

FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta Pt, Tomteboda Brev, Segeltorp Paket

• Nr 5/sep 2005

Lönerevision 2005

Nya pengar

• Enligt gällande löneavtal sker en ny lönerevision den 1 oktober. Vi har då en pott på 2,4 procent att förhandla om. I pengar betyder det 450-475 kr beräknat på heltid.

Lägsta belopp i lönetrappan höjs samtidigt från 14.000 till 14.350 kr. Högsta belopp höjs till 16.700 kr.

Generellt

Förhandlingarna har börjat på samtliga Stockholmsterminaler.

Klubbarnas yrkanden liknar dem som lades

inför förra årets förhandlingar. På Årsta och Tomteboda innebär det att "normlönen" ska höjas och det generella påslaget räknas upp.

Snabba löner

Det går idag inte att förutspå när förhandlingarna blir klara, men klubbarnas målsättning är att medlemmarna ska få sina nya löner avsevärt snabbare än förra året. Den här gången finns det inte heller några centrala tvistefrågor som kärvar till det.

/Red



"Många rovdjur på vårt blod sig mätta / men när vi nu till vårt försvar, / en dag en gräns för dessa sätta, / skall solen stråla mera klar."

Förbundsledningen sjunger Internationalen vid förbundsårsmötet den 15 september. Läs Janne Skogs rapport på sidan 4!

Intervjun

Sidan 14

Segeltorp

Sidan 8

Boka redan nu!

Årstaklubbens höstmöte

Lördag 19 november

SEKO Postens ordförande Affe Mellström medverkar. Förslag till verksamhetsplan för 2006 finns att hämta på klubbexp från den 7 november.

Tomtebodaklubbens höstmöte

Lördag 26 november

Klubb Segeltorp medlemsresa & möte

Lördag 5 november

Årstaklubben på Internet:

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

Tomtebodaklubben på Internet:

<http://www.sekotomteboda.se>

Faktuellt nr 5/2005

Faktuellt ges ut av
nedanstående klubbar.

Red : Jan Åhman
Tel: 0708- 717 310
Red : Janne Skog
Tel: 070-726 73 91
Red: Åke Anevad
Tel: 070-738 57 86
Red: Anna Panic
Tel: 070-446 56 23

**Nr 6/2005 beräknas
utkomma i oktober**

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

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

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

Lönearbete, en black om foten?

• "Arbete främjar välbefinnande och hälsa" känns devisen igen? De flesta av oss har säkert hört denna onyanserade maxim ett otal gånger. Men har någon reflekterat över vad den innebär och kanske vad viktigare är: ställt den i förhållande till den utveckling av det så kallade "moderna samhället" som för närvarande råder. Utvecklingen inom arbetslivet och då på många arbetsplatser börjar närma sig en situation då arbetet upplevs snarare som en black om foten än att det främjar välbefinnande. Arbetet i sig har blivit så enformigt och enahanda och så tidsmässigt krävande att de flesta av oss har fått en kompensatorisk inställning till våra jobb.

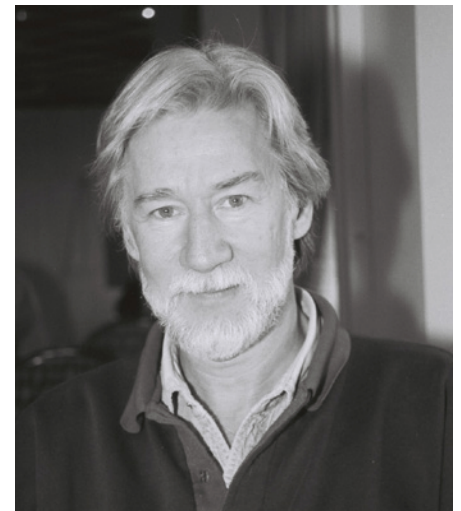
Den mörke potentaten vet

Vi gör vårt pensum på arbetsplatsen och försöker sedan att förverkliga oss på fritiden. Men nu börjar arbetet också inverka på fritiden. Arbetstidens förläggning, skadlig inverkan på kroppen, dåligt betalt, stress och annan negativ påverkan begränsar oss i privatlivet. Varför ska vi överhuvudtaget acceptera ett kompensatoriskt liv, borde inte arbete och fritid harmonisera på ett bättre sätt. "Posten är ett serviceföretag och kunderna ställer krav på leveranser", förvisso är det så men våra processer går att anpassa på ett bättre sätt till de anställdas krav på anständigare arbetstider utan att kunderna behöver bli lidande. Detta är jag helt övertygad om. Vissa stopptider har överlevt sig själva och fyller inte någon vettig funktion längre och den mörke potentaten vet om de någonsin har gjort det. Krav på arbetstider som fungerar också för de anställda måste vi som organisation ställa på arbetsgivaren.

Dödsspiral

Välbefinnande räknas inte enbart i pengar, en sliten klyscha men nog så sann, utan även i sociala och mentala förhållanden. Vad vi för tillfället sysslar med är en slags materialistisk dödsspiral som tar sig allehanda uttryck. Vi behöver bara

öppna morgontidningen för att få tydliga indikationer på att någonting gått väldigt snett. Även i vår avgränsade terminalvärld tycks någonting ha gått snett. Efter det första strukturprojektet, överflyttningen av Klara till Årsta fick vi beröm för våra insatser i produktionen men efter det andra strukturprojektet, överflyttningen av Tomtebodan och Norrköping, blev det ett annat ljud i skällan. Dåliga nyckeltal, kvalitetsstörningar och dålig budgethållning är klagomål som kommer uppifrån. Kraven från ovan stramas upp och budgetkraven hårdnar men vad händer med förutsättningarna för att kunna sköta en rationell och kvalitetsmässig produktion?



Janne Gebring är ordförande i Klubb Årsta.

Bädda först

I min värld bäddar man först, innan man går och lägger sig. I Postens värld är det uppenbarligen tvärt om. Och har jag gått och lagt mig så har jag gått och lagt mig. Just nu läggs det ner en hel del arbete ute på sektionerna och bland skyddsombuden på att försöka få till en vettigare arbetsmiljö. Mycket har förstörts under de senaste åren och det kommer säkert att ta tid innan vi kan få till en något sånär acceptabel miljö. En

oerhört viktig del i det hela är att få arbetsgivaren att dels förstå problemen men också att få honom att skjuta till resurser. Ett ordentligt studium av de kringarbeten som finns runt processerna är ett krav vi ställer. Jag har en stark misstanke om att just värderingen eller snarare den obefintliga värderingen av kringarbeten är en starkt bidragande orsak till att våra nyckeltal ter sig vara sämre än andra terminalers vid en jämförelse.

Arbetsmiljöronden

Det vi nu får uppleva av tuffare tag är enligt mitt förmenande effekten av en försumlighet från arbetsgivarens sida att kontinuerligt följa upp och korrigera organisationen, en försumlighet som pågått i flera år och som vi nu får lida för.

En annan försumlighet är sättet varpå man sköter arbetsmiljöronden. Arbetsmiljöronden ska vara en del i budgetarbetet och till stor del ligga till grund för äskanden om investeringar till förbättrande åtgärder. Arbetsmiljöronden är också en process där diskussioner ute på lagen, för att få fram prioriteringar och konkreta åtgärder, är bland dom viktigaste delarna. Här har våra skyddsombud en viktig funktion att fylla eftersom vårt ledarskap uppenbarligen inte klarar denna uppgift.

Janne Gebring

**Nästa
nummer av
Faktuellt
ges ut
i oktober.
Innan dess
finns vi på
Webben!**

Tre mönster som förklarar psykisk ohälsa i arbetslivet

● Varför drabbas en del av psykisk ohälsa när arbetslivet snabbt förändras? Det går att urskilja tre framträdande mönster, konstaterar Per Wiklund, psykolog vid Yrkesmedicinska enheten, Stockholms läns landsting och ansvarig för en färsk studie.

Ett mönster

uppträdde inom "människoyrken" som vård och skola. Det uppstod en konflikt mellan vad man själv värderade som viktigast med arbetet och vad organisationen krävde. Arbetet förlorade sin mening när ekonomisk effektivitet fick större vikt än omsorg och denna värderingskonflikt hade betydelse för den egna identiteten och självkänslan.

Ett annat mönster

gällde människor med "gränslösa arbetsvillkor" främst inom informationsteknik. Utan yttre regler måste individen själv ta ansvar för hur arbetet skulle utformas och genomföras. Samtidigt ställdes mångtydiga och obegränsade krav på anpassning till snabbt förändrade förutsättningar. För mycket arbete och bristande återhämtning ledde till osäkerhet om den egna personen. Självkänslan och självförtroendet sviktade.

Det tredje mönstret

uppträdde inte inom något särskilt yrke, utan gällde människor som i en viss fas i livet hade extra stort behov av sammanhållning med arbetskamrater som skydd inför svåra situationer i övrigt. Omorganisationer slog sönder vi-känslan och skapade motsättningar vilket kunde bli droppen som fick bägaren att rinna över och leda till depressioner.

– Jag blev förvånad över att mönstren var så tydliga. Men jag vill betona att det inte är frågan om

någon individbrist, utan detta kan vem som helst råka ut för, säger Per Wiklund.

Djupintervjuer

Hans studie bygger på djupintervjuer med tretton personer från olika yrken i åldern 30-57 år inom ramen för PART-studie (Psykisk hälsa, Arbete, Relationer). PART är en epidemiologisk studie som under sin första fas kartlagt den psykiatriska sjukligheten i Stockholms läns befolkning. Över 10 000 slumpmässigt utvalda personer har besvarat en enkät och av dessa deltog 1 100 i en psykiatrisk intervju.

Wiklunds studie är en förstudie till del två i PART, som startar i höst. Då kommer 900 personer med psykiska svårigheter och 600 utan svårare problem att intervjuas för att ta reda på hur förändringarna i dagens arbetsliv kan påverka den psykiska hälsan.



Anders Bergström

Anders Bergström är huvudskyddsombud på Tomtebodan och samordnande HSO inom Produktionsområde Stockholm

Källa: Per Wiklund psykolog vid Yrkesmedicinska enheten

SEKO:s ordförande på förbundsårsmötet: "Vindarna har vänt"

● Närmare tvåhundra ombud hade samlats när SEKO höll årsmöte i Folkets hus i Stockholm den 15 september. De fick höra förbundsordförande Janne Rudén tala om avregleringsfrågan, att vindarna har vänt, det stundande valet och - borgerliga läppförstoringar.

En stor del av förbundsordförande Janne Rudéns inledningstal kom att handla om de senaste årens avregleringar. Han konstaterade att det har funnits en övertro bland politiker, tjänstemän och företagsledare om vad avregleringar

skulle kunna åstadkomma. SEKO hade varit rätt ensamma i sin kritik. Men att förbundets program "Reglera avregleringen" som antogs för två år sedan nu började ge resultat.

– Jag vågar påstå att vindarna har vänt. Idag är det inte många som tycker att Sverige ska springa före med fler avregleringar för att åter bli bäst i klassen i Europa. Visst finns avregleringskramare kvar - vi hittar dem där det är mer naturligt. I dom borgerliga partierna, hos Svenskt Näringsliv och så naturligtvis hos direktörerna, som ivrigt sukter efter ännu högre förmåner.

Återinför monopolet

Janne Rudén fortsatte med att beskriva situationen idag i SEKO:s branscher och vad avregleringen ställt till med. Han konstaterade att branscher som Posten och Järnvägen inte är lämpliga att konkurrensutsättas.

När det gäller Postområdet så menade han att de utredningar som kommit fram till att Posten inte var utsatt för tillräcklig konkurrens var helt fel ute.

– Jag påstår att huvudskälet till att vi har en fungerande postservice är för att vi har en nationell operatör som kan utnyttja marknadens stordriftsfördelar. Vän av ordning frågar sig kanske - är det då inte på sin plats att återinföra monopolet? Om vi kunde bestämma det själva i Sverige, så tror jag faktiskt att det vore det bästa. Vårt budskap till beslutsfattarna är tydligt - rör inte vår postlag.

Viktig pusselbit

Janne Rudén menade också att det fanns ett tydligt missnöje ute i landet bland vanliga människor och socialdemokratiska kommunalråd över avregleringarna inom postområdet, järnvägen och elmarknaden. Janne Rudén manade till enighet och en gemensam syn inom arbetarrörelsen inför det kommande valet.

– Kritiken mot avregleringarna är tydlig och bred och måste mötas med handling. I november 2005 har socialdemokraterna partikongress där dessa frågor måste upp på dagordningen. Därefter hoppas jag att vi kan gå in i valrörelsen 2006 med en samlad syn på dessa frågor. Det skulle bli en viktig pusselbit för att vinna valet.

"Extreme makeover"

Dagens skratt och längsta applåder fick Janne Rudén när

han beskrev effekterna av moderaternas förvandlingsförsök till arbetarparti.

– För ett år sedan stod jag i denna talarstol och sa att Moderaterna genomgått en stor plastikoperation. Och vad blev då resultatet - det blev en läppförstoring!

Reinfelt är överläppen, Maud är underläppen, Leijonborg är hängläppen och Hägglund står för läpparnas beaknelse.

Avgiftsutredningens rapport

Förbundskassör Göran Olsson presenterade avgiftsutredningens slutrapport på årsmötet. För att stärka SEKO:s ekonomi och få ett rättvisare avgiftssystem vill utredarna främst höja den nuvarande maxavgiften som man uppnår redan vid en lön på 17 000 kronor till 26 000 kronor. Detta genom att de fyra högsta avgiftsklasserna som i dag har samma avgift, delas upp. Göran Olsson menade att det föreslagna avgiftssystemet bättre stämmer med löneläget i förbundet. Förändringarna i avgiftsstegen skulle ge en inkomstförstärkning på 15 miljoner kronor per år.

