverket i Skåne med förflutet på Kommunikationsdepartementet och som ledamot i Post- och Telestyrelsen

Jag skrev om utredningens förslag för kassaservicen i Faktuellt nr 3/2004. Artikeln finns på klubbens hemsida.

Segeltorpsröster



Namn: Athanasios Skouderas
Aktuell som: Sorterare på deltid i Segeltorp, just nu förhöjt åtagande till heltid.

I Posten sedan: Sju år, hela tiden i Segeltorp.

Innan dess: Skolan.

Kommer från: Familjen kommer från Grekland, men själv född i Sverige.

Familj: Singel.

Bor: I Bredäng.

Andra intressen än Posten: Musik. Producerar hip-hop musik på semiprofessionell nivå. Tyvärr har intresset för hip-hop svalnat de senaste två åren.

Hur är det att jobba i nya Segeltorp?

– Det är tystare, inte lika mycket ljud som i de gamla lokalerna.
– Men det är oorganiserat som f-n och det behövs mer folk. Jag ska spridningssortera, men måste börja med att städa upp i en timme, flytta undan pall, leta efter burar osv. Och så fattas det truckar.

Trivs du på Segeltorp?

– Jag har trivts bra, vi har haft en fin gemenskap, men den har försämrats de två senaste veckorna. Arbetsledningen har ändrat rutiner och visar dålig respekt mot oss.
– Ledarna borde skickas på kurs!

Något mer?

– Jag hoppas att den dåliga stämningen går över!

/JÅ

EU:s inflytande på svensk lagstiftning:

“En tyst revolution i arbetsrätten”

EU har ett stort inflytande på Svensk arbetsrätt. Det fann Arbetslivsinstitutet när de studerade EUs påverkan på Svenska arbetsrättslagar.

- Ett litet systemskifte eller en tyst revolution har skett inom arbetsrätten, konstaterar Nicklas Bruun, professor vid institutet. Det har skett en omfattande förändring i den Svenska lagstiftningen, man hänvisar oftare till EU-direktiv i Arbetsdomstolen. Samtidigt har det svenska arbetsrättsliga systemet för konfliktlösning bevarats och levt vidare. EU-rättens genomslag har också varit begränsad när det gäller kollektivavtal.

Konflikten i Vaxholm

Men det finns inte längre en, ensidig tolkning av den svenska arbetsrätten. Det har blivit uppenbart i den uppmärksammade konflikten i Vaxholm. Arbetsrättsjurister och andra är oense om vad som gäller. Tidigare kunde regeringen säga vad som gällde och så var det så, nu är det fler aktörer som går in och tolkar.

Det beror på att den yttersta beslutsrätten när det gäller arbetsrätt inte längre finns på nationell nivå, säger Nicklas Bruun. Ytterst är det EUs domstol som avgör vad som är tillåtet i Sverige. EU-domstolen har rätt att överpröva politiska beslut. Förr eller senare väntar ett ställningstagande (från EU-domstolen) om tillåtligheten av

stridsåtgärderna i Vaxholm, säger professor Bruun.

EU-rättens förbud mot olka behandling av utländska och inhemska företag gör det tveksamt. Om domstolen går på det Lettiska företagets linje, kan det innebära dödsstöten för den svenska modellen på arbetsmarknaden

Tjänstedirektivet

EUs tjänstedirektiv innebär social dumping.

Tjänstesektorn står för hälften av ekonomin i EU och för 60 procent av arbetstillfällena. Direktivet omfattar en rad tjänster som handel, distribution, reklam, resor, säkerhets- och vårdtjänster

Grundtanken i direktivet är att en tjänst eller en tjänsteproducent som är godkänd i ett EU-land ska ha fritt tillträde till de övriga. Konsekvenserna av en sådan ordning skulle bli dramatiska. Hemlandets löner och villkor ska gälla, och inte de som gäller där arbetet utförs. Det skulle bli fritt fram för utländska företag som betalar löner långt under svenska avtal. Grekiska, Litauiska eller Polska anställningsvillkor skulle gälla på svensk arbetsmarknad.

Regeringen positiv

Den svenska regeringen är i grunden positiv till ökad tjänstehandel inom EU. Men regeringen vill ha garantier för att den svenska arbetsmarknadsmodellen inte hotas. Näringsminister Thomas Östros anser sig inte helt lugn när det gäller dom svenska kollektivavtalen.

Det finns anledning till oro. En klar majoritet av Eus medlemsländer stödjer direktivet. Såväl ministerrådet som parlamentet fattar sina beslut med majoritet. Sverige kan inte med egen kraft stoppa direktivet.



Jan Höglin

Jan Höglin arbetar på Stora brev på Årsta.

Förslag till uttalande på Klubb Årsta postterminals årsmöte:

Uttalande till stöd för kravet på folkomröstning om EU:s nya grundlag

All offentlig makt utgår från folket.

Så lyder öppningsorden i den Svenska grundlagen. Skall då verkligen riksdagsledamöterna få lämna över stora delar av makten till EU utan att fråga folket som makten utgår ifrån?

