

# FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta Pt, Tomteboda Brev, Segeltorp Paket • Nr 7/dec 2005

## Lönerna klara - men projekten fortsätter

• Lönerrevisionen på Årsta och Tomteboda avslutades i början av december. Det innebär att de nya lönerna och det retroaktiva betalas ut på decemberlönen.

Segeltorp var färdiga redan i november.

### Normlönen

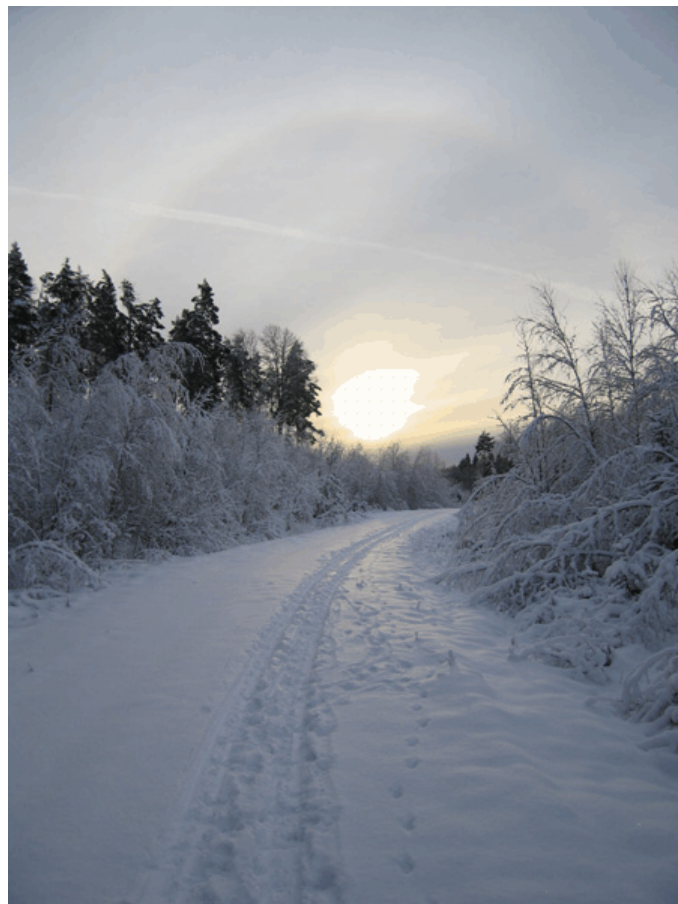
På både Årsta och Tomteboda höjdes det generella beloppet till lägst 400 kr. Den nya normlönen blir 18.900 kr/mån på Tomteboda och 19.000 kr/mån på Årsta. Skillnaden beror på att fridagstillägget är inbakat i baslönen på Årsta, men inte på Tomteboda.

### B-klumpen flyttas

Efter nyår börjar överflyttningen av B-klumpssorteringen från Tomteboda till Segeltorp. Ett drygt tjugotal anställda flyttar med i första vändan. Flytten pågår under våren och avslutas i juni. A-klumpen och en del av B-klumpen blir kvar på Tomteboda.

Årstas organisationsöversyn påbörjades i november. För närvarande pågår tillsättningen av de nya produktionscheferna. När dessa tillsatts börjar forandet av de fyra nya enheterna på Årsta.

/Red



**Bör Postens chefer lita  
på SEKO?**

Sid 2

**Huset som Bertil glömde**

Sid 14

**Styrelserna för  
brev- och paketklubbarna  
på Tomteboda, Årsta  
och Segeltorp  
önskar alla medlemmar  
God Jul & Gott Nytt År!**

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

**Faktuellt nr 7/2005**

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 1/2006 beräknas  
utkomma i februari**

**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**

# Kan och bör Postens chefer lita på SEKO?

• Frågan kan tyckas vara lite underligt ställd av mig som SEKO företrädare, men den är av ett stort strategiskt värde. Något jag har lärt mig under mina år av fackligt arbete som startade i Statsanställdas Förbund på lokverkstaden Hagalund i Solna 1976 är att alltid vara ärlig mot arbetsgivaren.

Strategisk kan alla människor vara och som organisation bör man arbeta strategiskt för man har ett ansvar mot de medlemmar som varit med och tagit fram verksamhetsplaner på olika nivåer i organisationen. Det innebär att man inte alltid är ärlig som en öppen bok, men med ärlig menar jag att aldrig lurar någon medvetet, speciellt inte arbetsgivaren om man arbetar med förhandlingar. Man ska vara tuff, kritisk (både negativt och positivt), rättfram och ärlig. Man ska också erkänna när arbetsgivaren gör något bra. Det har varit min målsättning i mitt fackliga arbete och det har jag lärt mig under 29 års fackligt arbete i Statsanställdas Förbund och SEKO.