Avgiftsutredningen föreslår också en gemensam avgift för förbund och avdelningar. Avdelningarna får sedan pengar beräknat på antalet anställda och medlemmar. Klubbarna fortsätter att ta ut en egen avgift.

Dramatiska avgiftshöjningar

Någon riktig debatt infann sig aldrig på årsmötet då avgiftsutredningens förslag just nu är ute på remiss i koncernfack, avdelningar och klubbar. De få talare som gick upp i talarstolen uttryckte främst sin oro över de höga avgifterna i de lägsta avgiftsklasserna.

– Förslaget är mycket bättre



Boulevardteatern gästade förbundets årsmöte. De 8 oktober har de premiär på folklustspelet *Söderkåkar*. SEKO:s medlemmar har rabatt på biljetter till samtliga föreställningar (1.000 biljetter har reserverats). Ordinarie pris är 295 kr; som SEKO-medlem betalar du 195 kr. Biljetter bokas hos teatern, tel 08-642 98 00 eller på deras hemsida. Uppge att du är SEKO-medlem! Boulevardteatern ligger på Götgatan 73.



SEKO:s ordförande Janne Rudén.

än tidigare förslag och bättre än avgiftstrappan idag. Men vi bör fundera över om det är rimligt att de lägsta avgiftsklasserna ska betala så mycket. I procenttal betalar man upp till två procent i de lägsta avgiftsgrupperna och endast 0.79 procent i den högsta avgiftsklassen, sa Sven Jinton från SEKO Stockholm. Han fick stöd av Kerstin Ståhl från Göteborg och Elof Isaksson från Norrbotten.

– Jag vill varken hylla eller förkasta förslaget idag. Men jag är bekymrad över den dramatiska höjningen för dom som tjänar sämst, sa Elof Isaksson.

Rättvist och riktigt

Göran Olsson höll med om att höjningen procentuellt inte blir lika för alla men tyckte det var fel att starta en debatt på årsmötet då förslaget är mitt i remissbehandlingen.

– Vi hade många diskussioner i avgiftsgruppen om vad som

är en rättvis avgiftssteg. Men vi tror på det här förslaget. Nu är det er tur att diskutera vad som är rättvist och riktigt.

Remissrundan sträcker sig fram till den 28 oktober, förbundsstyrelsen fattar beslut i december i år. Därefter finns det möjligheter att lämna in motioner till kongressen 2006. Om förslaget godkänns börjar det gälla från och med den första januari 2007.

Kraftig markering

Jan Åhman, sekreterare i klubb Årsta var en av Stockholmsavdelningens trettiofem kongressombud. Han tyckte att det var ett lugnt årsmöte. Den stora behållningen var Janne Rudéns inledningsanförande.

– Det är bra att Janne Rudén gjorde en så kraftig markering mot avregleringspolitiken. Jag hade önskat att den hade varit ännu kraftigare men det är helt klart ett steg i rätt riktning. När det gäller avgiftsutredningen är jag lite skeptisk mot att ta ifrån avdelningarna beskattningsrät-

Postens halvårsbokslut och framtidsutsikter

- Postens halvårsresultat måste betecknas som mycket bra. Rörelseresultatet uppgår till 394 MSEK och resultatet efter skatt är 381 MSEK.

Postens kommentarer visar att resultatet tillkommit till stor del av genomförda effektiviseringar som kompenserat en något lägre omsättning jämfört med föregående år. Intäkterna från meddelandeaffären fortsätter att sjunka och ökningen från logistik och direktreklam räcker inte för att kompensera tappade brevintäkter. Den kraftiga minskningen av antalet kassatransaktioner fortsätter, men trots det förbättras resultatet och detta sker enligt Postens egna kommentarer genom omfattande neddragningar och rationaliseringar.

”Spännande”

I delårsrapporten avslutas VD:s kommentar med att "Posten har en spännande och utmanande framtid". Den kommentaren känns minst sagt som ett understatement. Risken är uppenbar att framtiden är mer besvärlig än så för Posten som företag och Postens anställda. Utan att vi ska måla i alltför mörka färger är det ändå ganska tydligt att det kommer att behövas omfattande kostnadsminskningar, men det är också tydligt att det inte kommer att räcka för att långsiktigt möta en förväntad nedgång i brevintäkterna. Visst, man kan hoppas att trenden med vikande brevvolymer bryts, men det känns tyvärr inte realistiskt.

Posten har också goda möjligheter att förstärka intäkterna i logistik- och DR-affärerna, men inte heller det kommer att kompensera ett förväntat tapp i meddelandeaffären.

Vassare

Samtidigt upplever vi att kund- och marknadsbearbetningen kunde vara vassare. Ibland känns det som om division Marknad & Försäljning är kvar i någon form av analysfas. Med tanke på en allt hårdare konkurrenssituation förväntar vi oss att Posten omgående höjer ambitionen för att öka sina intäkter. Långsiktigt är det naturligtvis omöjligt att fixa resultatet enbart genom kostnadsneddragningar.

Dialogen

För SEKO är det viktigt att bidra till att det i en sådan situation inte fattas oöverlagda och felaktiga beslut. Vi anser också att dialogen med ägaren måste förbättras. Posten är ju inte vilket företag som helst och det känns ibland som företrädare för ägaren har svårt att förstå komplexiteten mellan avkastningskrav och samhällsuppdrag. Staten har utan tvekan möjligheter att bidra till att Posten och dess anställda får så bra förutsättningar som möjligt i en besvärlig framtidssituation.

För SEKO:s medlemmar är det också viktigt att vi klarar att hålla fokus på de fackliga kärnfrågorna. Postens situation förstärker bara bilden av att vi från fackligt håll måste fokusera än mer på löner, anställningsformer, arbetsmiljö, arbetstider och sist men inte minst trygghetsfrågor.

SEKO Posten

ten. I Stockholm blir konsekvensen höjda avgifter för de lägsta avgiftsklasserna.

Bland avdelningens kongressombud fanns förutom Jan Åhman från Årsta, Erhan Gömüc (Tba), Mohibul Ezdani Khan (Årsta), Paula Miettinen (År-

sta) och Pia Zetterberg (Årsta). Med var också Gerardo Berrios (Tba) som är ersättare i förbundsstyrelsen.

Janne Skog

Janne Skog är redaktör på Faktuellt och ledamot av klubbstyrelsen på Årsta.

Chefsord på SEKO:s konferens: "Vi måste ge och ta"

• Torsdag den 18 augusti samlades ca 60 förtroendevalda från SEKO inom Produktionsområde Stockholm, samt några gäster från SEKO verksamhetsråd inom Posten produktion. Det var SEKO:s Geografiska råd i Stockholm som kallat ihop dagen för de förtroendevalda.

Dagen började med att de som sitter i Geografiska rådet fick presentera sig. Dessa är följande:

Jan Gebring, ordförande, från Årsta
Åke Anevad, sekreterare, från Tomteboda
Anders Bergström, samordnande HSO, från Tomteboda
Jamshid Ghassemi, från Årsta
Mohibul Ezzani Khan, från Årsta
Rodrigo Acuna Lopez, från Årsta
Anna Panic, från Årsta
Murat Tok, från Segeltorp
Mats Olsson, från Segeltorp
Eric Charlesson, från Norrköping
Gerardo Berrios, från Tomteboda

Historien

Efter presentationen redogjorde Åke Anevad för geografiska rådets historia. Rådet bildades innan sommaren 2003 efter Posten produktions beslut att dela in sig i 5 geografiska områden. Varje område fick en chef och det innebar att en samverkansgrupp bildades på den beslutsnivån. Rådets uppgift blev att sköta samverkan och samordna fackliga frågor för att underlätta klubbarnas lokala arbete. I början bestod rådet av ordförandena för de fyra stockholmklubbarna Årsta, Tomteboda brev, Tomteboda paket, Segeltorp paket, samordnande HSO samt ordföranden för sektionen på Norrköpingsterminalen. Fram till rådets årsmöte 2005-04-04 hade en arbetsordning arbetats fram som godkänts av klubbarna och Norrköpingssektionen. Där fastställdes att rådet är ett samarbetsorgan mellan de nu tre Stockholmklubbarna och Norrköpingssektionen.

Sköter samverkan

Rådet har till uppgift att sköta samverkan på geografisk områdesnivå samt att underlätta för klubbarna att arbeta fackligt lokalt. Rådet ska bestå av 10 ledamöter med följande fördelning.



Karol Silberstein från Segeltorp

Rådets ordförande	1 mandat
Klubb Årsta postterminal	4 mandat
Klubb Brev Tomteboda	2 mandat
Klubb Segeltorp paket	2 mandat
Sektion ODR Norrköping	1 mandat
Samordnande HSO	eget mandat

Mest problem

Efter denna inledning gjordes en presentation av läget på terminalerna i området:

- Eric Charlesson Norrköping
- Gerardo Berrios Tomteboda
- Murat Tok Segeltorp
- Jan Gebring Årsta
- Anders Bergström Arbetsmiljön

Presentationerna innehöll mest problem av olika slag som de SEKO fackliga brottas med på de olika arbetsställena, samt arbetsmiljöproblem.

En timme ägnades att prata om geografiska rådets roll och hur vi bör arbeta. Vi bestämde att protokoll från rådets möten ska mailas ut till samtliga förtroendevalda i området samt att vi ska anordna ca två förtroendevalda konferenser per år.

Budgetkrav

Timmen innan lunch ägnades åt att förbereda eftermiddagens besök av Geografiska område Stockholms chef Kent Söderberg

och hans ledningsgrupp.

Kent Söderberg pratade efter lunch om att vi har hårda budgetkrav på oss men också stora möjligheter eller som det heter finare, en stor förbättringspotential. Breven minskar ca 5 procent per år och paket/klump ökar några procent. Det gör att vi står inför stora anpassningsproblem. Kent sa också att vi på vissa områden har dyrare produktionskostnader än snittet för övriga landet. Dessa kostnader måste vi sänka enligt honom.

Ge och ta

Vad är då medlet för att lyckas med detta tuffa uppdrag enligt vår chef? Kent Söderberg betonade samarbetet med de fackliga organisationerna och att vi måste ge och ta ett flertal gånger, så jag tolkar det som medlet för att hitta effektivare lösningar där vi anses för dyra av Posten produktion.

En personlig reflektion över medlet Kent Söderberg förespråkar är att det har vi förespråkats från SEKO sedan 1976 då jag började arbeta fackligt och av mina föregångare sedan fackföreningen bildades. Därför var det glädjande att vår geografiske chef så starkt betonade samarbete samt att ge och ta.

Utbildning

Vi har i år märkt att det finns varierande åsikter bland chefer och fackliga i området om vad samverkansavtalet innebär och om vad som menas med samarbete samt att ge och ta. Därför har SEKO:s Geografiska råd kommit överens med Kent Söderberg om att vi ska ha en gemensam utbildningsdag i samverkansavtalet för alla som sitter i olika samverkansgrupper i geografiska område Stockholm. Där hoppas vi kunna



Susanne Hellebring, Årstaterminalens chef.

klargöra vad som menas med att samarbeta samt att ge och ta.

Dagen övergick i att terminalcheferna prioriterade de tre största arbetsmiljöproblemen på sina terminaler samt hur de arbetade med dessa frågor. Som avslutning svarade Kent Söderberg och hela hans ledningsgrupp på frågor. På det stora hela uppfattade jag det som en givande dag som kommer att behöva en uppföljning för att vi ska klara de hårda krav Produktionsområde Stockholm har på sig.

Åke Anevad

Åke Anevad är ledamot i Verksamhetsrådet och Klubb Tomtebodas styrelse.

Avtalsskolan Regler för schemaförhandlingar

Den senaste tiden har det blivit bråk både på Årsta och Segeltorp om reglerna för schemaförhandlingar och underrättelse till den enskilde. Facktuellts avtalsskola repeterar vad som gäller.

Fram till den 1 juni 1997 gällde en särskild förhandlingsordning om tjänstgöringslistor/scheman. I och med att den upphörde fick en del arbetsgivare för sig att det inte längre fanns några regler om scheman. Det är en felsyn; det gamla avtalet ersattes av "Sammanställning över förhandlingsordningar" (Bilaga 3 till Förhandlingsprotokoll 1997-05-07).

§ 1, första stycket, i denna lyder:

"Enligt 5 § i medinflytandeavtalet fullgörs arbetsgivarens förhandlingskyldighet enligt 11, 12, och 38 §§ MBL inom ramen för samverkansgruppen alternativt på sedvanligt sätt enligt MBL. Detta gäller även frågor om arbetstidens förläggning varvid särskilda regler finns i Arbetstidslagen ifråga om underrättelse till den enskilde arbetstagaren.

En månad innan

I och med att vi tillämpar Medinflytandeavtalet på våra terminaler så är det i **samverkansgrupperna som schemafrågor ska behandlas och protokollföras** ("minnesanteckningar").

Den regel i ATL som "Sammanställ-

ning över förhandlingsordningar" hänvisar till säger att arbetsgivaren "skall lämna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg" (ATL §12). Eftersom det dessförinnan föreligger en förhandlings (samverkans) skyldighet gentemot facket innebär det i praktiken att schemaförslag ska presenteras **senast** ca en månad innan de ska träda i kraft - vilket motsvarar de regler som gällde enligt den tidigare förhandlingsordningen.

Formerna ändrats

Sammanfattningsvis kan vi alltså konstatera att arbetsgivarens skyldighet att förhandla om scheman **inte** har försvunnit fr.o.m den 1 juni 1997 eller att tidsgränserna ändrats. Det är bara så att de institutionella formerna för förhandlingarna ändrades något.

Om man bryter mot dessa regler går det som i ett tvisteärende från Alingsås i september 2003. Där hade arbetsgivaren varken samverkat om schemana eller underrättat den enskilde 14 dagar innan det nya schemat skulle träda i kraft. Följden blev en tvisteförhandling som slutade med att Posten fick betala ett skadestånd.