Frågan är i första hand politisk, men den berör därför också vår fackliga nivå. Svensk lagstiftning kan ställas mot EUs lagstiftning. Det finns anledning till oro när det gäller dom svenska kollektivavtalens ställning.

EUs nya grundlag kommer att påverka demokratin både i Sverige och i övriga Europa. Förslaget innebär utveckling av EU mot en federativ stat med gemensam president, utrikesminister, lagar, fana och en egen arme.

Det innebär att fler beslut kommer att fattas på överstatlig nivå, samt att EUs rätt och lagar kommer att stå över vår rätt och vår grundlag.

Vi kräver att Svenska folket själva ska få avgöra en så stor förändring.

Jan Höglin
Årsta Stora Brev

Uttalandet tillställs: Regeringen, LO, SEKO

Uttalandet kommer att behandlas vid Årstaklubbens årsmöte.

Begränsad i tid, begränsad i rättigheter...tidsbegränsad!

PERFEKT FÖR ARBETSGIVAREN. Du har folk bara när dom behövs. Kanonmat, skulle man kunna kalla dessa ofta unga människor, sugna på att jobba och gärna jobbar övertid. I över 10 års tid har man laborerat med tillfälliga lösningar på ett konstant problem. Det kan tyda på kvalitetsbrist i förmågan att planera organisationen efter verkligt behov. Det kan också vara en fullt medveten strategi som Posten anammat från modern "lean produktion" teori. Dock kan vi konstatera att ett konstant undantagsstillstånd synes råda sedan flera år.

"Ojdå ! det fattas folk. Kalla in kanonmaten ..."

Cyniskt och ett mått på dubbelmoral när Posten har som några av sina mål : "friska och engagerade medarbetare".

EN ARMÉ AV TIDSBEGRENSAT ANSTÄLLDA räddar Årsta för stunden, dygnet runt. Dagsnoteringen varierar mellan 103 och 180 personer, arbetsgivaren har inte ens riktigt kollen på det själva. Mina exempel gäller i det här fallet Årsta, eftersom det är här jag jobbar. När jag träffade SEKO-folk på en konferens i höstas fick jag helt klart för mig att detta absolut inte är något specifikt för Årsta. Runt om i landet laboreras det hela tiden med olika former av tillfälliga anställningar. Märk väl, att detta bara handlar om tidsbegränsat anställda. Fast anställda deltidare som söker av förhöjda åtaganden är en historia för sig, som gör hela bilden ännu mer kaotisk. Som sagt lämnar jag den frågan därhän i det här sammanhanget.

Två månader 53,5%, tre månader 78,5%, tre månader 47,5%, två månader 97,5%, ingenting i två månader, tre månader 53,5% osv osv. Ett laborerande som inte tyder på kvalitetsmedvetenhet från Postens sida i fråga om personalvård.

PÅ SIKT HOTAR DETTA vår fackliga organisation, samtidigt som det blir en ond cirkel för den enskilde medarbetaren.

Samma personer återkommer nämligen med jämna mellanrum, utan att vi vet riktigt var . Vi känner igen många av dem som ständigt nygamla arbetskamrater.

Ibland på natten, ibland på tidig morgon och sedan som extraanställda över julen.

Våra ungefär i dagsläget mellan 103 och 180 tidsbegränsat anställda, tvingas av arbetsmarknadsskäl, acceptera de förhållande som råder. Dom har få möjligheter att:

- Få ett eget hyreskontrakt
- Låna pengar i bank
- Planera sin semester
- Leva på sin lön, som nästan alltid är deltid, och längst ner på lönetrappan.

"Ett konstant undantagsstillstånd synes råda sedan flera år."

FRÅN FACKLIGT PERSPEKTIV kan vi väl erkänna att deras situation inte har uppmärksamats tillräckligt. Det har funnits ett ständigt dovt lågmält hot i bakgrunden. En risk för övertalighet och därmed svåra och påfrestande förhandlingar om uppsägningar av fast anställd personal. Det är inte lätt att veta vid vilket tillfälle man ska dra i nödbromsen och säga stopp. Alltid är det någonting på gång som gör att arbetsgivaren inte riktigt kan avgöra vilken bemanning man ska ha. Ändå måste vi säga stopp någon gång!

"KVALITÉ, KVALITÉ, KVALITÉ..." ett mantra som då och då dyker upp vid olika sammanhang. Det är vårt viktigaste vapen mot våra konkurrenter i branschen. "Vi måste hålla vad vi lovar!" "På sikt är det vår möjlighet att ha övertaget!"

Så får vi höra, när våra chefer talar till oss. För åtminstone ett hundratal av oss som jobbar på Årsta, klingar dessa ord falskt. Man kan tala om kluven tunga. Istället är man långt på väg att skapa en bild bland dessa tidsbegränsade, av en arbetsgivare som har inställningen "slit och släng" gentemot produktionspersonalen. I längden menar jag inte bara tidsbegränsade, utan allihop. Vi jobbar ju ihop,

och ser hur illa hanterad frågan är.