## Aldrig lurar

Därför så kan jag med fog säga att SEKO:s ståndpunkt är att man aldrig lurar arbetsgivaren medvetet. Det är också så att om man lurar varandra så gör man det bara en gång, sedan är den andra parten misstänksam hela tiden och då är det svårt att få bra fart på verksamheten.

Därför så var jag förutom att jag var arg när Bertil Nilsson tog beslut om strukturprojektet också förvånad att han inte litade mer på SEKO. Bertil litade på sina medarbetare men inte på SEKO, vilket nu har visat sig att han blev lurad på vägen. Kanske blev han lurad p.g.a. bristande kunskap hos del medarbetare och kanske till och med medvetet av andra.

## Strukturprojektet

Det finns de medarbetare som var med och tog fram underlaget till strukturprojektet som sedan kort efter fick en position ovanför Bertil och började kritisera honom för att strukturprojektet inte fungerade. Det påminner om den värld jag såg när jag en gång i min ungdom var politiskt aktiv. Hade man inte garden uppe eller gjorde som de inflytelserika ville så

började knivarna samlas bakom ryggen för att hugga vid första bästa tillfälle. Att Bertil blev "lurad" tar inte ifrån honom ansvaret som högste chef för Posten Produktion. Eftersom världen är svår att göra om (snabbt i alla fall) så passar man inte som chef om man låter sig luras av sina medarbetare, hur bra människa man än är. Jag vill ge Bertil en eloge för att han är en godhjärtad och fin människa och jag är ytterst sorgsen för Bertils skull att han inte vågade lita på SEKO.

## Hårda artiklar

Då hade verkligheten troligtvis sett annorlunda ut och Bertil hade troligtvis haft kvar sitt jobb. Någon kanske tycker att det är underligt att jag skriver så här om Bertil när jag varit så hård förut. De strukturbeslut som togs skadade de medlemmar jag företrädde och det gjorde ont i mig. Den smärtan gjorde att jag skrev de hårda artiklarna om Bertil och jag står naturligtvis fortfarande för det jag skrev. Det är ju så att ibland kan de naivt godhjärtade som inte förmår att också se ondskan som människor är kapabel till, göra mer skada än en riktig skitstövlar. Skitstövlarna är mycket lättare att handskas med, för de vet man vart man har.

## Segeltorp

Nu förespråkar jag inte att Posten ska tillsätta "skitstövlar" som chefer, så ingen missförstår. Jag förespråkar att våra chefer ska lita på SEKO. Inte lita på naivt utan sunt kritiskt. Sen är det också så att alla människor är olika individer, men SEKO har en stark skolning av sina företrädare att aldrig luras medvetet. Det har jag i ledaren i Faktuellt: s sommarnummer försökt få Segeltorps tidigare chef Suzanne Sparre att förstå och nappa på när jag gav råd till våra chefer inför semestern. Jag gav rådet att ändra inställning och närma sig SEKO. Hon nappade inte på det utan fortsatte som tidigare. Det finns en rejält kritisk artikel på annan plats i Faktuellt skriven av ordföranden i SEKO: s Segeltorpsklubb och Segeltorps huvudskyddsombud, så jag ska inte gå in i detaljerna de har skrivit om. Däremot vill jag säga att varför jag engagerat mig i att ändra förhållandena i Segeltorp är att jag

bedömde att Suzanne Sparres sätt att leda terminalen ställde till skada för de medlemmar jag företrädde som representant för SEKO Stockholms geografiska råd och Stockholmsrepresentant i SEKO Posten produktions verksamhetsråd.

Jag har aldrig under min 29 åriga fackliga erfarenhet sett en arbetsenhet styras på ett mer diktatoriskt sätt och med gammal Taylorismisk anda att arbetarna behöver "piskan" för att jobba och till de fackliga lova att göra saker som konsekvent inte genomförs.

### Dubbelt värre

Säkert tycker nu någon att jag inte ska "sparka på den som ligger" eftersom Suzanne Sparre har fått sluta som terminalchef efter att det visade sig att SEKO hade rätt i sin kritik och att det var "dubbelt värre" än vi hade trott. Detta har också ett strategiskt syfte. Mitt medlidande med Suzanne Sparre är mycket mindre än med Bertil Nilsson. Bertil blev lurad men Suzanne körde sitt eget race helt medvetet. Hon har enligt min bedömning inte blivit lurad av någon.

Den strategiska lärdomen för alla chefer är att gör inte på det här viset. Inse att SEKO går att lita på för vi har den skollningen att inte luras och vi har god kontakt med våra medlemmar. Vi vill att våra arbetsplatser ska fungera bra, vara lönsamma och konkurrenskraftiga för så säkrar vi våra jobb. Vi vet också hur vi ska göra det så vi kan tycka att det känns okej att gå till jobbet, förhoppningsvis också riktigt bra ibland.