Jan Åhman

"Sammanställning över förhandlingsordningar" liksom *Arbetstidslagen* (ATL) finns tillgängliga på Årstaklubbens hemsida, <http://home.swipnet.se/terminalklubben>. Gå in under "Lag & avtal"!

Bekymmer för Optimail

Optimail, som är en avknoppning från CityMail och konkurrerar med Posten inom fr.a. utrikesaffären, visade ett kraftigt försämrat resultat för andra halvåret. Omsättningen uppgick till 124,2 miljoner, en halvering jämfört med samma period förra året (224 miljoner). Rörelseresultatet blev ett minus på 8,9 miljoner.

Som skäl till det försämrade resultatet anges ökad konkurrens.

CityMail

Optimail är fortfarande delägare i CityMail (14 procent), men aktierna ska säljas till norska Posten i början av nästa år. CityMail redovisar inga siffror men i OptiMails halvårsrapport sägs att "CityMail har inlett årets två första kvartal mycket bra och man är nu bättre än sin plan".

/JÅ

Segeltorp:

”Den mest moderna paketterminalen i Norden”

Nya Segeltorp invigdes officiellt den 9 september. Murat Tok och Pertti Ulander rapporterar om verkligheten bakom de vackra talen.

När det utbyggda Segeltorp startade sin verksamhet i början av juli 2005 hade SEKO tillsammans med skyddsorganisationen redan under två års tid förhandlat och försökt påverka Postens lokala representanter för att skapa en någorlunda bra arbetsmiljö och rimliga arbetsvillkor. Arbetsgivaren ville helst ha en arbetsplats där alla anställda är deltidare, men efter hårda överläggningar blev vi överens om att huvuddelen av personalen skulle ha heltid, samtidigt som förhållandena onekligen skulle bli ovanligt tuffa. Man skulle nämligen behöva göra scheman så att den stora majoriteten av personalen skulle vara tvungen att jobba skift, tre veckor natt och sedan två veckor eftermiddagar, för att på detta sätt kunna ha heltidsåtaganden kvar.

Felaktig bemanning

På fackligt håll kände vi oss tvungna att acceptera dessa villkor, trots att vi vet hur jobbigt det är när man tvingas växla mellan dag- och nattarbete. Vi godtog detta förslag som en tillfällig lösning med tanke på att bemanningen från början såg ut att vara felaktigt uträknad. Vi var helt säkra på att verkligheten efter någon månad skulle tvinga Posten till mer realistiska omförhandlingar. Internt inom den lokala klubbstyrelsen beslöts det därför att frågan om raka skift på frivillig basis skulle få en av våra viktigaste målsättningar i framtiden.

Gripna ur luften

Som sagt så ansåg vi att bemanningen var uträknad på helt verklighetsfrämmande grunder. De s.k. nyckeltalen tycktes vara gripna ur luften och efter att arbetsgivaren hade sänkt detta tal från 88 till 66, så beräknades den nödvändiga bemanningen bli 119 heltidare. När vi från fackligt håll påpekade att denna siffra inte inkluderade någon vikariatsprocent, såsom det bör göra, så sänkte arbetsgivaren antalet heltidare helt plötsligt till 91 plus tio procent



vikarier, motsvarande 101 heltidsjobb. Detta betraktades aldrig av oss fackliga som någon realistisk bemanning, men representanterna för arbetsgivaren visste bättre. De hänvisade till sjunkande volymer och andra faktorer, av vilka inga sedermera har inträffat i verkligheten. Man ville helt enkelt inte lyssna på facket och skyddsorganisationen, vilket nu i sommar ha blivit mycket dyrt vad gäller uttag av övertid och alla de kostnader som uppstått genom det stora antalet inhyrd personal från bemanningsföretagen.

Lyfthjälpmedel

Vid sidan av bemanningen har inköp av lyfthjälpmedel varit en central fråga i förhandlingarna, speciellt då behållartömmare som ger större möjligheter till arbetsrotation och motverkat utarmningen av arbetsmiljön i form av ökande manuell hantering. Denna typ av arbetsuppgifter skall nämligen enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter vara ett undantag, inte huvudregeln, såsom de numera har blivit på den nya terminalen. Ansvariga representanter för arbetsgivaren har skapat detta läge genom att kraftigt motarbeta införskaffandet av de s.k. tömningsautomaterna. De har inte endast förhalat denna process,

utan även gett vilseledande information till SEKO och skyddsombuden.

Beställt - eller inte beställt?

Ett antal tömmare skulle enligt de offentliga planerna varit på plats redan i början av detta år, men när HSO för produktionsområdet Stockholm Bergström började ana ugglor i mossen och krävde att få se investeringsbegäran ang. tömmarna, så visade det sig att man inte ens hade lämnat in någon sådan, trots att det endast var några månader kvar till öppnandet av den nya terminalen. I skrivande stund är det fortfarande oklart för oss, om man verkligen har beställt dessa två utlovade behållartömmare eller ej. Vi har inte fått något tydligt svar i denna fråga från terminalchefen, som hela tiden har haft en mycket skeptisk inställning till behållartömmare och velat bygga hela konceptet av hantering av paket på löslossning, dvs. manuell tömning av behållare/pall.

Manuell lossning

Lika dåligt har utvecklingen gått beträffande lyfthjälpmedel på longjohnar inne i trailers, d.v.s. vi väntar fortfarande på besked och vet ej när (eller om) dessa

kommer att bli levererade. I nuläget loss ar man manuellt paket upp till 35 kilo från golvnivån till inmatningsband inne i "skåpen", trots att det innebär arbetsförhållanden som inte godkänns av Arbetsmiljöverket. Allt som allt betyder frånvaron av lyfthjälpmiddel att arbetet har blivit mycket tungt och att utvecklingen på så vis går åt helt fel håll. Arbetsförhållandena försämras, manuell hantering under svåra förhållanden ökar i omfattning och avvikelserna från arbetsmiljölagsstiftningen blir större och större. Detta kan väl ingen anse vara acceptabla utvecklingstendenser?

Stora kvarligg

En dålig eller närmast obefintlig planering av själva produktionsarbetet tillsammans med alltför snåla bemanning och utebliven tekniska utrustning ledde till stora kvarligg, ökande sjukfrånvaro, och nu mot slutet av sommaren till allt mer frustrerad personal. Detta tvingade terminalledningen att försöka lösa problemen genom olika typer av akuta åtgärder. Kostnaderna har härvid varit mycket höga, i form av oövertid, dyra ersättningar till bemanningsföretagen och uppsagda avtal med kunder. Ledningens temporära åtgärder har även inneburit att man har satt nästan all arbetsrotation ur spel. Först slutade man med rotation på natten, men den senaste tiden har detsamma varit gällande även för eftermiddagspasset.

Raka skift

Till sist insåg ledningen att det påtvingade nattarbetet egentligen innebar stora problem, eftersom spridningssorteringen ställer andra och mera specifika krav på personalen än uppsamlingsorteringen på



Det slår fortfarande gnistor om Segeltorp...

eftermiddagen. Vi från SEKO:s och skyddsorganisationens sida ställde vi nu återigen krav på raka skiften på frivillig basis. Vi ville dock samtidigt att även vissa andra brister skulle åtgärdas. Speciellt kritiska var vi mot pausernas längd och förläggning. Dessutom ville vi få en gemensam sluttid för heltids- och deltidsanställda på eftermiddagsskiftet. Det sistnämnda kravet samt kravet på raka veckor gick arbetsgivarsidan motvilligt med på. Däremot avslogs våra krav på en 36 timmars arbetsvecka, fördelat till fyra nätter per vecka, alternativt 36 timmar under fem nätter i veckan.

Kort varsel

Arbetsgivaren ville genomföra förändringarna med mycket kort varsel, medan vi

förtroendevalda tyckte att man naturligtvis skulle behöva följa lagens varseltid om två veckor. I detta läge fattade (terminal) ledningen på Segeltorp ett arbetsgivarbeslut och utan hänsyn till lagstiftningen genomförde ändrade scheman med en kort varsel. Ett stort antal anställda hann aldrig bli informerade om att beslutet om ändrade scheman skulle börja gälla redan fr.o.m. måndagen den 29 augusti.

Avprickning

Den ovannämnda måndagen kom folk till jobbet olika tider beroende på vad de trodde skulle vara starttiden för deras arbetsdag. Det ledde därtill att arbetsledningen helt plötsligt inte längre visste vilka som överhuvud hade kommit och vid vilken tid. Vi fick förstås arbeta till sista minuten av arbetstiden, men sedan när man egentligen skulle fått gå hem, så meddelades vi att alla skulle behöva pricka av sig vid receptionen för att arbetsledningen skulle få veta vilka som hade varit på platsen. Detta väckte naturligtvis en mycket stark irritation, när människorna var stressade för att hinna till sina kommunikationer och att då skulle behöva börja köa för att skriva upp sitt namn och arbetstider i prickningslistorna - på sin egen tid. "Skriv på eller annars får du ingen lön för idag", var då terminalchefen svar till dessa klagomål.

Felaktiga löner

När vi nu redan har nämnt lönerna, så kan man tillägga att cirka hälften av de anställda anser sig ha fått felaktiga betalningar i augusti p.g.a. ett icke-existerande avprickningssystem. Inga rutiner verkar fungera vare sig gällande avprickning av personalen eller notering av oövertid och mertid. Man kan även ha många andra anledningar till klagomål: det tycks exempelvis inte finnas några öronproppar tillhanda och det är svårt att få tag på nya arbetskläder. I denna pressade situation har många av personalen behandlats på ett kränkande sätt av vissa arbetsledare och andra chefer.

Reservation

Klubben har lämnat en reservation till arbetsgivarens beslut om de nya arbetstiderna och förändringarna i organisationen. I denna reservation kräver man bland annat två 20 minuters pauser samt en rimlig förläggning av pauserna. Arbetsgivaren har velat ge oss endast två 15 minuters pauser under en arbetstid mellan 14.00 och 22.00. Den andra av dessa pauser slutar 2 timmar och 45 minuter före

“Lösningar åt alla”

• När beslutet att stänga Norrköpingsterminalen togs lovade Bertil Nilsson “Lösningar åt alla”, som blev fräntagna sina jobb på grund av beslutet.

Hur har det då gått?

Brevterminalen hade 370 fast anställda och ca 50 tidsbegränsade vikarier.

Tiden rinner ut

De 50 tidsbegränsade fick naturligtvis gå när deras anställningar löpte ut.

40 fick pension eller 58+. 80 personer fick fast anställning på ODR-centralen. 20 gick till Utdelning och 20 till andra terminaler. 60 har så här långt hittat riktiga jobb utanför Posten.

Tiden börjar nu rinna ut för dem som är kvar i Futurum. Det rör sig om ca 160 anställda som är på väg ut ur Futurum utan att ha fått något nytt jobb eller annan varaktig lösning. 160 anställda!

“Lösningar åt alla” var ordet!

/JÅ

arbetstidens slut. Man har alltså infört ett väldigt långt pass i slutet av arbetsdagen, vilket alla produktionsarbetare upplever som oerhört tungt, speciellt med tanke på att rotation har upphört. Om man till exempel redan före sista pausen har arbetat i EMB (= tungt gods) under över fyra timmar(s tid), så skall man dit även under det sista passet, motsvarande nästan tre timmar.

Efterlyses: Modern...

Det har kort sagt uppstått ett läge där arbetsmiljön är mycket dålig och där man endast försöker klara av produktionen från dag till dag, till vilket pris och med vilka metoder som helst.

Någon gång måste vi sätt stopp för det gammalmodiga sättet att behandla personalen på Segeltorp. När produktionen inte fungerar, när lokala rutiner inte tycks existera, när arbetsmiljön försämras i snabb takt och när förmågan till en seriös samverkan inte verka finnas måste överordnande instanser i Posten tar sitt ansvar!

...och professionell ledning!

Vi har informerat terminalledningen om de svårigheter som skulle uppstå inom produktionen som följd av en för låg bemanning samt en urusel och livsfarlig arbetsmiljö. Nu när verkligheten har bevisat sanningshalten i våra utsagor, så hjälper det inte med olagligt genomförda, improviserade arbetsgivarbeslut för att lösa de existerande problemen på Segeltorp.

Det hjälper inte heller med starka mötsättningar mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationer, utan nu måste man lösa problem på ett mera professionellt sätt. De första stegen måste då vara skapandet av en rimlig bemanning, införandet av pauser av rimlig längd och tidsmässig förläggning, kortare arbetstid särskilt för nattanställda, åtgärder mot kränkande behandling av de anställda, fungerande rutiner i samband med avprickningen, lönerapporteringen m.m.

Från fackets och skyddsorganisationens sida kan och vill vi inte acceptera att detta skall få fortsätta eller bli ännu värre. Det som behövs är en mera kompetent och modern ledning, som utför det som det har utlovats och samtidigt tar hänsyn till personal, lagstiftningen och dess intentioner. Stockholm den 5 september

*Murat Tok, klubbordförande
Pertti Ulander, samordnande SO*

Klubb Segeltorp paket

anordnar

Ålandsresa med medlemsmöte

Lördag 5 november kl. 15.00

Åter i Stockholm den 6 november

2 timmar övertid för facklig information utgår

Anmälan till styrelsen senast den 12 oktober
Anmälningsavgift 200 kr. Betalas tillbaka på båten.
Välkomna!