SIGNALEN ÄR HUR TYDLIG som helst....

- Du är totalt utbytbar, och alldeles genomskinlig.
- Vi räknar inte med att du ska stanna här.
- Vi struntar i att du pga anställningsformen inte får en tillräcklig ekonomisk bas, som ger dig möjlighet att planera din framtid
- Du ska inställa dig i tid. Du ska mata den här maskinen. Du ska klara alla förekommande sorteringsjobb. Du ska helst försvinna ifrån Posten innan du får förslitningar och krämpor som hotar att bli långvariga.

Men, snart får detta konsekvenser ...

I år har vi bara på Stora Brev nära 60 kamrater i sektionen som fyller 60 år eller mer. Så småningom kommer dessa personer, som i stort sätt alla jobbar heltid att gå i välförtjänt pension.

Alla dessa kunniga, lojala och kvalitetsmedvetna postisar som snart går i pension ska ersättas med unga och starka och friska människor. Det är ju bra. Så ska det vara!

Vem ska ersätta dem?

Blir det deltidanställda, tidsbegränsade och säsongsanställda?

POSTSORTERING ÄR JU som väl de flesta av oss är väl införstådda med, inget direkt kvalificerat arbete. Självt var jag med när vi intervjuade 15 stycken arbetssökande, mestadels unga människor som ska vikariera för "friåringarna".

Vilka kvalifikationer ska man ha för att jobba som postsorterare?

Du ska i princip vara kapabel att läsa postnummer, du ska vara fysiskt någorlunda stark och du ska kunna mata en sorteringsmaskin.

Ändå är det så otroligt mycket annat som ska till för att det ska fungera. Det är många kuggar som ska passa in i hjulet.

- Tajming! ... eller förmåga att se när saker ska göras för att det ska bli så smidigt som möjligt.
- Lagarbete!... samarbete och förmåga att peppa varandra när monotonin hotar fälla sömn över oss.
- Error! ... alla konstiga brev med oläs-

bara adresser. Trasiga försändelser. Fel-skickade lådor. Ständiga "räddningar" av post som kommit på fel vägar.

VI SOM STÅR DÄR VARJE DAG och sorterar vet att kunniga postsorterare med Posten som arbetsgivare sedan många år, ofta löser kniviga problem utan minsta bekymmer. Inte så snabba kanske, är dessa veteraner, men rätt blir det. Utan att göra så mycket väsen av det.

Där talar vi om kvalitet!

"Vi blir en både bokstavligen och andligen tandlös fackförening."

Men ingen tillfällig "deltidsprocentare" med en horisont som sträcker sig några månader framåt i tiden har någon rimlig anledning att lära sig detta. "Tuta och köra" är vad som gäller och om något blir fel så "shit happens". Ja det där med kvalitet blir ju då inte så enkelt, när den vårdslösheten som Posten visar mot unga tidsbegränsade blir så här tydlig.

Det är hög tid att vi inser att ålderspyramiden bland våra medlemmar harmonierar med Postens fasta anställda. För hur ska vi kunna motivera dessa tidsbegränsat anställda till att gå med i SEKO? Vem hinner etablera en kontakt med en grupp eventuella medlemmar som ständigt flyttar runt, byter arbetslag och tidvis sitter hemma och väntar på eventuell påbackning av tidsbegränsningen?

NÄR SEKO VARSLADE OM STREJK och tog ut Stockholmsterminalerna blev detta tydligt. Vi hade vid det tillfället en stor grupp tidsbegränsat anställda som var oorganiserade. Om denna grupp i framtiden blir ännu större är det stor risk för att vårt starkaste vapen mot arbetsgivaren försvagas.

Vi blir en både bokstavligen och andligen tandlös fackförening.

I över tio år har det rått undantagstillstånd. Vi måste sätta stopp för detta, och vi borde kunna övertyga vår arbetsgivare om att tidsbegränsad inte bara är begränsad i tid utan också i motivation och i kvalitet.

Eva Brattström

Eva Brattström är ordförande i Sektion Stora brev på Årsta.

Mycket ViP för litet ull

• I det nya Årsta info, brevet som vi alla fått hem i lådan, så uppmanas personalen att vara med och påverka, genom att fylla i VIP-enkäten. De säger där att svarsfrekvensen är låg och mellan raderna så kan man läsa att ledningen är besviken och undrar varför folk inte svarar. Alla som någon gång försökt fylla i den VET varför svarsfrekvensen är låg. Vi har försökt påtala det ett antal gånger, men det verkar inte som om någon lyssnar.

Med risk för att verka gnällig, så tänkte jag be att få komma med ett par kommentarer till den senaste VIP-enkäten. Det största problemet ligger ju dolt i den text som står i senaste utskicket av Årsta info. Där står att läsa: den ifyllda enkäten "blir ett kraftfullt underlag i vårt arbete med att göra förbättringar och därigenom öka trivselen på arbetsplatsen."