### Odla rosor

Vi behöver inte sluta odla rosor men rådet till alla chefer blir att odla goda kontakter med de fackliga organisationerna i allmänhet och SEKO i synnerhet. Detta för att SEKO går att lita på och vi kommer att jaga alla som ut-sätter de medlemmar vi är satta att företräda för skada med den kraftigaste "blåslampa" vi kan hitta.

Med en förhoppning om att vi ska hitta till en anda av tillit i de nya produktionsnäten.



Åke Anevad

Åke Anevad är ledamot av Verksamhetsrådet inom Posten Produktion.

# Vi behöver delpensioner!

## Varför är det bra med delpension?

- Vi har ett antal människor i området som har fått delpension de senaste åren och vad jag förstår så är det väldigt positiva reaktioner från dessa deltidspensionärer. Det har tidigare under 90-talet funnits möjlighet att få ner till 75 procent och då var också reaktionerna positiva. Det är för många människorna värdig form att avsluta sitt yrkesliv på. För många människor är arbetet väldigt viktigt för det sociala livet. Det kan t.o.m. vara svårt att ställa om sig från att arbeta 100 procent till att vara helt ledig över en natt. Då är det bra med en invänjningsperiod till att bli pensionär. På brevtterminalerna Årsta och Tomteboda finns det ett stort sug efter denna lösning bland SEKO: s medlemmar.

### Futurum

Våren 2006 kommer det enligt arbetsgivaren att bli ett överskott av personal på Årsta och Tomteboda brevtterminaler. Överskottet är ett så kallat "ekonomiskt överskott" eftersom Posten centralt anser att Stockholmsterminalerna har för låg produktivitet, jämfört med övriga brevtterminaler i Sverige. Hur stort överskottet är har inte förhandlats ännu. Det innebär att Futurum kommer att öppnas för ett antal anställda på Årsta och Tomteboda brevtterminaler våren 2006.

Futurum är ett bra omställningsprogram, speciellt om man är ung. Här ligger den stora svårigheten för brevtterminalerna i Stockholm. Av ca 1700 fast anställda så är ca 150 under 40 år. Med den skeva åldersfördelningen så behöver vi på brevtterminalerna verkligen delpensioner. Om t.ex. 40 personer som är minst 60 år tar delpension så kan 20 heltidsanställda stanna på brevtterminalerna.

### Övergångsbestämmelserna

I produktionsområde Stockholm har arbetsgivaren skickat ut ett informationsbrev till alla som är 60 år och äldre för att upplysa dem om att de har rätt att ta pension enligt övergångsbestämmelserna. Det blev positivt mottaget som information men problemet är att om man har arbetat minst 30 år så får man bara 65 procent av sin inkomst i pension. Det är inte så många 60-åringar som klarar av att leva på den summan. Därför är vi från SEKO övertygade om att delpension skulle locka ytterligare ett antal medarbetare att gå i pension. En pension som är bra på det viset att man får

trappa av sitt yrkesliv och inkomsten från pensionen och den del man får lön för blir i normalfallet mellan 80-85 procent. Den lönesänkningen vid pension är det fler som klarar av.

### 85 procent

Delpensionen beräknas enligt ITP-avtalet och uppgår till ca 72 procent i våra lönelägen. Tillsammans med lönen på den del jag fortsätter att arbeta blir det ca 85 procent istället för de 65 procent som övergångsreglerna ger. Det kan ju egentligen inte spela någon roll för företaget Posten om man tar avtalspension till hälften eller på heltid. Fördelarna med den här lösningen är som jag påpekat många.

- Det finns möjlighet att leva på sin pension.
- Det blir en bra och värdig avtrappning av yrkeslivet.
- Det gör att fler yngre medarbetare kan jobba kvar på brevtterminalerna.
- Det blir troligtvis billigare än Futurum där man betalar lön i 18 månader och utbildningskostnader samt kostnader för Futurumpersonal som coacher och yrkesvägledare.

### Behålla yngre

Om jag tar en postanställd som tjänar 20 000 kr så kostar det t.ex. 72 procent av 10 000 kr i 60 månader (om jag tar delpension på 50 procent). Det blir 432 000 kr.

Om en postanställd med 20 000 kr i lön går till Futurum så kostar det 20 000 kr i 18 månader. Det blir 360 000 kr. Till det ska läggas kostnader för utbildningar och löner till Futurumpersonal. Det blir med största säkerhet mer än 432 000 kr.

Med delpensionslösningen blir det både billigare och så får vi behålla de få anställda under 40 år som vi har på brevtterminalerna i Stockholm. Därför vädjar SEKO i Stockholm till beslutsfattarna i Posten att riva murarna mellan de olika verksamheterna och se att vårt förslag till lösning gynnar Posten totalt i Stockholm.

Med hopp om en bra pension.