/Klubbstyrelsen

Segeltorp

Schemaförslag

• Klubb Segeltorp har lämnat förslag till bemanning och nya scheman som bättre motsvarar verkligheten i terminalen:

Eftermiddag 14.00 - 22.00

14.00 - 14.10 Avprickning & info
14.10 - 15.40 Produktion
15.40 - 16.00 Paus
16.00 - 17.30 Produktion
17.30 - 18.00 Rast
18.00 - 19.50 Produktion
19.50 - 20.10 Paus
20.10 - 22.00 Produktion

Bemanning em:

50 personer heltid (14.00 - 22.00)
40 personer deltid (17.00 - 22.00)

Natt 22.00 - 07.00

22.00 - 22.10 Avprickning & info

22.10 - 23.00 Förberedelser + produktion
23.00 - 23.50 Produktion
23.50 - 00.10 Paus
00.10 - 02.10 Produktion
02.10 - 02.40 Måltidsuppehåll
02.40 - 04.40 Produktion
04.40 - 05.00 Paus
05.00 - 07.00 Paus

Bemanning natt

60 personer heltid (22.00 - 07.00).
4-dagarsvecka där det finns 48 personer på plats hela tiden.
20 personer deltid (00.00 - 06.30)

Förslaget till ny organisation och scheman ska nu samverkas med arbetsgivaren.

Klubbstyrelsen

Läs Faktuellt
- ledande postfacklig tidning!

Moment 22 Friåret 2006

• Regeringen väntas anslå medel i statsbudgeten till nya friårsplatser 2006.

Villkoren blir desamma som gällt under 2005:

- Man måste komma överens med arbetsgivaren om sin ledighet
- Man kan anvisas friår för minst tre månader och för längst ett år.
- Man måste ha varit anställd i Posten under de senaste två åren.
- Ersättningen under tjänstledigheten består av ett *aktivitetsstöd* som uppgår till 85 procent av a-kasseersättningen, som i sin tur uppgår till maximalt 80 procent av lönen för inkomster upp till 18.700 kr/mån. Sammantaget innebär det en ersättning på ca 68 procent av lönen.
- Arbetsgivaren måste i samråd med Arbetsförmedlingen anställa en vikarie för mig eller för en annan anställd som vikarierar för mig. Som vikarie ska Arbetsförmedlingen i första hand anvisa långtidsarbetslösa från "prioriterade grupper", vilket innebär vissa invandrare och arbetshandikappade.

Moment 22

Problemet med friåret nästa år är den moment 22-paragraf i regelverket som säger att Arbetsförmedlingen inte får bevilja friår om det på den sökandes arbetsplats finns någon som har företrädesrätt till återanställning enligt LAS §25 och till förhöjt åtagande enligt §25a. På våra terminaler har vi båda. Men dessa får som regel inte söka friårsvikariatet och därför får varken de eller någon från Arbetsförmedlingen ett vikariat. I år har vi löst detta genom att förutom att anställa en friårsvikarie från Arbetsförmedlingen så har det också anställts en vikarie som har företrädesrätt. Det har fungerat eftersom det funnits ett behov av extrapersonal. Det gör det säkert nu också men beslut uppifrån förbjuder Stockholmsterminalerna att anställa tidsbegränsade; alla ska ha sagts upp till den 1 oktober, på alla tre terminalerna.

På Årsta pågår överläggningar för att försöka lösa upp detta moment 22 även nästa år. Den som är intresserad av friår ska naturligtvis lämna in sin ansökan, ju förr desto bättre.

*Jan Åhman
2005-09-20*

Utförligare beskrivning av regelverket kring friåret finns på Årstaklubbens hemsida. Där finns också länkar till Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Gå in under "Lag&Avtal" och vidare till "Friår"!

Gå i pension vid 60?

■ Enligt vårt pensionsavtal har man under vissa förutsättningar rätt att gå i pension redan vid 60 år. Villkoren är

- anställd i Posten 1991-12-31
- då hade fyllt 28 år
- innehade en tjänst som berättigade till pension vid 60 år (pj, fpj eller öpj)
- inte senare vid något tillfälle innehaft en högre tjänst

Uppfyller man dessa villkor kan man gå vid 60 år. Pensionen uppgår till 65 procent av den pensionsmedförande lönen (förutsatt att man har 30 tjänsteår). Väljer man att stanna ett tag till så räknas pensionen upp med 0,261 procent för varje månad som man senarelägger sin avgång.

Året innan

Den pensionsmedförande lönen (=det underlag på vilket min pension beräknas) består av min aktuella månadslön samt ett genomsnitt av de rörliga lönetillägg jag hade *kalenderåret* innan jag går i

pension. De rörliga lönetillägg som är aktuella för vår del är fr.a. ob-tillägg, semestertillägg och mertidstillägg (övertidstillägg räknas inte in). Ett tips i detta sammanhang är att ta ut all inestående semester senast i november månad *kalenderåret innan* jag tänker gå i pension. Det påverkar min pension i positiv riktning! Det är en dålig affär att göra så som många gör, nämligen att ta ut sparad semester veckorna innan jag går i pension.

63 år

Tilläggas kan att den som 1991 hade en tjänst som vx, ux eller kupémästare också kan gå tidigare, men då är det 63 år som gäller.

Om du har frågor - kontakta ditt fackliga ombud! Om du är osäker på om fortfarande du har rätt att gå vid 60/63 eller vill veta hur stor din pension blir kan du kontakta Posten Personals handläggare Ingvar Rundqvist, tel. 08-781 56 68.

Jan Åhman

På semestern 2005

En skön dag i hängmattan kanske ?

• Avkoppling är nödvändigt. Det finns dock olika former av denna trevliga sysselsättning. En form är att umgås med vänner och släktingar, en annan form är att vara ifred.

Att halvliggande i soffan zappa på fjärrkontrollen kan också vara en bra avkopplingsform. Att jobba i trädgården, eller att bygga något är också stimulerande. Om man kan kombinera detta med motion i lagom dos så kan semestern ge den avkoppling man kan behöva. Men det är viktigt att man får så mycket ledighet att man hinner varva ner och kan börja ägna sig åt sin avkoppling. 4 veckor i sträck är att rekommendera vill jag påstå.

Förälskelse

Vi utsätts för stress hela tiden under hela dygnet. Faktiskt även när vi sover.

Det finns i princip tre former av faktorer som skapar behov av att man måste få avkoppling. Dessa är mental stress, fysisk

stress och känslomässig stress. Man utsätts för alla tre i vårt moderna samhälle. Det finns i princip inte någon stress som är positiv. All stress är på ett eller annat sätt negativ. Ta känslomässig stress tex. Vad är det ?

En förälskelse tillhör denna form, även tråkiga besked om att någon man känner är sjuk, eller ännu värre. Tråkiga besked är nog lättare att förstå att de är stressande, men hur kan en förälskelse vara negativ? Inte förälskelsen som sådan, men kroppens reaktioner av den, är samma som annan stress. Men sluta inte tycka om varandra för det.

Så använd semestern på det sätt som känns behagligast och planera inte varje vaken timme med att hinna göra en massa saker som inte är nödvändigt. Ha semester med målet att återhämta lite krafter för att kunna orka med både hemmet och jobbet.

Anders Bergström

Årstasamverkan 5 september

Nytt arbetsmiljöprojekt startas

• Årstas samverkansgrupp består av terminalchefen, personalcontrolern samt enhetscheferna på Små, Stora och DIL/Värde.

Från skyddsorganisationen ingår HSO Arne Grentzelius.

De fackliga organisationerna representeras av tre ledamöter från SEKO (Jan Gebring, Jan Åhman samt en tredje som alternerar inom klubbstyrelsen), två ledamöter från ST och en från SACO.

Jan Åhman rapporterar och kommenterar från senaste mötet.

Resultat

Terminalledningen anser att sommaren - ekonomiskt och kvalitetsmässigt - har gått bra, även augusti. De stora kvarliggen mot slutet av augusti förklaras med brister i sommarplaneringen den sista veckan och stora volymer under några dygn.

Hälften av de tidsbegränsade slutade den 31 augusti. Så här långt har produktionen fungerat.

Översyn av scheman pågår på Små och Stora inför den 1 oktober, när de sista tidsbegränsade slutar.

Avstämning görs varje fredag internt i huset och gentemot Leverans.

Personalplanering

En gemensam personalplanering för hela huset på litet längre sikt existerar inte. Däremot sägs den finnas på enheterna.

Från SEKO efterfrågar vi en sådan och förväntar oss att den presenteras på ett kommande samverkansmöte, förslagsvis i samband med budgetbehandlingen i oktober.

Lagtider, rasttider mm

Lena Hultman ansvarar för en mindre grupp som ska se över detta och ta fram gemensamma riktlinjer för hela terminalen. I gruppen ingår bl.a. Ann Marie Bjurkull, HSO Arne Grentzelius samt fackliga representanter.

Budget 2006

Budgetprocessen har med kort varsel tidigarelags enligt centralt beslut.

Preliminär investeringsplan och volymprognoz har redan lämnats in.

Preliminär budget för personalvolym och

resultaträkning ska lämnas den 14 september.

Den definitiva budgeten ska vara klar 7-8 oktober. Samverkan om denna sker den 3 oktober.

Skyddsronder och arbetsmiljöenkäten ska ha genomförts ute på enheterna. Dessa ska sedan sammanställas och resultera i en handlingsplan för arbetsmiljön och i sista hand tas in i budgeten. Även detta år har processen stannat av och sammanställningen är inte klar, trots att budgetarbetet redan har påbörjats.

Samverkansgruppen beslöt att sammanställningen omedelbart ska slutföras och gå tillbaka ut till enheterna för prioritering och förslag tas fram till åtgärder som ska in i budgeten.

Lönekrav

I maj 2003 slöts ett central avtal om lokal lönesättning med lönekrav. Ett projekt genomfördes också på Årsta under 2003 där lagen tillfrågades om ett förslag till lokal modell för Årsta. Detta väckte inget större gensvar; man ansåg framför allt att det var för omfattande och innehöll alltför många subjektiva omdömen.

Projektet har därefter legat på is. Samverkansgruppen beslöt nu att avföra det från aktivitetstlistan och istället lägga in det som ett delprojekt i den kommande stora organisationsöversynen på Årsta.

Operativ ROS och OP-UH

Båda delarna går på sparlåga, om ens det. ROS:en ska "nyinstalleras", som det heter på projektspråk, på Produktionsområdesnivå och därefter spridas neråt i organisationen. Är det tänkt.

Samverkansgruppen beslöt att skilja ut OP-UH och driva det separat med Lasse Jansson, Teknik & Underhåll, som ny ansvarig.

Klimatet

Nu talar vi om klimatet i fysisk mening: värme, drag, mm. En konsult från HK ska anlitas för att se över detta i huset; förhoppningsvis dyker han eller hon snart upp.

Arbetsmiljö ur ett kvinnligt perspektiv

Arbetsgruppen - som består av Monica

Lokalt avtal om vik-tillägg och lägstlöner för ledare på Årsta

• Det lokala avtalet på Årsta om vikariatstillägg och lägstlöner för vissa ledare-tjänster har förhandlats om. Det nya avtalet gäller från den 1 september till den 31 december i år. Innan dess ska en översyn göras inom hela Produktionsområdet.

Avtalets lägstlöner framgår av tabellen.

Vik-tillägg

Den som vikarierar på en sådan tjänst får ett vikariatstillägg som uppgår till mellanskillnaden mellan egen lön och lägstlönenivån för respektive tjänst dividerat med 20.

Detta gäller vi enstaka vikariatsdagar upp till en månad; har man ett längre vikariat skall lönesbeslut skrivas.

Avtalet innehåller också vissa regler om

man frånträder sin befattning.

På Tomtebodan finns ett liknande avtal.

/JÅ

	05-09-01	05-10-01
Maskinansvarig	19.500	20.000
Driftledare	20.500	21.000
Sorteringschef	22.550	23.100
Dirigent	22.300	21.000
Personalsamordnare	20.500	22.000

Lindberg, Lena André och Margareta Simonsen, har startat och lagt upp en plan för sitt arbete. De kommer att genomföra möten med ett drygt 60-tal kvinnor på terminalen. Gruppen har tagit fram ett diskussionsunderlag och frågor som ska användas vid mötena.

Syftet är att skapa medvetenhet om kvinnors situation på Årsta och ta fram konkreta förslag till åtgärder för att förbättra dessa.

Projektet ingår som en del av det större arbetsmiljöprojekt som ska dras igång på terminalen. Mikael Andersson kommer att leda detta projekt.

Dödsfall på terminalen

Sex anställda har avlidit på terminalen under maj - augusti. Detta har rest frågor om det kan finnas ett samband med arbetsmiljön och arbetssituationen på terminalen.

SEKO föreslår att alla anställda över 50 år erbjuds en hälsoundersökning.

Samverkansgruppen beslöt att frågan överlämnas till arbetsmiljögruppen.

Företagshälsovården

En ny upphandling av företagshälsovård ska göras fr.o.m. den 1 oktober. Två företag, Previa och Feelgood, har inbjudits för att presentera sitt arbete.

Tömning av LTP-banor vid stopp

En utbildning genomfördes under våren, men huvudsakligen för personal på kajen. Samverkansgruppen beslöt att utbildningsbehovet inom övriga områden på terminal ska undersökas. Ansvarig Lasse Jansson, Teknik & Underhåll.

Friskvård på arbetstid

En utvärdering av försöket under våren (promenader, gympa och cirklar) presenterades. Det var relativt få som deltog och deltagandet var ojämnt. De som kom till aktiviteterna tyckte att aktiviteterna var bra.

Dessa aktiviteter kommer inte att återupptas förrän tidigast under våren 2006.

Under hösten kommer 12 anställda att erbjudas en "från risk till frisk"-aktivitet. Aktiviteten genomförs i två grupper med sex deltagare i vardera; män i den ena och kvinnor i den andra.

Interna dialogen

Etapp 1 kommer att genomföras under hösten. All personal ska gå dialogerna (det kommer flera...) som genomförs på lagtid och annan arbetstid - men inte under arbetsplatsträffarna.