Sammanslagningen

Ända sedan Årsta byggdes om, så har ju Postens ledning gjort allt de kan för att försämrade möjligheterna till en dräglig arbetsplats med ett bra klimat och ökad trivsel. Den s.k. sammanslagningen mellan Klara & Årsta hade ju ett flertal brister i sig och nu i samband med Projekt Sthlm, med flytt av maskiner, volymer & personal från Tba till Årsta, så har ju arbetsmiljön KRAFTIGT försämrats, vilket ett flertal personer före mig har påvisat i diverse skrivelser & rapporter.

Därtill har vi genom åren fyllt i ett X antal VIP-enkäter, som alla har haft samma ovanstående mål, vilket ju torde bevisa att ingenting händer med dessa av terminalledningen utsatta mål.

Sluta orera

För att få personalen ATT fylla i VIP:en, så måste cheferna (ledningen) sluta att orera och komma med tomma löften och istället börja agera och hålla sina löften. Sluta upp med att motarbeta personalen och börja istället med att göra något för att förbättra miljön OCH (därigenom?) trivselen.

Min personliga tolkning av den här flytten (Projekt Sthlm) är ju att man (ledningen) tror på behovet av en sorteringsterminal i Stockholmsområdet. Då borde man ha satsat ett antal extra miljoner på att bygga ut Årsta terminalen (tvåplanslösning?) för att bereda plats för en dräglig arbetsplats, istället för att söka

få plats med så mycket maskiner som möjligt på så liten yta som möjligt. Därtill ordentligt tilltagna lagringsytor och pausutrymmen för personalen. Det är ju faktiskt människor som arbetar och inte robotar, som en del chefer verkar tro...

Två stora fel

NÄR det gäller själva VIP:en, så har den TVÅ stora fel. Dels är ett antal av frågorna felaktigt konstruerade och dels så saknas de följdfrågor som behövs för att ge frågan (eller svaret) en någorlunda vettig innebörd. Därtill det faktum att man "bara" har möjligheten att bedöma sin närmaste chef och inte sin riktiga chef, typ avdelnings- eller terminalchef. Bedöms de av några, så är det deras "underhuggare", vilket kan ge överklagade siffror...



Frågorna

Nu till frågorna - ni får själva hänga med genom att läsa originalfrågorna:

Under punkterna 2.2; 2.3; 3.3 används formen "vi". Vilka är vi? Är det Posten i sin helhet, avdelningarna eller arbetarna / den enskilde som efterfrågas?

3.2; 5.1; 6.1 - Följs de upp?

5.3 - psl. som ifrågasätter, tolkas

ibland som gnälliga av "sura" chefer.

5.5; 9.4 - möjlighet ja, men förtroende?

7.4; 9.1 - närmaste chef ja, men övriga chefer?

12.1; 12.3 - har vi det??

13. - Förtroende för cheferna (Posten / terminal / avdelning / närmaste) - borde inte de stå med?

Mikael Ström

Mikael Ström är ledamot av sektionsstyrelsen på Årsta DIL

Mångfald i facket

En presentation av Mohibul

På Årstaterminalen finns många män niskor som har sitt ursprung i andra världsdelar långt från den svenska vardagen. En hel del av dem av dem har arbetat i Sverige och på Posten i många år och flera av dem arbetar fackligt inom SEKO. En av våra kamrater från Tomtebodas som varit såväl fackligt som politiskt aktiv här i Sverige, Mohibul Ezdani Khan, har nu börjat på Årsta och blivit adjungerad i styrelsen för sektion Små/C5.

Namn: Mohibul Ezdani Khan.

Civilstånd: Gift och har två tonårsbarn.

Utbildning utanför Posten: Mohibul har en filosofie kandidatexamen från hemlandet Bangladesh och har läst vardagsjuridik jämte en hel del fackliga kurser i Sverige.

Postala utbildningar: Han har genomgått överpostiljonskurs och utbildningar för att bli postbehandlingsinstruktör, arbetsledare och ISO-handledare.

Anställningar i Posten: Mohibul började sin postala bana i Sverige på Posten i Solna 1979 där han arbetade fram till 1984 varefter han arbetade på Kista Terminalen 1984 - 1990 och därefter på Tomtebodas 1990 - 2004. Han flyttade från Tomtebodas till Årsta 2004 där han nu arbetar på enheten Små/C5. Under sin tid i Posten har han arbetat som sorterare, brevbärare, postbehandlingsinstruktör, expeditionsförman och lagledare.

Fackliga uppdrag: Sektionsordförande på Tomtebodas Stora brev i nästan fyra år, förste vice ordförande i Klubb Tomtebodas ett år, Representantskapet för avdelningen, SEKO Stockholm och kongressombud i SEKO samt skyddsombud på Tomtebodas. Övriga uppdrag: Aktiv inom vänsterpartiet för vilka han är invald i kommunfullmäktige i Stockholm. Han är dessutom ordinarie ledamot i Immigranternas riksförbund.

Vilken är den viktigaste frågan inom svensk politik idag?