Åke Anevad

## Verksamhetskommitténs novembermöte

# BFM-inköp utan ergonom

### På väg att göra om samma misstag som med bladningsmaskinerna?

**Verksamhetskommittén samordnar SEKO:s fackliga arbete inom Posten Produktion. Stockholmsterminalerna har sju mandat i Verksamhetskommittén. Jan Åhman, ett av Årstas tre ombud, rapporterar från kommitténs möte den 22-23 november på Tomtebodan.**

#### Futurum

Kristina Hvatz från SEKO Posten informerade om Futurum. Hittills har 3.351 postanställda slutat sin anställning och gått in i Futurum. Av dessa har 1.416 fått annat jobb, 930 har börjat studera och 162 har startat eget. Ca 700 (21 procent) har gått ur Futurum efter 18 månader utan att vare sig hitta nytt jobb eller någon utbildning som passar. Troligen är det också så att en del av dem som går utbildningar har svårt att få jobb efteråt. I varje fall är det undertecknads erfarenhet från dem som

har tagit Futurum på Tomtebodan.

De flesta i Futurum kommer från Kassaservice, 42 procent. Typiskt nog kommer Produktion som dålig tvåa med 24 procent. De Nilssonska strukturprojekten har kostat på, både för individen och företaget. 18 procent kommer från "övriga" (de flesta från rationaliseringarna på HK) och 16 procent från Utdelning.

I genomsnitt är man inne i Futurum i ca 11 månader. Tendensen är att det idag tar längre tid innan man hittar en "lösning".

#### Kvinnonätverket

Kvinnogruppen från Produktionsområde Syd, Väst och Mitt redovisade statistik över antalet förtroendevalda kvinnor på olika nivåer i förbundet. Siffrorna visade att man genom medvetet arbete lyckats öka andelen förtroendevalda kvinnor inom sitt område.

Hela nätverket kommer att presentera en

slutrapport över sitt arbete i början av december. *Faktuellt* återkommer med artikel i ett senare nummer.

#### ESB

ESB är en förkortning för *Effektivisering av den Samlade Brevprocessen*. ESB innebär flera saker:

- en uppgradering av OCR-läsningen i befintliga maskiner och en gemensam videokodningsplattform för samtliga maskintyper och där alla terminaler kopplas samman.
- införande av maskinell fininställning (av små/C5) och eftersändning i maskin.
- en omläggning av tidsfönstren i brevbäringen och på terminalerna och därav följande ändringar i transportererna. Företagstata områden får posten i en särskild tur på f.m. och övriga kunder får en senarelagd utdelning där 16.00 blir ny stopptid i brevbäringen. På terminalerna vänder

## Nya chefer inom Produktion & Logistik

- Ytterligare chefer har tillsatts inom Produktion & Logistik.

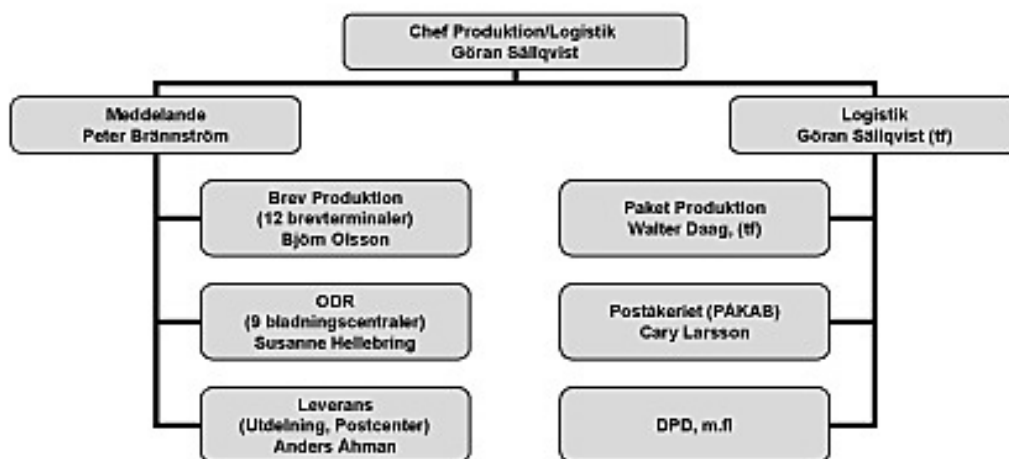
**Björn Olsson** blir chef för Brevnätet. Han har senast chefat för Produktionsområde Norr. **Susanne Hellebring**, Årstas terminalchef, blir chef för ODR-centralerna.

Eftersom Logistikchefen inte har tillsatts än, väntar man med att utse chef för Paketproduktion (paketterminalerna). **Walter Daag** håller ställningarna som tf chef.

#### Terminalchefer

Terminalcheferna tillsattes den 9 december. **Kent Söderberg** flyttar ner från Produktionsområdet och blir ny chef på Årsta efter Susanne Hellebring. Segeltorps chef Susanne Sparre avsattes i oktober. Hon ersätts vidare av Tomtebodas chef **Peter Salomons-son**.