"Metodspelet", en fortsättning på Riksnätsspelet, börjar för chefer och ledare under hösten.

Mångfaldsdagarna

SEKO:s integrationsansvariga presenterade vid ett tidigare samverkansmöte ett förslag till program för de mångfaldsdagar som finns inskrivna i terminalens mångfaldsplan. Tanken var att under två dagar i november i år erbjuda ett antal programpunkter som man skulle få välja bland att delta i på arbetstid under förslagsvis en timme per anställd.

Tyvärr avslog terminalledningen förslaget; i vart fall att personalen skulle få delta under arbetstid, vilket var en av poängerna med förslaget.

Terminalledningen meddelade nu att man skulle ta upp frågan på nytt och återkomma med förslag.

Rätt lön

SEKO tog upp problemet med felaktiga löneutbetalningar, t.ex. i samband med lönerrevisionen. Det är arbetsgivarens ansvar att snarast rätta till sådana fel.

Ibland blir det också fel i samband med tjänstledigheter av olika slag. SEKO påpekade återigen att gällande regler för korrigeringskvittning av lön ska tillämpas.

Jan Åhman

Not total extreme Årsta makeover

■ Årsta Postterminal är byggt i två omgångar sedan första spadtaget togs. Andra gången var när Klara skulle läggas ned, och någon större omsorg om den interna miljön, kan man knappast ha lagt särskilt mycket krut på. Epokerna skiftar och vid Årstas utbyggnad fick vi lära oss att vi numera skulle se på oss själva och Årsta som likvärdigt en "processindustri". Inom "processindustrin" har estetiken sällan varit föremål för intresse. Det har varit produktion som har gällt, och hur det ser ut har man först nyligen fått upp intresse för. Det börjar nämligen växa fram en allt större medvetenhet om att en god estetiskt tilltalande miljö, främjar både hälsa, trivsel och produktivitet.

Gott initiativ

Nu har Terminalsamverkan kommit överens om att försöka göra något åt denna estetiska misär som råder. Det tycker jag är ett mycket gott initiativ och något som vi verkligen skall försöka ta på största allvar. Som SEKO-representant kommer jag och någon till ännu ej utsedd, att delta i denna projektgrupp. Det innebär att vi ska försöka att som förtroendevalda, driva estetiken dit våra medlemmar önskar.

Hjälp till...

Jag vet att det finns många människor i terminalen som har ett aktivt estetiskt intresse. Folk som är intresserade av

inredningsarkitektur, konst, design och annat som berör området.

Så, hjälp till med idéer !!!

Själv är jag låst bakom Stora manuella sortering, våra små pausutrymmen och området runt kontorsmodulen på Stora brev. Det händer att jag tar mig tid att se lite närmare på konsten, som göms bakom LTP'n, högt över fönstrena mot cykelparkeringen, och vid andra tillfällen lyfter jag blicken mot växterna i taket.

... men det finns ju andra horisonter på Årsta.

...nu!

I slutet av september är det upptaktsmöte och officiell projektstart. Erfarenheter som jag gjort tidigare av projektarbete, är att om man är aktiv och kreativ i början, så finns det en större chans att goda idéer kan förverkligas. Det blir lätt så att idéer som är aldrig så goda, som poppar upp senare, gärna bromsas och stryps. Eftersom det då inte finns tid och ork att utveckla dem.

Så tag nu vara på möjligheten och kom fram med idéerna. Även om vi inte direkt kan göra en "total extreme makeover", så kanske vi kan få till förbättringar.

Så, hjälp till med idéer!

Eva Brattström
Ordförande sektion Stora brev

Intervju med Affe Mellström:

“Facket behövs mer än någonsin”

Affe Mellström valdes i våras till ny ordförande för SEKO Posten. Faktuellt passade på att intervju honom under SEKO Postens klubbkonferens i slutet av augusti. Det blev en pratstund om bland annat SEKO Posten, rollen som ordförande och situationen i Posten idag.

Varför har du tagit på dig uppdraget som ordförande för SEKO Posten?

– Jag känner en stolthet över att jag som arbetargrabb och postis har valts till det här uppdraget. Jag tror på fackets förmåga att uträtta någonting bra; facket behövs mer än någonsin. Men det är ett tufft jobb. Det vore onekligen lättare om vi arbetade i ett tillväxtföretag!

Du har inte börjat ångra dig?!

– Nej - men jag funderade verkligen innan jag tog på mig uppdraget. Det är många stora problem vi har framför oss. Jag undrade om jag var rätt person för uppgiften. Det som avgjorde var att jag kände ett starkt stöd från min omgivning.

Kommer det att märkas någon förändring när du tar över som ordförande?

– Nej, inga stora förändringar i alla fall. Jag har jobbat nära Åke under flera år och ser honom som en förebild. Kanske var Åke mer av den gamla “ordföranden” än jag och kanske kommer jag att arbeta mer genom andra. Men det viktiga är att vi ska fullfölja den väg som vi har slagit in på - i en ständig dialog med klubbarna - och det blir inga tvära kast om jag får råda.

Vilka är de viktigaste fackliga frågorna idag?

– Desamma som för 50 år sedan: Det är de klassiska kärnfrågorna som löner, arbetstider, anställningsformer, trygghetsfrågor och arbetsmiljön..

Om du ska prioritera en fråga?

– Tyvärr måste det bli trygghetsfrågorna; Postens ledning kommer sannolikt att möta de vikande volymerna med åtgärder som kommer att ställa dem i centrum.

Vilken fråga brinner du själv för?

– Lönefrågorna. Samtidigt som många jobb i Posten har utarmats har vi gått över till individuella löner. Medlemmarnas kritik mot detta är riktig. Vi ska inte ta bort individuella löner, men vi måste säkra lönerna för de stora medlemsgrupperna

med likartade arbeten. Jag tycker att vi tog ett steg i rätt riktning i den här avtalsrörelsen genom lönetrappan och en högre individgaranti.

Både du och Åke Kihlberg har varnat för att vi fackliga har blivit för mycket av “företagsdoktorer”, vad menar du med det?

– Vi har alla haft en period där vi hamnat i det. Det är inte så konstigt eftersom vi postisar är så intresserade av vårt jobb och företag - men det har varit litet för mycket skruv och mutter och företagsekonomi på bekostnad av våra traditionella fackliga frågor. Vi ska bry oss men inte till priset av vår fackliga identitet. Det är viktigt att vi kan vår roll!

Hur bedömer du läget i Posten idag?

– För närvarande är vi ett hyfsat välmående företag - men vi står inför stora bekymmer med vikande brevvolymer. Breven har bättre marginaler än tillväxtbranscherna paket och ODR.

– Någon gång i framtiden måste politikererna ta ställning till att antingen ändra servicekraven eller ge statliga bidrag för att upprätthålla den. Det handlar bland annat om övernattbefordran - men detta är politiska frågor. Ägaren kan också underlätta Postens situation genom att anpassa avkastnings- och utdelningskrav till rådande läge.

Är Postens ledning nöjd med nuvarande vinstnivå?

– Jag tror det, man räknar inte med några miljardvinster. Posten uppfyller dessutom ägarens avkastningskrav.

Finns det en risk för att ägaren (staten) börjar sälja ut Posten, ungefär som man gjort i Danmark?

– Inte för dagen, det finns inga sådana planer som jag känner till. I Danmark var våra fackliga kamrater positiva till en utförsäljning. Man såg det som en möjlighet för Posten att få ett kapitalstillskott.

– Hos oss kan man tänka sig att Posten för

att bli mer offensiva på t.ex. paketsidan kan behöva mer kapital. Men förhoppningsvis skjuter i så fall den nuvarande ägaren till kapital utan att sälja ut bolaget eller delar av det.

Det har kommit fram en del kritik på den här konferensen och i andra sammanhang mot att arbetsgivaren inte lever upp till samverkansavtalet. Kommenterar?

– Det finns en splittrad bild bland klubbarna hur det fungerar, men något måste uppenbarligen göras. Men vi ska inte glömma det egna ansvaret för att samverkansavtalet fungerar. Det går inte att sitta och vänta, samverkansavtalet förutsätter att även vi tar initiativ. Samtidigt måste vi vara tydliga så att arbetsgivaren vet vilka våra hjärtefrågor är. Vi får inte glömma att vi är parter.

– Jag tror inte på att säga upp avtalet och gå tillbaka till MBL. Kanske skulle det bli enklare och tydligare - men jag tror inte att vi skulle nå bättre resultat.

Du har tidigare sagt att du aldrig upplevt en så dålig stämning hos arbetsgivaren efter en avtalsrörelse, som den här gången. Är det fortfarande så?

– Det börjar kanske ebba ut, men vi hör fortfarande chefer som kritiserar det avtal som man varit med om att sluta!

SEKO har sagt ja till outsourcingen av Löneservice. Varför?

– Samtliga fack i Posten har sagt OK. Det är nödvändigt att minska de administrativa kostnaderna. Vi tror att det är bra att verksamheten går till ett företag som tänker satsa på den här branschen. Om Posten haft det kvar i egen regi hade vi tvingats investera mycket i ny teknik och avveckla många anställda.

– Vi i SEKO är bestämt emot att kärnverksamheten outsourcingas, men övriga verksamheter bedömer vi från fall till fall.

Finns det inte en risk för att kostnaderna bara pressas neråt i organisationen

Namn: Affe Mellström



Aktuell som: Valdes i mars i år till ordförande i SEKO Posten

I Posten sedan: Började arbeta som brevbärare i Nyköping 1978. Innan dess militärtjänstgöring och tillfälliga jobb. Jobbat fackligt på heltid sedan 1990, först som avdelningsordförande i Sörmland och därefter i SEKO Posten.

Familj: Ja.

Andra intressen än Posten och facket: Idrott i allmänhet och fotboll i synnerhet.

En tur med båten i den sörmländska skärgården.

Oanade talanger: Inga.

Styrka: – Jag har lätt att skapa kontakt med andra människor och få dem med mig.

Svaghet: En dålig administratör. Brister ibland i tålamod!

och kvaliteten försämras?

– Meningen är att lönerapportörerna ska utbildas så att rätt uppgifter går in i systemet. På så sätt kan kvaliteten behållas och det behöver inte uppstå nya kostnader lokalt på grund av att det görs en massa fel.

Posten kritiserade oväntat EU:s postdirektiv, men på fel fråga. De vill sänka kvalitetskraven. Varför kan inte SEKO kritisera direktivet - men på rätt sätt, dvs avregleringen?

– SEKO har agerat kritiskt mot följderna av avregleringen, men vi borde ha gjort det än mer eftersom vi också var först ut med avregleringen.

– Vi fokuserade på bolagiseringen av Posten - kanske borde vi ha agerat mer på avregleringen. Tyskarna var smartare än vi: de bolagiserade först och avreglerar sedan.

Hur ser du på slutsatserna av regeringens utredning av postverksamheten och kassaservicen ("Lindh-utredningen")?

– SEKO har sågat den utredningen. Den har formulerat problemen på ett skapligt sätt, men drar fel slutsatser när den föreslår ökad konkurrens för att lösa dem. Jag förutsätter att den sittande regeringen slänger det mesta av utredningen i papperskorgen.

Det har framförts kritik, bland annat

här i Faktuellt, mot att SEKO:s organisation är för snårig. Kommentarer?

– Vi har lite för många "SEKO Posten". Vi är med på för många nivåer och det finns en risk att det går ut över det fackliga arbetet på arbetsplatserna, det är ändå där vi kan och ska vara starka. Det är förvirrande och vi blir otydliga. Arbetsgivaren kan spela ut olika grupperingar och vi själva får svårare att prata oss samman och hålla ihop organisationen.

Lösningar?

– Jag tror att vi måste jobba med attityderna, snarare än att rita nya streck och dra igång organisationsutredningar. Vi måste förstå vikten av att jobba tillsammans. Verksamhetsplanerna är en metod för att alla ska dra åt samma håll.

Hur fungerar samarbetet mellan SEKO Posten och övriga delar av förbundet?

– Jag tycker det i huvudsak fungerar bra gentemot Förbundskontoret. När det gäller avdelningarna är det mer skiftande. Vilket egentligen inte är så konstigt då vi inte är lika beroende av dem jämfört med andra branscher i SEKO och inte har så mycket att göra med dem till vardags. Men jag tycker att vi borde delta mer och ta ansvar för vad som sker i avdelningarna. Det är överhuvudtaget viktigt att vi blir mer utåtriktade och deltar i förbundets linjeorganisation, till exempel på kongresserna, för att även den vägen skaffa oss förstäl-

se och inflytande för våra frågor.

Till sist. Läget inom Posten Produktion är bekymmersamt....

– Ja! Det ser ut som att strukturprojektet är på väg att haverera. Det räcker inte med att vara världsbäst på kalkyler - det ska fungera i den dagliga verksamheten också! – Det är många människor som har drabbats av de här projekten, men även företaget har tagit stryk - det vore en skandal om projekten inte håller vad de lovat.

Diskuteras detta inom Postens ledning?

– Jag förutsätter att Postens ledning säkrar att problemen löses!

Något mer?

– Vi måste få tillbaka framtidstron och arbetsglädjen i Posten. Det återfår vi bara om ledningen startar en dialog med facket och alla dom som finns ute på arbetsplatserna. Idag är direktiven toppstyrda och för många. Postens huvudkontor tror att de vet bäst. Då försvinner till sist engagemanget och kreativiteten och det är inte kul att gå till jobbet.

Jan Skog
Jan Åhman

Not. Lindhutredningen har presenterats i tidigare nummer av Faktuellt. Artiklarna finns tillgängliga på Årstaklubbens hemsida, gå in under "Om Posten" och sedan under "Postpolitik".