– Att försvara arbetsrätten, ta bort karensdagen och stoppa all privatisering inom den offentliga sektorn.

Vad vill du som fackligt förtroendevald i första hand påverka för att förbättra våra medlemmars situation?

– Det finns många saker som behöver förbättras på Årstaterminalen, exempelvis



den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Dessutom behöver vi arbeta för en mer rättvis lön och att deltidarna i möjligaste

mån ska få rätt till heltid samt att alla får friskvård på arbetstid och personalbuss efter Tomtebodas modell.

Vad betyder facket för dig?

– Facket innebär för mig en ökad trygghet och solidaritet och jag anser att facket ska bevaka medlemmarnas rättigheter och intressen. Vidare önskar jag att jag, i mitt fackliga arbete, kunde förändra våra högsta chefers människosyn och få dem att se att Årsta inte är något Kolmården utan en arbetsplats. Slutligen anser jag att facket ska kämpa för att våra medlemmar ska trivas här och från att alltför ofta ha varit frånvarande så bör facket istället bli mer närvarande.

*Bosse Ericsson
Integrationsansvarig
SEKO Klubb Årsta*

Ny litteratur för att förstå och motverka rasism

● Sedan en tid tillbaka finns det på Årstas klubbexpedition ett utbud av litteratur som behandlar integrationsfrågor. Det senaste nyförvärvet är boken *Rasism*, en historisk översikt av George M. Fredrickson. Boken gör en jämförelse mellan den moderna rasismens två huvudformer, vit överhöghet och antisemitism. Författaren redogör för den västerländska rasismens historia, från dess uppkomst under senmedeltiden fram till idag. *Rasism* används som kurslitteratur på Stockholms universitet och rekommenderas varmt.

Fästningens murar

Bland utbudet kan också nämnas två böcker om Rasism i Europa, vilka utgivits i samband med en rad forskarseminarier med samma namn och där Klubb Årsta varit representerad. I den ena boken, med underrubriken *migration i den nya världsordningen*, diskuterar forskare, ur olika perspektiv, migration, människohandel och Europas vägval. Boken visar på hur fästningen Europa utesluter människor utanför samtidigt

som en delvis rasistisk rangordning fördjupas innanför fästningens murar. Den andra boken i serien, med underrubriken *arbetsmarknadens flexibla förtryck*, belyser den segregerade och skiktade arbetsmarknaden och tar upp hur rasistiska mönster kan förstås och brytas. På seminarierna, som anordnats av bland annat LO, Olof Palmes Internationella Centrum, ABF Stockholm och Centrum mot rasism, har forskare från flera länder deltagit.

Låna böcker

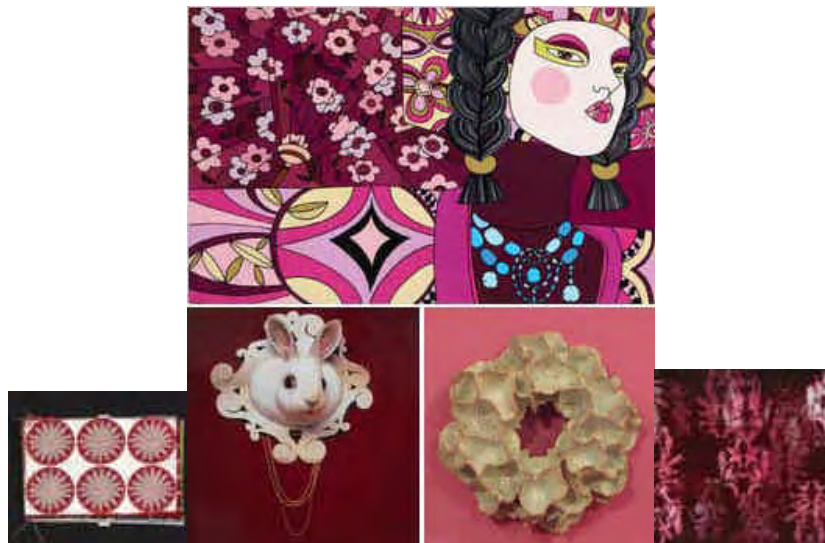
Det är viktigt att vi alla engagerar oss i kampen mot främlingsfientlighet och rasism, vare sig den är öppen eller dold, och mot de partier som utgör ett hot mot själva demokratin. Om Du är intresserad av att låna någon av dessa eller andra böcker i ämnet, så kontakta den integrationsansvarige i din sektion eller Klubben.

*Bosse Ericsson
Integrationsansvarig Klubb Årsta*

Vårsalongen

Formbart DESIGNÅRET 2005 

på Liljevalchs konsthall
den 26 februari 2005 kl 14.00



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

Formgivning, mode, konsthantverk, design, slöjd och andra föremål som formar vår vardag. Det är, allra första gången, inriktningen på Vårsalongen Formbart, med anledning av Designåret 2005. Årets upplaga av Vårsalongen på Liljevalchs lyfter fram den estetiska, sociala och känslomässiga sidan av formgivning och design. Vårsalongen Formbart vill vidga synen på föremålen i vår omvärld.