/JÅ



man på B-postsorteringen så att uppsamlingen görs på fm och spridningen på em.

Posten har i dagarna spikat tidsplanen för genomförandet av ESB (skarp drift):

- Malmö 12/2 - 30/3 2007
- Sundsvall 7 - 25/5 2007
- Uppsala 28/5 - 22/6 2007
- Umeå 8/10 - 2/11 2007
- Alvesta 5 - 23/11 2007
- Göteborg 11/2 - 21/3 2007
- Årsta 7/4 - 13/6 2008
- Västerås 8/9 - 3/10 2008
- Karlstad 13/10 - 7/11 2008

Det lokala ESB-projektet på Årsta startar under februari-mars 2006.

Upphandlingen av finställningsmaskiner - eller BFM, *brevförädlingsmaskiner*, som de kallas - är inne i slutskedet. Valet står i sista omgången mellan Toshiba, Siemens och Solystic.

En testanläggning håller på att byggas upp på Malmöterminalen. Där ska inte bara den nya maskinen provas utan också den kringutrustning som behövs. Inte minst den s.k. *överföringsvagn*, som spelar en nyckelroll i det nya produktionsupplägget. Maskinell förädling i den typ av maskiner som den svenska Posten satsar på kräver att försändelserna körs om ett antal gånger - och det gäller att hålla ordning på försändelserna när de ska sorteras en omgång till och kanske också flyttas mellan olika maskiner. Missar man

det så får allt göras om!

### Bladningsmaskiner

För bara ett par år sedan köpte Posten in nya bladningsmaskiner till ODR-centralerna. När de väl var på plats upptäckte man snart att de var en ergonomisk katastrof och arbetsskadorna lät inte vänta på sig. *I efterhand* har Urban Höglund, ergonom på Previa, gjort en belastningsergonomisk studie av maskinerna. Studien blev klar för ett par månader sedan; den dömer ut maskinerna.

Inköpet av bladningsmaskinerna föregicks av ett omfattande arbete där olika maskiner undersöktes och krav ställdes mot tillverkarna på förbättringar, framförallt om sänkt bullernivå. Olika experter, men även facket och skyddsorganisationen, var inblandade. Det var bara det att man glömde just ergonomen, och så blev det som det blev.

**Det oroväckande är att samma sak håller på att upprepas när man nu ska köpa in BFM-maskiner. Man åker världen runt och kollar och ställer krav - men ergonomen får säga sitt först när maskinen är inköpt!**

### Verksamhetskommitténs framtid

Arbetsgivarens nya organisation inom Produktion & Logistik påverkar även vår fackliga organisation. Verksamhetskommittéerna stämmer inte längre med de nya samverkansnivåerna. Kommittén förde en diskussion om vilka förändringar som behöver genomföras. Vi var eniga om att de nya verksamhetskommittéerna bör ligga på Brevnät-, ODR-, Leverans-, Paket-, PÅKAB-nivåerna, men med ett fortsatt nära samarbete mellan de olika kommittéerna. SEKO Posten ansvarar för samverkan gentemot Sällqvist och mot chefen för Meddelande respektive Logistik.

SEKO Postens styrelse beslutar om förändringarna vid sitt sammanträde i början av december.

### ”Metod för sänkt sjukfrånvaro”

Ett nytt projekt för att sänka sjukfrånvaron i hela Posten har rullats igång. Inom Produktion har man redan startat i Produktionsområde Norr. Projektet ska vara genomfört i hela Sverige 2007; Årstaterminalen kommer först mot slutet.

Tre mål har pekats ut:

- Sjukfrånvaron ska minska från 8,9 till 7 procent.

## Göran Sällqvist

• Sällqvist gästade kommittén för andra gången i år. Han redogjorde för den nyligen beslutade omorganisationen inom Produktion och Logistik (redovisad i förra numret av Facktuellt, se ruta härintill). Han beskrev paketen som en tillväxtmarknad, men med små marginaler (fortfarande sämre än för breven, trots att dessa minskar i volym). Paketen är idag uppdelad på flera enheter, i den nya organisationen sker en kraftsamling kring paketen, men även ODR ska få en tydligare roll.

### Arbetsväxling

Flera talare var oroliga för att den nya organisationen - där paketen kommer längre från breven och där gruppreklamen separeras från brev - kommer att försvåra en nödvändig arbetsväxling mellan terminalerna. Inte minst gäller det för ODR:n och de svåra problem man har med bladningsmaskinerna.

- Varför inte ta greppet att flytta in ODR till brevterminalerna?, föreslog Bo Enar Karlsson, huvudskyddsombud i Nässjö.

- Är det OK för dig att arbetsväxla genom att tjänstgöra i de tre olika burkarna inom Meddelande (brev, ODR, Leverans)?, fyllde Lars "Henån" Svensson, HSO i Göteborg, i med.