Fler Årstanyheter

Översyn av organisationen

ESB

Jag har tidigare utförligt rapporterat om vad ESB (*Effektivisering av den samlade brevprocessen*) innebär:

- Uppgradering av befintliga sorteringsmaskiner, fr.a. OCR-läsningen.
- Införande av maskinell finsortering. Beslut om vilket företag som får leverera Brevförädlingsmaskinerna, BFM, som de kallas i Sverige, tas i oktober. Ett tiotal maskiner kommer preliminärt att placeras på Årsta.
- Ändringar i sorteringsupplägget. Förutom att finställningen tillkommer under tidig morgon planerar man att vända på B-postsorteringen så att uppsamlingen körs på fm och spridningen på em.
- Stora förändringar inom Leverans. Brevbärrarnas huvudtur senareläggs.

Projektet har blivit försenat, men kommer för Årstas del att starta i slutet av oktober. Eftersom fler maskiner ska in i huset, kommer ESB bland annat att kräva en större översyn av layouten i huset. De nya sorteringsuppläggen innebär i sin tur

förändringar i organisationen.

Metodspåret

Metodspåret genomförs på alla brevterminaler i landet. Man började med en översyn av brevresningen; den delen är nu avslutad. I alla fall för projektets del. Lokalt på berörda enheter kan det finnas åtgärder kvar som ska genomföras.

Nästa del som Metodspåret ska granska är In-funktionen. För Årstas del innebär det att DIL, postöppningen och kaj in berörs.

Projektets andra del rullar igång på terminalen den 21 september. SEKO: sektioner på DIL (Anita Ekblom), Små (inte beslutat) och Stora (Raul Garcia) har utsett deltagare i projektet. Från klubben deltar Janne Gebring. Lasse Ericsson leder projektet.

Restaurangen

Klubben har begärt att det åtminstone genomförs ett försök med öppet sen eftermiddag/tidig kväll i restaurangen. Överläggningar med restauratören hålls denna vecka.

Klubben har också krävt att Posten ersätter dem som förlorade kuponger när den tidigare restauratören gick i konkurs. Arbetsgivaren var väl medveten om dennes dåliga ekonomi, men personalen visste det inte. För Postens del är det småpengar det handlar om men för den enskilde så är några förlorade kuponger mycket pengar.

Biltransporten

Biltransportens ärorika historia går mot sitt slut som en följd av tvivelaktiga beslut på central nivå.

Endast 6 av ca 50 anställda har valt att följa med till Poståkeriet, PÅKAB. Delvis på grund av en "bjuda-in-med-armbågen"-attityd från PÅKAB.

Övriga anställda kommer att omplaceras inom Årsta.

Det centrala beslutet har märkligt nog inte fattats än, men väntas bli klart denna vecka (vecka 38).

Överflyttningen av transporter till PÅKAB ska ske etappvis i veckorna 40 - 44. Poståkeriet har bett att få låna in personal under en övergångsperiod. Den frågan är inte heller löst när detta skrivs.

Organisationsöversyn

En större översyn av Årstas organisation aviseras. Terminchefen har bjudit in ledningsgruppens och samverkansgruppens ledamöter till en tvådagarskonferens den 22-23 september. Avsikten är att ett beslut ska tas vid årsskiftet och genomföras senast den 1 mars 2006.

Schemaöverläggningarna

har avslutats för denna gång. Resultatet för Storas del blev fr.a. att tvåskiftarna får en senareläggning av eftermiddagsvakten till 23.00. På Små kvarstår de förändringar som genomfördes den 1 september med vissa tillägg.

Alla tidsbegränsade anställningar upphör den 1 oktober.

Några anställda på Biltransporten går in i sorteringen i början av oktober. Övriga kommer vartefter, beroende på eventuellt stöd åt Poståkeriet under en övergångsperiod.

För närvarande skickas varje dygn 200-400.000 försändelser maskinpost ekonomi uppsamling till andra terminaler i Mellansverige. Eventuellt kommer också viss A-post att dirigeras om till fr.a. Uppsala.

Kvalitetsproblemen inom Produktion

• Posten tog i slutet av förra veckan beslut om att avvakta flytten av A-klumpolymer från, brev- till paketterminaler i Göteborg och Malmö, till februari nästa år. Anledningen är att transporttider och faktisk sorteringskapacitet inte stämmer överens med de antaganden, som låg till grund för beslut. SEKO har under flera år varnat för denna utveckling och då fått stöd från bl a en arbetstagarkonsult. Det är aldrig bra att blunda för fakta.

Från SEKO Postens sida får vi signaler från både säljorganisationen och Contact Center om att många kunder är oerhört missnöjda.

Vad tänker ledningen göra åt de uppenbara kvalitetsbristerna inom Posten Produktion?

Det är också oacceptabelt att Postens personal drabbas hårt till följd av ovanstående kvalitetsbrister.

Rätt bemanning?

• Paketterminalerna i storstäderna har i dagsläget problem med att bemanna rätt. Enligt beslut av arbetsgivaren ska runt 160 personer arbeta på Härryda (inkluderat arbete med A-klump). I dagsläget uppgår arbetsstyrkan till ca 220 postanställda och dessutom anlitas bemanningsföretag. I Segeltorp, som inte ens tagit över tänkta klumpolymer, arbetar idag ca 95 personer em/kväll och runt 65 på natten. I dagsläget används dessutom bemanningsföretag. Enligt arbetsgivarens beslut ska arbetsstyrkan där uppgå till 75 respektive 50 personer.

SEKO Posten menar att de beslut som tagits om bemanning inte stämmer överens med den verkliga arbetsbördan, eftersom det behövs en betydligt högre bemanning för att klara alla åtaganden. Varför inte göra rätt från början?

*SEKO Postens veckoinfo
19 september*

Jan Åhman

Ledningen på Årsta ignorerar arbetsmiljöenkäten. IGEN!

• **Bakgrund:** En gång per år skall en arbetsmiljöenkät genomföras där de anställda skall motiveras till att medverka. Enkäten skall sedan fungera som ett underlag och ett hjälpmedel för att undersöka och kartlägga olika risker i arbetsmiljön. Genom att besvara enkäten kan samtliga anställda påverka sin arbetsmiljö. Större risker och brister som inte kan åtgärdas omedelbart skall tas upp i en årlig handlingsplan.

Genomförandet av enkäten är en fråga som mäts i ViP. Handlingsplanen skall sedan användas som underlag för nästkommande års budget.

Resa till månen

Det är tydligen lättare att resa till månen fram och tillbaka än att genomföra det så kallade "arbetsmiljöåret" på rätt sätt. När det gäller årets arbetsmiljöenkät där 1585 anställda har haft möjlighet att svara har bara en bråkdel av dessa svar inkommit. På en terminal med över femtonhundra anställda! Förra året hann inte arbetsmiljöenkäten sammanställas i tid innan budgeten skulle fastställas, men då kom arbetsgivaren undan för att det samtidigt var ett pågående strukturprojekt i gång.

En annan skillnad från förra året var att HSO då drev på arbetsgivaren rätt hårt för att alla skulle svara vilket i och för sig gav resultat; 1261 anställda valde att svara på 2004 års arbetsmiljöenkät! Det borde ju ligga i arbetsgivarens eget intresse att få veta vad arbetstagarna anser om terminalens arbetsmiljö, så i år trodde nog HSO att Årstas ledning skulle ha lärt sig av förra årets misstag, men icke sa Nicke.

Påverka

Jag tycker att denna utveckling är väldigt oroväckande och är mycket upprörd över att Årstas ledning väljer att ignorera i princip den enda möjligheten till att påverka arbetsmiljön som en enskild arbetstagare har! Detta visar på en oerhört bristande respekt för oss golvmänniskor... För att inte detta miss-

tag skall upprepas flera gånger, hoppas jag att alla medlemmar verkligen ser arbetsmiljöenkäten som ett bra arbetsmiljöverktyg och passar på att fylla i den så fort den kommer ut 2006! Det är nämligen min fasta övertygelse att det enda sättet att komma till rätta med brister i arbetsmiljön är att ständigt och envist dokumentera dessa. Arbetsgivaren kan nämligen inte ignorera skrivna dokument

utan är tvungen att arkivera dem under en lång period...

Detta gäller för övrigt blanketterna om Tillbud och Arbetsskador också!



Anna Panic

Anna Panic är redaktör på Faktuellt.

Ny bok i Integrationsbiblioteket *Visioner för ett annat samhälle*

• Nu har den sista boken i serien Rasism i Europa med underrubriken "Visioner för ett annat samhälle" givits ut. Den är resultatet av det seminarium den 7 februari i år, där undertecknad deltog från Integrationsutskottet på Årsta. I boken ingår författare som Nira Yuval-Davis, Nora Räthzel och Bashy Quraichy.

Totalt har fyra seminarier genomförts under ett och ett halvt år och lika många rapporter har färdigställts. Det har varit ett imponerande kunskapsinhämtande och nätverksbyggande. Hela seminarieriet har tagit sin utgångspunkt i en framväxande forskningsinriktning med fokus på migration, etniska relationer och rasism. Målet har varit att genom att sammanföra forskare, journalister och en rad viktiga sociala aktörer, däribland fackföreningsrörelsen, väcka en kritiskt reflekterande och handlingsinriktad debatt om rasismen i dagens Europa och i dagens Sverige.

Boken Visioner för ett annat samhälle behandlar den etniskt färgade uppdelningen av Sverige och Europa som allt mer framträder som en av vår samtids ödesfrågor. Det finns ett starkt behov av gemensamma strategier för en bred mobilisering mot diskriminering och växande etniska klyftor. Det behövs en livskraftig vi-

sion om ett Sverige och ett Europa bortom rasism och imperialism. I boken diskuterar forskare och aktivister den antirasistiska kampens handlingsformer och vägval. Vilka medel står till förfogande för en samhällsförändrande kamp mot rasism? Vilka visioner kan vara bärande och vilka aktörer kan vara drivande? Hur kan den antirasistiska kampen bli en del av ett bredare motstånd mot olika former av förtryck? Boken återger inga sedvanliga eländesbeskrivningar utan präglas av förändringsvilja och handlingskraft, parad med teoretisk reflektion.

Om du är intresserad av att läsa boken så kan du kontakta klubbexpeditionen. I det än så länge ganska blygsamma "Integrationsbiblioteket" på klubbexpeditionen finns fler böcker att låna för den som är intresserad av integrationsfrågor. Välkommen!



Bosse Ericsson

Bosse Ericsson är integrationsansvarig i SEKO klubb Årsta

Fastighetsboxar åt alla

• I den nya omreglerade världen regleras postutdelningen så här:

- Först kommer EU:s postdirektiv (97/96/EG; 2002/39/EG)
- Därefter den av riksdagen beslutade postlagen (1993:1684)
- Så den av regeringen utfärdade Postförordningen (1993:1709)
- Därefter kommer Post- och Telestyrelsens "Allmänna råd om utdelning av post" (2005:5).
- Till sist har Posten - i sin egenskap av att vara den operatör som utför den "samballdesomfattande posttjänsten" - en hel del regler och produktvillkor som styr postverksamheten.

GATS

Tilläggas kan att även Världspostföreningen, UPU, har en hel del regler som ska följas och att WTO, Världshandelsorganisationen, alltmer lägger sig i, fr.a. genom det GATS-avtal som man förhandlar om under största möjliga tyssstnad, som Bronett brukar säga.

I denna den mest avreglerade av världar finns det alltså fler regler än någonsin tidigare!

Allmänna Råd

Så till nyheten för dagen. Posten har sedan en tid allt hårdare drivit kravet på införande av fastighetsboxar i flerfamiljshus ("med flerfamiljshus avses ett hus med minst fyra avlämningsställen per uppgång eller entré" - PTS Allmänna råd: Definitioner). Lindh-utredningen säger samma sak.

Den 31 augusti beslutade PTS om nya "Allmänna råd" som ska gälla fr.o.m. den 1 oktober i år. Enligt denna författning ska fastighetsboxar ha installe-

rats i alla flerfamiljshus senast den 1 januari 2011. I det fall att fastighetsägaren vägrar, har Posten - eller den operatör som då ansvarar för den samhällsomfattande posttjänsten - rätt att tvinga kunderna att hämta posten på utlämningsställe som operatören själv beslutar.

Ingen under 80

Handikappade och äldre är undantagna från kravet. I det sammanhanget kan man konstatera att den "avreglerade" världen bjuder på många fantasieggande regler. Om handikappade sägs t.ex. i PTS författningstext att de visserligen har rätt att ha postinlägget kvar i dörren, men "postoperatören har därvid rätt att kräva läkarintyg eller motsvarande för att styrka funktionshinder". "Ålder" är ju inte det mest exakta begreppet och därför förtydligar PTS: "Den som är 80 år eller äldre har alltid rätt att på begäran få sådan service". Men, även här ett men!, "för att postmottagare skall ha rätt till sådan extra service krävs att alla postmottagare i hushållet är berättigade därtill". Ingen under 80 alltså!

PTS beräknar kostnaden för att installera fastighetsboxar till 1,4 miljarder kronor, en nätt liten summa.

Jan Ahman

Avtalsskolan Till dig som tar ut föräldrapenning

• Enligt Föräldraledighetslagen har man som förälder rätt till föräldraledighet med föräldrapenning. Man har rätt till sammanlagt 480 dagars föräldraledighet per barn. Ledigheten måste tas ut innan barnet fyller åtta år eller gått ut första klass. Under 390 dagar får man en **föräldrapenning** som uppgår till 80 procent av min sjukpenningsgrundande inkomst (SGI). Resterande 90 dagar får man 60 kr/dag i ersättning. Föräldrapenningen betalas ut av Försäkringskassan.