Följ med på Vårsalongen! Anmälningslistan finns på SEKO's anslagstavla på plan 2 i Årsta Postterminal.

Välkomna!

SEKO
Klubb Årsta Postterminal

Låt kulturen blomma!

Projektbidrag från Statens kulturråd

En dikt från London

Strax efter att Bush & Co hade gått in i Afghanistan och vidare in i Irak, så var jag i London. Där såg jag att de, precis som vi, har poesi i tunnelbanan.

På ett tåg så hittade jag en vers, en travesti på en känd dikt av William Blake (1757-1827), en av Englands mest kända poeter och författare. Även om Blakes egna är oerhört vacker (och för övrigt tonsatt av den tyska syntgruppen Tangerine Dream) så tänkte jag förära er travestin, som handlar om USA och dess skäl till att starta krig i mellanöstern...

Mikael Ström



Mikael Ström arbetar på Årsta Stora.

The Tyger

Tyger, Tyger, burning bright,
on Esso forecourts in the night;
Blushing, burning, bright with shame,
Because Bush and Esso are the same.

In what distant deeps or skies,
can be heard the tyger cries?
With Esso's money – what a perk!
Bush can do their dirty work.

What the hammer, what the chain?
What could Esso have to gain?
Could it ever be that oil,
is the most important thing of all?

When the stars threw down their spears,
Tigers almost drowned in tears,
All expressing their regret,
In ever being Esso's pet.

Tyger, Tyger, burning bright,
on Esso forecourts in the night;
Blushing, burning, bright with shame,
Because Bush and Esso are the same.

The Tyger (Orginalet)

Tyger Tyger, burning bright,
In the forests of the night;
What immortal hand or eye,
Could frame they fearful symmetry?

In what distant deeps or skies
Burnt the fire of thine eyes!
On what wings dare he aspire?
What the hand, dare sieze the fire?

And what shoulder, & what art,
Could twist the sinews of they heart?
And when they heart began to beat,
What dread hand? & what dread feet?

What the hammer? What the chain?
In what furnace was they brain?
What the anvil? what dread grasp,
Dare its deadly terrors clasp?

When the stars threw down their spears
And water'd heaven with their tears:
Did he smile his work to see?
Did he who made the lamb make thee?

Tyger Tyger, burning bright,
In the forests of the night;
What immortal hand or eye,
Dare frame they fearful symmetry?

DAX IGEN FÖR PENSIONS-STUDIER!

SEKO Årsta Pt startar vårens studiecirkel om Pensioner och Försäkringar tisdag den 8 mars kl 15.00 på Årsta-terminalen i rum Fredman 4 tr.

Det blir 5 studietillfällen tisdagarna 8/3, 22/3, 5/4, 19/4 och 17/5 om det blir tillräckligt många medlemmar intresserade. Vi håller på mellan kl 15 - max 19 varje gång.

Inbjudna gäster medverkar om aktuella frågor. Hör med cirkelledare Ulf Ericsson, som arbetar på SEKO SmåC5.

Tfn 08-781 56 08 (fackets tfn).

Välkommen!

Vårens studieprogram är här!

• På arbetstid kan du delta i facklig medlemsutbildning med fokusering på psykosocial arbetsmiljö och få ersättning för förlorad arbetsförtjänst från SEKO! Facklig medlemsutbildning baserar sig samtidigt på förbundets fem program: i arbetsmiljö, lönepolitik, jämställdhet, integration och avreglering. Målet är att ge dig som är medlem större inflytande.

Du kan även delta i en ny studiecirkel som söker svar på frågan Hur skapar vi en god psykosocial arbetsmiljö och fritid utan stress?

På fritiden erbjuder vi kostnadsfria datorkurser av olika slag, kurser i Pensioner & Försäkringar, Bokföring, Retorik, Spanska, Arabiska, Keramik och Stockholmsutsikter, där du kan göra en resa i Stockholms historia i form av stadsvandringar under fem lördagar från slutet av april till början av juni!

Mer information och anmälningsblankett hittar du i studieprogrammet.

Vi hoppas att du finner någon studiecirkel som intresserar dig. Och är det något du saknar, kom gärna med förslag till oss!

VÄRT ATT VETA

Facklig medlemsutbildning äger rum på arbetstid. Du tar ledigt från ditt arbete för studier och får från SEKO en kompensation på 80 kr i timmen skattefritt. Kompensation för ob utgår ej.

Datakurser, kurser i Pensioner & Försäkringar, Bokföring, Spanska, Arabiska, Retorik, Keramik, Stockholmsutsikter och **God psykosocial arbetsmiljö och fritid utan stress** är kostnadsfria och på fritiden. Angivna kurstider är preliminära och kan ändras efter eventuella önskemål.

ANMÄLAN

Sista anmälningsdatum till vårens studiecirkel varierar. Anmälningsdatumet hittar du i kursbeskrivningen. Anmälningsblanketten finns på sista sidan i detta kursprogram och på SEKO:s anslagstavlor. Lämna anmälan till ditt SEKO-ombud eller i SEKO:s postlåda.