Sällqvist svarade att "vi har haft för litet fokus på ODR", och fortsatte:

- Jag håller med till 100 procent om arbetsväxlingen - men problemet är att det är så lätt att säga, och så svårt att genomföra. Som det är idag så klarar vi

inte ens av att hantera rehabfall över gränserna!

- Det måste komma så klara tecken uppifrån att inte ens en idiot kan missförstå intentionerna!, uppmanade Henån på det raka sätt som vi terminalare är kända för.

- Jag håller med, svarade Sällqvist lika tydligt.

### Nya chefer

Han fick naturligtvis också frågor kring tillsättningen av de vakanta tjänsterna i den nya organisationen. Ingenting var klart när mötet hölls. De nya cheferna för Brev- och ODR-näten samt Leverans skulle samverkas och tillsättas inom kort, och terminalcheferna inom Brev under 1:a kvartalet nästa år. Chef för Logistik kommer antagligen att rekryteras externt; i varje fall hade Sällqvist anlitat en rekryteringsfirma för det jobbet. Han var inte riktigt klar över om han skulle avvakta tillsättningen av den tjänsten innan ny chef tillsätts för paketnätet. (Se särskild ruta!)

### Tunggodset

Han fick också frågor kring tunggodsets framtid i Posten. Han svarade att en förstudie pågår samtidigt som han med viss förvåning noterat att Posten har tre separata pallnät: PÅKAB:s, Produktions samt HIT:s. Han ansåg också att vi borde lära av finska Posten som lagt all sin tredjepartslogistik i anslutning till paketterminalerna.

- Antalet långsjuka från 1.825 till 1.240
- ViP-index för "Nöjd med hälsoarbetet" ska öka från 53 till 65.

Det är ett omfattande projekt men jag ska inte trötta ut er med organisationsträdets alla grenar. Projektet genomförs i samarbete med Previa och Afa (det försäkringsbolag som bl.a. administrerar arbetsskade-försäkringen).

Alla anställda får en enkät som ska resultera i en "hälsodeklaration". Hälsodeklarationen ger dels ett individuellt svar med möjlighet att kontakta Previa, om man så önskar. Dels ska varje lag genomföra ett projekt utifrån hälsodeklarationerna. I det arbetet får man hjälp av s.k. "metodstöd-jare", som ska utses och utbildas på varje terminal.

På fråga från oss projekttrötta stockhol-



– Kommer vår fungerande arbetsväxling mellan terminalerna i Malmö att försvåras av de nya organisatoriska indelningarna, frågade Bjarne Hansen, klubbordförande i Malmö, Göran Sällqvist.

– Nej, det ska den inte göra, blev svaret.

mare, svarade Sundsvallsterminalens ombud att de hade positiva erfarenheter av projektet; inte minst arbetet i lagen utifrån enkätsvaren hade gett bra resultat.

### Urban Höglund

Jag har tidigare vid flera tillfällen rapporterat om de belastningsergonomiska rapporter som Urban Höglund tagit fram på uppdrag av Posten. De rapporter som hittills publicerats har gällt arbetet inom paket ("Tomtebodareporterna"), vid brevsorteringsmaskinerna ("Norrköpingsrap-

porten") och nu senast arbetet på ODR-centralerna.

Urban Höglund var inbjuden till dagens möte. Han berättade om hur han arbetat för att ta fram rapporterna och kommenterade den senaste, den om bladningsmaskinerna på ODR-centralerna.

– ODR-maskinerna är förskräckliga ur en belastningsergonomisk synpunkt. Så länge ni har de maskiner ni har, måste det till arbetsrotation. Högst 25 minuter på ena sidan av maskinen, sedan byte och högst 25 minuter på andra sidan. Därefter annat arbete i minst en timme för att kroppen ska återhämta sig.

– Men om min chef inte bryr sig om rapporten, vad ska jag göra då, frågade ombudet från en av ODR-centralerna.

– Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, ska följas svarade Urban Höglund, och fortsatte: Arbetsgivaren är skyldig att upprätta en handlingsplan för att komma till rätta med problemen.

### Göteborgsrapport

De tidigare rapporterna har tagits emot olika ute på terminalerna. På dåvarande Tomtebodaterminalen påbörjades ett omfattande arbete utifrån *Norrköpingsrapporten*. Tyvärr avbröts arbetet när nedläggningsbeslutet kom. Bland annat gjorde Erhan Gömüc en film om arbetet vid FSM:arna; arbetet finns beskrivet i en Faktuelltartikel som finns tillgänglig på Årstaklubbens hemsida, gå in på "Arbetsmiljö". I Årsta påbörjades också en del, men på vanligt Årstamanér stannade arbetet upp efter ett tag.