Fp-tillägg

Posten gör helt löneavdrag de dagar man uppstår föräldrapenning. Under de 390 dagar som föräldrapenningen baseras på min SGI betalar emellertid Posten enligt vårt avtal ut ett **föräldraledighetstillägg**. Föräldraledighetstillägget utgör 10 procent av daglönen. Daglönen beräknas som 3,3 procent av månadslönen. Med **månadslön** menas i detta sammanhang

- Fast månadslön inklusi-

ve fasta lönetillägg
• Genomsnittet av per månad av under föregående år intjänade rörliga lönetillägg, uppräknade med 2,5 procent (övertidsersättning undantas).

Observera att föräldraledighetstillägget inte betalas ut med automatik. Man måste - för att få tillägget - lämna in sin utbetalningshandling från Försäkringskassan till sin lönerapportör!

Vid tillfällig vård av (sjukt) barn utgår inget föräldraledighetstillägg. Då får man nöja sig med den 80-procentiga tillfälliga föräldrapenningen från Försäkringskassan!

Jan Ahman

Not 1. För den som har en månadslön som överstiger 7,5 basbelopp (= 24.625 kr/mån) gäller en annan beräkning av föräldraledighetstillägget.

Not 2. Den här artikeln har kommit till på förslag av en av Faktuelltts läsare. Har du någon avtalsfråga som du vill att vi ska skriva om - kontakta red!

Samma visa i Kanada

• Faktuellt känner inte till om Bertil Nilsson har varit i Kanada och inspirerat den nya ledningen för Canada Post. Hursomhelst meddelade denna i augusti att man har för avsikt att stänga terminalen i Quebec och flytta sorteringen till Montreal.

– Ingen kan påstå att servicen förbättras genom att transporter

tera breven i tre timmar från Quebec till Montreal för att sortera dem där, kommenterar det kanadensiska postfacket (CUPW) ordförande Deborah Bourque.

Canada Post har de senaste fem åren gjort en sammanlagd vinst på drygt 4 miljarder kronor.

– Det är upprörande att ett

statligt bolag försämrar servicen och tar bort 300 jobb i Quebec, säger Bourque, samtidigt som hon lovar att CUPW tillsammans med arbetarrörelsen och lokala organisationer och kommunpolitiker ska slåss för att "sätta jobben och servicen före profitemna".

/JÅ

UNI:s aktionsprogram 2003 - 2007:

”Skapa nya och bra jobb på postområdet”

UNI är en världsomspännande facklig internationell, som bl.a. organiserar postanställda.

Vid sin konferens om postfrågor i november 2003 antogs ett 15-punkters aktionsprogram för 2003 - 2007. Vi publicerade de tre första avsnitten i *Faktuellt* nr 2 och 4/2004 och nr 2/2005. Här följer de sjunde och åttonde avsnitten. Programmet i sin helhet finns att läsa på Tomtebodaklubbens hemsida.

7. Posttjänsterna i informationssamhället

I en del länder tenderar den konstanta volymökningen av traditionella brev under de senaste decennierna nu att stagnera. En av de främsta orsakerna till denna utveckling är den snabbt växande användningen av elektroniska kommunikationer.

Huruvida denna trend kommer att utvecklas dramatiskt beror dock även på andra utvecklingar som exempelvis volymen av fysiska försändelser som följd av e-kommunikationer och det växande behovet av logistiklösningar. Ett annat svar på utvecklingen är att postoperatörerna själva erbjuder ett stort utbud av e-tjänster som hybridpost, andra Internet-tjänster, e-handel och e-banking.

Postens kontors- och distributionsnät är världens största fysiska nätverk och anställer över 5 miljoner människor i världen. Det förblir en viktig förutsättning för internationellt informationsutbyte och i vissa länder är kontorsnätet det enda kommunikationsmedlet som når ut till hela befolkningen.

UNI Post och medlemsförbunden kommer:

- att prioritera samhällsomsfattande posttjänster som en vital beståndsdel av Informationssamhället;
- att uppmana nationella postoperatörer att utveckla egna elektroniska tjänster och samtidigt främja länkar till den fysiska distributionen och utbärningen av brev och gods och därmed stärka postens kontorsnät i syfte att möta konsumenternas informations- och kommunikationsbehov i kommunerna;

- att tillsammans med postarbetsgivarna utröna alla möjligheter som kommer med att förbinda elektroniska och fysiska kommunikationer i logistiklösningar;
- att stödja konceptet som bygger på att bygga ut rikstäckande kassaservicenät;
- att tillsammans med UPU, göra en insats i världstoppmöten som diskuterar informationssamhället och postens framtida roll;
- att samarbeta med UNIs övriga sektorer i syfte att garantera att elektroniska kommunikationer underkastas samma regler om skydd för personlig integritet och säkerhet som traditionella postkommunikationer;
- att arbeta för att de anställdas utbild-

fråga om liberalisering, införandet av ny teknik, strukturomvandling och nationella åtgärder. Länder som gått igenom snabba förändringar kommer att erfarä ytterligare förändringar men de länder som ännu befinner sig på begynnelsestadiet kommer att gå samma öde till mötes men snabbare och under en kortare tidsperiod.

UNI Post och medlemsförbunden kommer:

- att arbeta för att säkra att postförbunden på nationell nivå fullt ut tar del av förändringsprocessen och har rätt till information, samråd och förhandlingar och träffar avtal med företagen om förändringar, sociala planer för personalsamarbetet, utbildningsplaner samt om alla villkor



nings- och kompetensbehov som följd av nya elektroniska tjänster skall mötas.

8. Sysselsättning och arbetsvillkor

Sedan 1995 har det totala antalet jobb hos nationella postoperatörer med public serviceuppdraget sjunkit med cirka 800 000. För närvarande arbetar ungefär 5.1 miljoner människor över hela världen inom posten. En del länder har drabbats hårdare än övriga och endast få uppvisar en uppgång i antalet anställda. Andelen deltidsanställda och temporärt anställda har ökat mellan 15 - 20 %. Trenden har varit påtaglig att arbetsgivarna vill ändra på postanställdas status som statsanställda och gå över till mera allmänna kontrakt med mer ”flexibla” anställningsformer, mera flexibla villkor och arbetstid och ny arbetsorganisation. Utvecklingen går mot detta håll mer eller mindre snabbt beroende på hur långt olika länder kommit i

som omfattas av kollektivavtalen;

- att arbeta för att det på underregional och (EU, NAFTA, MERCOSUR, etc.) kontinental nivå och på världsnivå arbetas för att samordna anställningsvillkor och arbetsförhållanden i syfte att främja internationella ramavtal med ILO, UPU, PostEurop, CERP och övriga internationella eller regionala instanser som är relevanta för postsektorn;
- att stödja medlemsförbunden i deras arbete med att få till stånd bra avtal;
- att främja ett informationsutbyte gällande dessa frågor;
- att främja alla ansträngningar i syfte att skapa nya och bra jobb på postområdet;
- att samarbeta med UNIs sektorer och regioner och göra insatser i FFI, EFS, TUAC och ILO i allmänna arbetsmarknadsfrågor;
- att stödja utvecklingen mot gränsöverskridande avtal med multinationella företag om grundläggande arbetsnormer.

Internationellt

Privatiseringarna fortsätter

• Utförsäljningen av de tidigare statligt ägda nationella postföretagen har börjat ta fart.

Den **tyska regeringen** sålde i juli de sista tio procenten av aktierna i Deutsche Post som fanns kvar i direkt statlig ägo. Aktierna såldes till den statligt ägda banken KfW, som nu innehar 45 procent av aktierna. KfW säljer dem sedan vidare till privata investerare.

Den **holländska regeringen** sålde den 12 juli ytterligare 9 procent av TNT, tidigare holländska Posten. Det innebär att det statliga ägandet nu är nere i tio procent. Dock finns ett villkor i bolagsordningen som ger staten vetorätt vid viktiga förändringar i bolaget fram tills dess att marknaden öppnas helt den 1 januari 2007.

Blairregeringen i **Storbritannien** förbereder en utförsäljning av Royal Mail. Inför parlamentsvalet lovade labour i sitt valmanifest att på nytt granska vilka konsekvenser en fullständig omreglering (brevmonopolet avskaffas den 1 januari 2006) får för Royal Mail och att bolaget inte ska priva-

tiseras. Det visar sig nu att Blair som vanligt har ljugit. De omregleringskritiska väljarna såg fram emot en oberoende granskning - istället ska handels- och industriministern själv undersöka frågan tillsammans med den förre rektorn för *London Business School*! Löftet att inte privatisera kringgås genom ett förslag att överlåta 51 procent av aktierna i bolaget till de anställda. Det låter ju generöst - men innebär naturligtvis att privatiseringen därmed har satts igång.

Frågan ska avgöras i parlamentet och glädjande nog har 57 labourledamöter deklarerat att de anser att samtliga aktier ska behållas i statens ägo. Det behövs emellertid att fler ledamöter byter sida - och att inte Tories sluter upp bakom Blair.

När svenska Posten bolagiserades förde som bekant staten över hela den upparbetade pensionsskulden (på drygt tio miljarder kronor) på bolaget; en viktig orsak till att Posten ett tag balanserade på ruinen brant och fortfarande har en svag finansiell ställning. Inför privatiseringen av Royal Mail pågår förhandlingar mellan

företaget och regeringen. Bolaget vill att staten tar över ansvaret för merparten av pensionsåtagandena, 1,5 miljarder pund (ca 20 miljarder) av sammanlagt 2,5. Det uttalade syftet är att stärka Royal Mails balansräkning och underlätta för företaget att låna pengar till investeringar.

Danmark

Det **danska folketinget** beslutade i fjol att tillåta en försäljning av 25 procent av danska Posten. I juni blev det klart att riskkapitalbolaget CVC Capital köper 22 procent av aktierna i företaget för ca 1,5 miljarder SEK. Hela danska Posten värderas till 10,5 miljarder SEK. De 22.000 "vanliga" anställda erbjuds att köpa 2,5 procent av aktierna till ett rabatterat pris. En halv procent av aktierna reserveras för ett "incitamentsprogram" för toppskiktet (höjderna kräver som bekant alltid litet extra smörjmedel för att fullgöra sina jobb).

Nämnas kan också att de ca 11.000 anställda som hade tjänstemannastatus (mot svarande våra gamla konstitutorial) erbjöds och accepterade en ekonomisk ersättning mot att de avsåg sig sin tjänstemannaställning. Dock återstår ca 300 anställda som inte accepterat erbjudandet. Om staten säljer ut ytterligare aktier (utöver de 25 procenten) tvingas man att antingen erbjuda annan statlig tjänst eller lösa ut de 300 med tre års lön och därefter pension. Enligt Berlingske Tidende den 21 juni skulle det innebära en kostnad på 750 - 875 miljoner kronor.

Även **Belgien** planerar att börja sälja ut sitt postföretag. I början av juli meddelades att danska Posten tillsammans med CVC Capital inlett förhandlingar om att köpa 49 procent av aktierna i *De Post-La Poste*, som belgiska Posten heter på originalspråken. Resultatet av förhandlingarna presenteras under september i år.

Japan

I **Japan** råkade Koizumiregeringen ut för ett bakslag när parlamentet den 8 augusti i en sista omröstning avslög genomförandet av den lag som skulle öppna för en privatisering. I ett första steg skulle den japanska Postens enorma finansiella verksamhet säljas ut till profitörerna. Förutom vanlig kassa- och bankverksamhet bedri-

Filmtips på Bio!

• Denna månad vill jag tipsa om en fransk komedi som heter *Jag och min syster*, ("*Les Soeurs fâchées*") i original. Filmen handlar om Martine (Isabelle Huppert), som numera bor i Paris, och hennes yngre syster Louise (Catherine Frot) från landet, en naturlig och levnads-glad kosmetolog med skrivardrömmar.

Enkel familj
Martine har valt att gifta in sig i medelklassen och har mer eller mindre förträngt det faktum att hon kommer från en enkel familj i den lilla sta-



den La Mer. Louise har förlikat sig med sitt småstadsliv, men är samtidigt en drömmare. Louise har just skrivit en bok och har kommit till Paris för att träffa en bokförläggare under måndagen. Under helgen

som Louise hälsar på hos sin äldre syster, lyckas hon riva upp de gamla såren och få Martine att bli mer än ordentligt irriterad...

Tre stjärnor

Det är kul att se dessa två skådespelerskor agera mot varandra. Jag tycker att bägge gör ett utmärkt jobb. Filmen är gjord av Alexandra Leclère, och detta är hennes långfilmsdebut. Det är en hyfsat välgjord rulle, så jag ger den tre stjärnor av fem möjliga.

Anna Panic

ver den japanska Posten världens största (liv)försäkringsrörelse.

Koizumi utlyste omedelbart nyval, som hölls den 9 september. Där fick han förnyat förtroende av väljarna, och kan nu fortsätta utförsäljningen. Den blir dock försenad i ett år.

Man hade hoppats att den japanska reaktionen skulle bestå och bli till en varning för spekulanterna i resten av den postala världen (exempelvis Frankrike, där man ännu inte nått lika långt i omregleringen och plundringen). Tyvärr är det nog inte så enkelt; anden har släppts ur flaskan och de stora och starka kapitalintressen som jagar det som är värt att jaga i vår bransch släpper inte bytet så lätt.

För att sätta stopp på dem behövs det betydligt starkare fackliga och folkligt politiska krafter än de (i det här avseendet) svaga fackföreningar och tandlösa arbetarpartier vi hålls med.

Royal Mail delar ut bonus

Brittiska Royal Mail, som har några bekymmersamma år bakom sig, gjorde förra året en rejäl vinst på 537 miljoner pund (ca 7,2 miljarder kronor). Ledningen beslöt att betala ut drygt 2 miljarder av vinsten i bonus till personalen; 160.000 anställda fick 1.074 pund (ca 14.400 kr) var.