Om du är intresserad av en studiecirkel men den föreslagna tiden inte passar dig, ta gärna kontakt med Klubbens studieansvarig. Vi kan eventuellt ändra tiden.

STUDIEMATERIAL

Studiematerialet är i princip kostnadsfritt.

SEKO:s medlemsstudier i Årsta Postterminal

våren 2005



studieprogram



Klubb Årsta Postterminal

INFORMATION

Vid frågor om SEKO:s medlemsstudier i Årsta Postterminal kontakta studieombuden:

Raili Kalliovaara

Sektion Små/C5
073-678 77 01

Anna Panic

Sektion Stora
08-781 58 68

Karl-Axel Lindqvist

Sektion Biltprten

08-781 24 20

Abdessátar Dridi

Sektion Värde
08-781 55 87

Costica Enache

Sektion DIL
08-781 56 15

Studieprogrammet finns också tillgängligt på Årstaklubbens hemsida (adress på omslaget), gå in under "Studier". Man kan också anmäla sig via webben. Medlemmar från andra klubbar kan delta, i mån av plats.

Teater för medlemmar i SEKO Klubb Årsta PT

DRAMATEN

STORA SCENEN



Föreställningar på Stora scenens tredje rad gratis för SEKO-medlemmar under spelsäsongen 2004/2005

Du kan gå på teater gratis!

SEKO Klubb Årsta PT har sex stycken Tredjeraden kort för teaterbesök på Dramatens Stora scen under säsongen 2004/2005.

Biljetter finns till följande föreställningar:

Köpmannen i Venedig av William Shakespeare

9/2, 10/2, 18/2, 22/2, 23/2, 8/3, 13/3, 24/3, 29/3

Herr Arnes penningar av Selma Lagerlöf

11/2, 16/2, 17/2, 25/2, 26/2, 4/3, 17/3

Platonov

2/2, 4/2, 6/2, 8/2, 13/2, 15/2, 20/2, 24/2, 27/2, 6/3, 20/3

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

Stockholmsterminallernas dataförening

Öppen för dig som arbetar på Årsta eller Tomtebodas. Föreningen disponerar en välutrustad lokal på plan 2½, Tomteboda. Medlemsavgift 50 kr/år. Kontakt: Peter Zetterman, tel 08-781 76 04

...

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: Ann-Catrin Sandin, tel. 08-781 79 13
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 08-781 76 04

Klubb Segeltorp & Klubb Tba Paket

ÅRSMÖTEN och BILDANDE AV NY KLUBB SEGELTORP

Lördag 19 mars kl. 13.00, Restaurang Copperfields, S:t Eriksgatan 36

Kl. 13.00 håller respektive klubb eget årsmöte. Styrelserna föreslår att de två klubbarna upplöses.

Efter årsmötena hålls ett gemensamt möte i samma lokal för att bilda en ny Klubb Segeltorp.

Anmälan senast 15 mars till respektive styrelse.

Klubb Årstas Årsmöte

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Klubb Årsta inbjuder alla medlemmar till årsmöte
lördag 5 mars kl. 13.30. Lokal: Restaurang Fleming,
Fleminggatan 2-4.

På dagordningen:

Sedvanliga årsmötesförhandlingar
Information i aktuella frågor

Efter mötet bjuder klubben på middag (buffé) i samma lokal.
Anmälan genom denna talong senast 2 mars till din
facklige företrädare eller skicka den till klubben.

Namn:.....

Sektion:.....

**SEKO
Klubb Årsta Pt
Box 90 121
120 21 ÅRSTA**

Klubb Tomteboda Brevs Årsmöte

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Klubb Tomteboda Brev inbjuder alla medlemmar till årsmöte
lördag 12 mars kl. 14.00. Lokal: Bryggerhuset, Norrtullsgat 12N

På dagordningen: Sedvanliga årsmötesförhandlingar

Gäster: Eva Arfwedsson (SEKO Södermalm), Alf Mellström
(SEKO Posten), Sune Sjödin (SEKO Posten) m. fl - se affisch!

Efter mötet bjuder klubben på middag på restaurang Wasa.
Anmälan genom denna talong till klubbexpeditionen eller
per post senast 5 mars .

Namn:.....

Sektion:.....

Oxfile Lax Vegetariskt

Middagen efter mötet gäller endast för dem som deltar i hela mötet.

**SEKO
Klubb Brev Tomteboda
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA**

Berättelsen om Gieseuppe Vertucci

Gieseuppe Vertucci är 63 år gammal och bor i Neapel. Han är änklings sedan 4 år med två vuxna och utflugna barn och jobbar på ett lokalt kontor till ett av Italiens större företag. Han lever ett stilla och enkelt liv som mer eller mindre följer samma inrutade mönster varje dag.