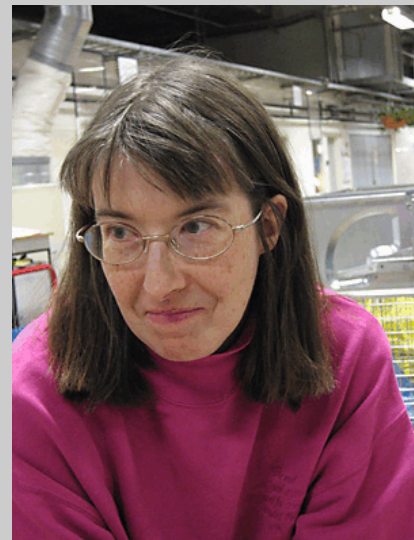
På Göteborgsterminalen har man i år genomfört en omfattande kartläggning av samtliga arbetsmoment inom terminalen med *Norrköpingsrapporten* som grund. Lagen har dragits in i arbetet som hittills har resulterat i en rad aktiviteter och genomförda förbättringar. Göteborgsrapport är ett bra instrument för att fortsätta/återuppliva arbetet på övriga terminaler.

Göteborgarna fortsätter nu sitt arbete med Härrydaterminalen, där man utgår ifrån *Tomtebodareporterna*.

Jan Åhman

Not. ODR = Oadresserad reklam = grupp-reklam i dagligt tal.

## Årstaröster



**Namn:** Lena de Pomian

**Aktuell som:** Sorterare på IRM.

**I Posten sedan:** 1985. Började på brevenheten på Tomteboda. Var bland de första som kom till Årsta i januari 1999.

**Familj:** Nej.

**Andra intressen än Posten:** Jag gillar pubar och att gå ut och dansa bugg eller gammeldans.

### Åsikt om omorganisationen:

– Jag har varit med i så många omorganisationer så jag är lite orolig för vad som kommer att hända. Blir man kvar på IRM? Får man behålla sina arbetskamrater? Blir det nya arbetsuppgifter? Framtiden känns osäker. Jag kan tänka mig att arbeta på GSM också, men inte SSM. Helst vill jag vara kvar här på IRM. Trots att arbetsuppgifterna är enförmiga så stormtrivs jag med mina arbetskamrater.

### Har du några förhoppningar på den nya organisationen?

– Nej. De tänker bara på siffror, inte på hur vi i personalen har det.

### Vad står på önskelistan till den nya terminalchefen:

– Jag tycker det vore kul om han eller hon går runt och presenterar sig på lagmöten så vi vet vem det är.  
– Sedan tycker jag det vore roligt om man ordnade en stor fest för alla oss anställda.

### Vad är det bästa på julbordet:

– Jag älskar laxen och skinkan.

**Text & bild:**

Janne Skog och Janne Åhman

## Geografiska Rådets sista möte

# Produktionsområdet upphör

■ Våren 2003 bildades de geografiska enheterna inom Posten produktion och de kommer att läggas ner nu 2005-12-31. Denna organisationsform fick leva i två och ett halvt år.

Har då de geografiska enheterna haft någon betydelse?

Jag tycker och tror att de har gjort att vi från SEKO har fått ett större inflytande för det har varit lätt att prata med en ansvarig chef istället för att måsta samla två eller flera chefer och övertyga dem om att SEKO: s förslag och synpunkter är bra både för Posten och våra medlemmar.

### Segeltorp

Det jag är mest stolt över är att vi från SEKO: s geografiska råd i Stockholm har kunnat hjälpa SEKO Segeltorps klubben så att det nu kan tillsättas en ny ledning. En ledning som har moderna idéer om hur en terminal ska drivas och ser personalen som sin främsta resurs. På annat ställe i tidningen beskriver SEKO ordföranden och Huvudskyddsombudet på Segeltorps terminalen hur de har haft det. Våra medlemmar på Segeltorps terminalen har lidit av en ledning som idéologiskt hör hemma på den gamla brukspatron tiden från 1900 talets början i Sverige. Det har varit ett hårt jobb att övertyga våra högre chefer om att det har varit så eländiga förhållanden för personalen i Segeltorp. Det gick med gemensamma krafter. Med det exemplet vill jag uttrycka en sorg över att vi inte har en gemensam förhandlingsmotpart för paket och brevtterminalerna i Stockholm efter 2005-12-31. Det har varit ett givande samarbete som har varit till stor nytta för SEKO: s medlemmar i produktionsområde Stockholm.

### Troels Nielsen

I den geografiska samverkansgruppen så har vi behandlat frågor som berört flera terminaler inom Posten produktion geografiska område Stockholm. Från början var Troels Nielsen chef och det sista året har Kent Söderberg varit chef. I samverkansgruppen har SEKO representerats av undertecknad (Åke Anevad), Jan Gebring och Murat Tok samt Anders Bergström som samordnande Huvudskyddsombud.

### Personalöverenskommelsen

Frågorna vi behandlar har varit allt från att

göra den personalöverenskommelse som reglerade hur vi skulle flytta från Tomteboda till Årsta, Tomteboda paket till Segeltorp och hur alla skulle få söka de tillkommande jobben på Tomteboda till budget och verksamhetsplan för geografiska området.