Nu lanserar företaget ett nytt bonusprogram; *Share in success*, som man så vackert kallar det. Om vinsten 2005 överstiger 600 miljoner pund ska samtliga anställda få en bonus på 400 pund (ca 5.400 kr).

– *Facket ser inga problem i att våra medlemmar får del av Royal Mails framgångar - men vi är starkt övertygade om att den vanliga pensionsgrundande lönen har första prioritet*, säger postfackets ordförande Dave Ward i en kommentar.

Beslutet om bonus har fattats utan fackets medverkan och Ward varnar för att de höga vinstmål som ledningen satt upp bara kan nås genom uppsägningar och försämringar i medlemmarnas arbetsvillkor och anställningsförhållanden.

Volymer

USA. US Posts totala volymer ökade med 3,1 procent under perioden oktober 2004 - maj 2005. Förstaklassbrev ökade under samma period med 2 procent.

Norge. A+B-postvolymerna minskade första kvartalet i år med 11,8 procent. Grupprekorden däremot ökade med 8,4 procent.

Kina

Kina har beslutat att omforma postväsendet enligt samma modell som många andra kapitalistiska stater. En särskild övervakande regleringsmyndighet inrättas (ungefär som Post- och telestyrelsen i Sverige eller Postcomm i Storbritannien). PostserVICEN bolagiseras (China Post Group Corp), försäkringsverksamheten läggs i ett eget bolag och en ny "postbank" inrättas.

Ryssland

Den ryska Posten, *Pochta Rossii*, började förra året att bygga sin första moderna sorteringsterminal. Terminalen, som ligger i Moskva, utrustas med maskiner från den italienska tillverkaren Elsag.spa.

Vid en internationell postkonferens i St Petersburg i juli meddelade Pochta Rossiis chef Igor Syrtsov att 25 sorteringsterminaler ska byggas runt om i landet. Målet är att senast 2010 kunna garantera tredagarsbefordran till hela Ryssland.

Norge

Även **norska Posten** investerar i nya maskiner. För 380 miljoner ska andelen maskinsorterade försändelser höjas från 59 till 84 procent år 2008.

- FKI Logistics danska dotterföretag (f.d. Crisplant) ska leverera 7 "multisorteringsmaskiner" som ska sortera storbrev, klump och buntar. "Multisorterarna" ska placeras på de fem största terminalerna, med start i juni 2006. Maskinerna sägs vara de första i sitt slag.

- Siermens bidrar med 8 brevsorterings- (små/C5) och 35 finställningsmaskiner. 5 av brevsorteringsmaskinerna installeras i den nya stora Östlandsterminalen 2007. Finställningsmaskinerna placeras på terminalerna i de största städerna. De första ska vara i drift våren 2006.

- Japanska NEC levererar 3 brevsorteringsmaskiner, samtliga ska till Östlands-terminalen.

Norska Posten har nyligen fattat beslut om att bygga en ny terminal i Lörenskog på Östlandet. Terminalen blir den största i Norge och navet i det nya norska brevnätet. 3 miljoner försändelser ska sorteras, vilket är hälften av alla norska brev (Årsta sorterar ca 5 miljoner).

Det norska brevmonopolet avskaffas troligen år 2007.

Frankrike

Den franska Nationalförsamlingen beslutade den 12 maj om hur den fortsatta omregleringen av postmarknaden ska genomföras.

Den 1 januari 2006 sänks viktgränsen för

brevmonopolet till 50 gram och 2009 öppnas marknaden helt. En regleringsmyndighet liknande vårt PTS inrättas, ARCEP. En ny postbank bildas som ett dotterbolag till franska Posten.

Hög kvalitet

International Post Corporation, IPC, gör varje år en undersökning (genom testbrev) av kvaliteten i utrikesbefordran av förstaklassbrev inom Europa.

EU:s kvalitetskrav innebär att 85 procent av utrikesbrev ska nå adressaten i mottagarlandet inom tre dagar (0-3) och 97 procent inom fem dagar (0-5).

Resultatet för 2004 blev att 93,7 procent kom fram inom tre dagar och 98,4 procent inom fem dagar.

Not. IPC är en sammanslutning av de nationella postoperatörerna inom EU samt Island, Norge och Schweiz.

Jan Åhman

Studier!

Än finns det platser kvar i Klubb Årstas studiecirkel!

Klubben erbjuder kurser i

- **Fyra fackliga medlemsutbildning med olika inriktning:**
 - psykosocial arbetsmiljö
 - jämställdhet
 - lagar & avtal
 - etnisk & kulturell mångfald
- **Data**
- **Matematik**
- **Pensioner & försäkringar**
- **Bokföring**
- **Spanska**
- **Arabiska**
- **Retorik**
- **Keramik**
- **Perspektiv på Stockholm**
- **Fritid utan stress - hälsa**

Studiekatalog med tider och andra villkor finns hos din sektion eller klubben. Den finns också på klubbens hemsida.

Medlemmar från andra klubbar kan delta i mån av plats.

Studieombuden

LÄS FÖR MIG, PAPPA!

Förmågan att bruka orden och språket betyder allt mer i dagens samhälle. Samtidigt läser allt färre LO-medlemmar böcker för sina barn.

Syftet med **Läs för mig, pappa!** är att få män inom LOs fackförbund att läsa mer böcker. Pappor som läser är för många barn den enda manliga förebilden att berättelser, böcker och läsning också hör till människans värld. Det har betydelse för framtidens män, d v s dagens pojkar.



Läs för mig, pappa! är en heldag kring läsandet där du får träffa en författare och en barnpedagog som lär dig mer om barns språkutveckling, läsförmåga och om vilka böcker som passar barn i olika åldrar. Ett besök på Stadsbiblioteket ingår också. Alla som deltar får också en vuxenbok och ett barnbokspaket att ta hem och börja läsa ur, efter kursen.

Medverkande:

Mats Berggren författare som skildrar arbetarklassen i bl a *Orent ackord*.

Lisa Henriksson litteraturpedagog

• **Måndag 10 oktober kl 08.30-16.00**, ABF-huset, Fabiansalen och Sandler salen, Sveavägen 41. Kursen är kostnadsfri för medlemmar i arrangerande LO-förbund och studiestipendium utgår.

Anmälan sker till respektive avdelning, som också står för eventuellt studiestipendium:

- Byggettan:** Leif Nyberg, leif.nyberg@byggnads.se, tel 08-734 65 00
HRF Stockholms län: Mia Hamalainen, mia.hamalainen@hrf.net, tel 08-787 84 80
Industrifacket avd 16: Piret Hammarbäck, piret.hammarback.avd16@industrifacket.se, tel 08-791 11 69
Kommunal Sthlms län: Barbro Pousette, barbro.pousette@kommunal.se, tel 08-619 22 00
Metall Stockholms län: Ann-Christine Adamsson, ann-christine.adamsson@metall.se, tel 08-791 18 00
SEKO Stockholm: Berit Danielson, berit.danielson@seko.se, tel 08-454 84 63
Transport avd 5: telefon 08-587 214 00
LO-distriktet Sthlms län: Tony Nilsson, tony.nilsson@stockholm.lo.se, tel 08-789 49 00.

Tänk på att söka ledigt i tid från ditt arbete!

LO-distriktet i Stockholms län, SEKO Stockholm, Industrifacket avd 16, Byggettan, HRF, Metall, Kommunal och Transport



Teater för medlemmar i SEKO Klubb Årsta PT

DRAMATEN



Föreställningar på Stora scenens tredje rad gratis för SEKO-medlemmar under spelsäsongen 2005/2006

Du kan gå på teater gratis!

SEKO Klubb Årsta PT har sex stycken Tredjeraden kort för teaterbesök på Dramatens Stora scen under säsongen 2005/2006.

Biljetter finns till följande föreställningar:

Köpmannen i Venedig av William Shakespeare
15/10, 16/10, 22/10, 23/10, 25/10, 26/10

Min fru går igen av Noël Coward
14/10, 15/10, 21/10, 22/10

Lika för lika av William Shakespeare
23/9, 28/9; 4/10, 5/10, 12/10, 13/10, 18/10, 19/10,
20/10, 28/10, 29/10, 30/10

Bokningspärmerna 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. 08-791 80 77, 073-678 77 01

Välkomna att boka biljett!

**SEKO
Klubb Årsta Postterminal**

Stockholms Postens IK (SPIK)

Öppen för dig som arbetar inom Posten i Stockholm.

Föreningen har många idrottsaktiviteter på sitt program.

Medlemsavgift 150 kr/år.

Hemsida: www.spik.pp.se

Kontakt: Svante Olsson,
Årsta Små

...

Stockholmspostens konstförening

Öppen för alla anställda inom Posten i Sth. Utställningslokaler på Tomtebodan och Årsta.

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

Kontakt: Ing-Britt Källman,
tel. 781 72 51

Hemsida:

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

...

Postens fotoklubb

Öppen för dig som är postanställd och fotointresserad.

Föreningen disponerar ett välutrustat mörkrum på plan 1 på Tomtebodan

Kontakt: Lennart Gagnefjord,
tel 08-581 725 93

...

Postens fiskeklubb

Medlemsavgift 150 kr/år
Kontakt: Inge Nilsson, Tba
tel 781 76 04

Det har tydligen blivit tufft att vara moderat!

DET ÄR SKRÄMMANDE att iakta Reinfeldt "in action". Han skall föreställa så himla puttinuttig och framförallt så otroligt folklig! Det värsta är att "vanligt folk" verkar köpa hans påklistrate "mjuka" politik... För till vilken folkgrupp vänder sig Reinfeldt till egentligen? De gamla konservativa moderaterna verkar ju inte alls gilla hans nuvarande utspel! För mig är det självklart att det är missnöjda sossar som är det primära målet för moderaternas nya politik. Den borgerliga alliansen säljer ju ut hjärtefråga efter hjärtefråga för att få chansen att ingå i den blivande regeringsmakten.

DET ÄR MYCKET MÖJLIGT att det nuvarande systemet skulle behöva en lätt uppräckning, men jag tror inte att moderaternas socialliberala politik är rätt väg att gå. Var har människans naturliga instinkt som innebär att värna för dem som är svagare tagit vägen? I moderaternas värld verkar det ju som om man har sig själv att skylla i fall man blir sjuk. Hur många av dagens arbetare skulle klara av att leva på en inkomst som motsvarar 65% av lönen? Inte jag i alla fall. Det är ju inte direkt så att hyran och alla andra fasta avgifter blir lägre bara för att jag råkar vara sjuk! För att inte tala om kostnaden det innebär att behöva betala för ytterligare en karensdag, i fall man nu skulle ha oturen att dra på sig någon ovälkommen åkomma. Jag är så gott som övertygad om att det stora problemet med alla långtidssjukskrivningar redan i dag bottnar i systemet med karensdagen. Människor anser sig helt enkelt inte ha råd att vara sjuka, vilket i sin tur leder till att de kör slut på sig själva i stället.

MODERATERNAS ÅTERKOMMANDE mantra är: Valfrihet åt alla! Men då

undrar jag var valfriheten för de svaga, sjuka och fattiga finns i moderaternas politik? Fast Reinfeldt anser väl att dessa människor har valt sin situation själv och därför kan han lugnt ignorera problemet med gott samvete. Självklart tycker även jag att man skall kunna leva på sin lön utan att vara beroende av bidrag. Samtidigt är det en trygghet att veta att jag trots allt har rätt till en hyfsad inkomst även om jag har oturen att bli sjuk... För mig är det vad ett i grunden solidariskt samhälle handlar om... Att vara med och stötta och hjälpa människor som inte råkar ha det lika väl förspänt som en själv! Vem som helst kan hamna i en svacka under sin livstid, då är det inte mer än rätt att alla i samhället ger sitt bidrag för att få denna individ på fötter igen.

**Anna
Panic
fick sista
ordet.**

MITT RÅD ÄR ATT ALLA NI som röstar försöker strunta i vad politikerna säger och bara läser igenom partiprogrammen, samt förslagen som är ställda till riksdagen i stället! Där står det svart på vitt vad de olika partierna vill åstadkomma i samhället egentligen... Då är det lättare att fråga sig själv, vilket samhälle skulle jag vilja ha? Vilket samhälle önskar jag lämna över till mina barn

eller barnbarn för den delen? Är det ett samhälle som är byggt på solidaritet eller ska alla människor få klara sig bäst de kan på sina ostadiga ben? För mig är svaret givet. Jag tror på människans vilja att hjälpa och stötta de mindre bemedlade. Jag tror att den som myntade uttrycket "Ensam är stark" hade blivit sviken av en annan människa på något sätt. Vi får aldrig glömma att självbevaringsdriften är mycket stark hos de flesta. Men det betyder inte att vi i vår förvirrade värld får glömma bort att ta hand om dem som bäst behöver oss... Därför att i morgon kan det vara vi själva som behöver den hjälpen...

FÖR ÖVRIGT SÅ ÄR DEN STÖRSTA politiska frågan för tillfället vad som behöver göras för att få slut på det oprovoceerade gatuväldet. Detta är en fråga som inte kommer att kunna lösas partipolitiskt, utan här måste alla partier dra sitt strå till stacken och göra vad de kan för att denna snabbt ökande svulst i samhället skall minska. Vi kan inte bara sitta och titta på när våra medmänniskor blir nedslagna utan anledning i ett så kallat "civilt" land som Sverige. Det räcker inte med att bara öka antalet poliser, vi måste också sätta oss ner och verkligen försöka se orsaken till problemet. Vad bottnar det ökade våldet i? Varför känner sig så många människor så maktlösa att de är tvungna att ta till våld, ibland helt utan synbara orsaker? Självklart har droger och alkohol en bidragande orsak, men är det verkligen hela sanningen? Nu blev det väldigt många frågor, men dessa frågor är varje medmänniskas ansvar att försöka hitta ett svar på...

Anna Panic.

Anna Panic är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta och redaktör på Faktuellt.