Han vaknar klockan 0615, går upp och sätter på kaffebryggaren, hämtar tidningen och går och sätter sig på muggen, där han skummar igenom de mest oviktiga sidorna (utrikes politik, serierna & dödsannonser). Resten av tidningen tar han med sig till köket, där han dricker ett par koppar starkt kaffe och äter en smörgås medan han läser om italiensk inrikespolitik och aktiekurserna. Han tar en snabb dusch, rakar sig (för hand) och klär sig sedan snabbt i vit skjorta, svart slips och en grå kostym, innan han beger sig till kontoret med hjälp av ett lokaltåg. På tåget läser han sportdelen.

Mikael Ström fick sista ordet

Han jobbar från 0745 till 1700 med 30 minuters matrast, som han tar på en lokal restaurang. Efter jobbet beger han sig ut på stan till en lokal restaurang, där han möter flera av sina närmaste, bekanta och arbetskamrater. Över en pizza och ett antal flaskor öl pratar de sig igenom dagens aktualiteter: sporten (hur har de stora spelarna & klubbarna skött sig); politik (borde inte Bertolucci avgå?) och lite lokalt skvaller om jobbets chef eller den alkoholiserade grannen.

Vid 21-tiden bryter de upp varvid Gieseuppe beger sig hemåt via tåget, som givetvis är en kvart försenat. Hemma tittar han lite lojt på TV en timme. Funderar på om han ska skaffa katt, innan han slutligen avslutar kvällen med att borsta tänderna och krypa i kajs. Han somnar vid 23-tiden och sover djupt till nästa morgon då hela proceduren upprepar sig.

På lördagen tillåter han sig en sovmorgon på 45 minuter (0700) och läser hela tidningen vid frukostbordet. Han går ut och gör några småärenden, köper mat och går till posten. Kvällen ägnar han sig åt ett av sina två nöjen:

- a) Han går på fotboll
- b) Han går på bio.

OM han går på fotboll, så är allt frid och fröjd. Han går med sonen OCH sonsonen som är 11 år gammal och redan ett blivande proffs. MEN, om han går på bio - då uppstår något mycket märkligt. Gieseuppe beslutar sig för att gå och se den nya kritikerrosade filmen av Italiens blivande mästeregissör. Filmen heter ETT LIV och handlingen är mycket lättförklarad:

"Den handlar om en man i 60-årsåldern som bor i en av Italiens större städer och arbetar på ett kontor inom ett större företag. Han lever ett inrutat liv i en förort. Mannen i filmen går upp varje morgon, kokar kaffe medan han utför toalettbestyr och läser tidningen samtidigt. Han äter sin frukost, duschar och rakar sig för hand och sätter sedan på sig sin vanliga kostym innan han med hjälp av pendeltåg tar sig till sitt arbete. Där jobbar han hårt från 0800 till 1700, med en halvtimmes matrast på en lokal restaurang. Efter jobbet beger sig mannen ner till en lokal taverna, där han och hans kamrater talar ut om vardagens aktualiteter som sport, politik och vanligt löst skvaller, samtidigt som de äter pizza och dricker öl. Långt framåt kvällen beger han sig hemåt, missar ett tåg och kommer hem ännu senare. Han avslutar kvällen framför TV:n där han stillsamt funderar på att skaffa katt. Han somnar vid 23-tiden på kvällen och nästa morgon börjar allting om igen. Den

stora finalen i filmen är när han tar med sig delar av familjen och går på fotboll. Stor diskussion om barnbarnet som döljer en blivande fotbollskarriär inom sig."

Väl tillbaka på jobbet på måndagen berättar herr Vertucci för alla sina arbetskamrater om den STORA italienska filmen som han såg dan innan. Han beskriver den som ett mästerverk och undrar vad manusförfattaren har fått sina idéer ifrån. På tavernan på kvällen diskuterar han och ett par kamrater (som också sett filmen) om regissörens emotionella barndom (!?!). Herr Vertucci begriper inte att det m.e.m. är en exakt filmatisering av hans eget liv.

Med anledning av den relativt nyss avslutade filmfestivalen, vill jag bara säga att jag HATAR folk som efter filmen står och diskuterar om regissörens emotionella barndom. Om något ska diskuteras, så borde det ju vara författarens barndom. Det är ju denne som har skrivit mästerverket. Regissören har "bara" tolkat historien och visioniserat den.

Ovanstående historia är givetvis en grovt ironiserad syn på dem som ser och skapar dystra filmhistorier. Givetvis har man all rätt att göra (och se) vilka filmer man vill, men så som samhället (och vardagen) ser ut i dag, så tycker jag att filmen är (och bör vara) en verklighetsflykt, så att man har en chans att glömma hur grått, trist & jävligt livet är (eller kan vara) och får en chans att komma ifrån skiten.

OK; man behöver inte spränga hus & polisbilar i luften, det går lika bra med varma kärleksfloskler och/eller spännande hjälte-dynamiskiska äventyrshistorier också. Bara det inte påminner oss om vad eller var vi är...



Mikael Ström

Mikael Ström arbetar på Årsta DIL.