### Sista mötet

På vår sista geografiska samverkan som hölls 2005-12-09 så behandlade vi:

- **Resultatredovisning.**

Produktionsområdet kommer att överskrida budgeten i år men trenden går åt rätt håll, så kostnaderna kommer att minska.

- **Rapport från ledningsgruppen.**

Vi såg ett bildspel om allt vi gjort sedan sommaren 2003, som arbetsgivaren använt som inspel till budgetförhandlingarna med Posten produktion.

- **Sjuk och frisknärvarorapportering.**

Kurvorna går åt fel håll på bägge.

- **Samordnare av tillfälliga personalflyttar till 2006-06-01.**

LG Karlsson blev utsedd att leda dessa.

- **Dagtidstjänsterna i klumpsorteringen i Segeltorp.**

- **Redovisning av hur många som kan gå i pension.**

Det är ca 70 personer som vi tror går 2006 både i ålderspension och med övergångsbestämmelser.

- **Personalöverskottet 2006.**

Detta kommer att förhandlas 2006-01-10 för att kunna öppna Futurum. Det går inte i dagsläget att säga hur många Futurum kommer att öppnas för.

- **Konsekvensanalysutbildning.**

Denna fråga behandlas centralt

- **Arbetsgrupp titulatur ledare.**

Denna fråga behandlas centralt och Karin Karlsson från Malmö leder den utredningen.

- **Lägstlöneavtal ledare och ersättning vikariat.**

Arbetsgivaren hävdade att det inte var

tillåtet med lägstlöneavtal för ledare längre. SEKO hävdade att detta var fel och att inget sådant beslut finns. Arbetsgivaren lovade kolla detta igen. Vi tar upp vikariatsersättning då arbetsgivaren kollat detta eftersom frågorna hänger ihop.

- **Arbetsmiljö.**

Samordnande HSO redogjorde för problem med truckar på Sätra pallterminal och att maskinerna på gruppreklam centralerna ger arbetsskador.

- **Utvecklingsgrupp för fackliga på terminalerna.**

SEKO redogjorde för att de vill starta utvecklingsgrupper för fackliga på alla terminaler.

- **Översyn av produktionsområdets verksamhetsplan.**

Vi bestämde att se över denna när vi delat upp oss i meddelanden och logistik efter nyår.

- **Avtal för personalen på Sätra om de förs över till tunggods.**

SEKO bad arbetsgivaren om hjälp med förhandlingskontakter. Arbetsgivaren lovade hjälpa till med detta.

- **Bussproblem för julkortssorterare på Tomteboda.**

Arbetsgivaren informerade om att de julkortsanställda inte får åka med Postens bussar.

Med hopp om nya givande förhandlingskonstellationer.

*Åke Anevad*

*Åke Anevad är ledamot av Verksamhetsrådet inom Posten Produktion.*

*I artikel på annan plats i tidningen beskrivs den nya organisationen inom Produktion & Logistik.*

**Nästa nummer av Faktuellt kommer i februari.**

# Verksamhetsplan 2006 för Klubb Årsta postterminal

Förbundet, avdelningen, SEKO Posten och SEKO Posten Produktion har samtliga antagit verksamhetsplaner. Förbundets kongress 2003 prioriterade fem områden: *Reglera avregleringen, Rättvis lön, Min arbetsplats - bättre arbetsmiljö, Män och kvinnor - jämställdhet, Lika rätt - ett Sverige för alla.* Till detta kan läggas en sjätte punkt: *En stark och effektiv organisation.* Dessa utgör grundvalen för klubbens arbete samtidigt som de skall anpassas till våra lokala förhållanden på Årsta.

Mot den bakgrunden fastställer klubbens budgetmöte den 19 november 2005 denna verksamhetsplan.

## En stark lokal facklig organisation

- En stark och enig klubb kräver klara mål att arbeta för, demokratiska arbetsmetoder och respekt för varandra inom klubben, mellan klubb och sektioner, mellan förtroendevalda och medlemmar och medlemmar emellan.
- Samarbetet mellan den fackliga organi-

sationen och skyddsorganisationen måste utvecklas vidare och klubben ska ta sin del av ansvaret för arbetsmiljöarbetet.

- Klubben har det övergripande ansvaret för information till medlemmarna på terminalen. Det sker genom sektionerna och andra förtroendevalda men också direkt till medlemmarna genom Facktuellt, klubbens hemsida, särskilda infobladd vid behov samt informationsmöten. Klubben ska under året se över de olika delarnas ansvar för informationsflödet.

- Fortsatt arbetet med medlemsvärvning och administrativ service till medlemmarna.

- Klubben ska aktivt delta och påverka på olika nivåer i den fackliga organisationen.

Förbundet håller kongress i oktober 2006. Klubben skall verka för att vi blir representerade och vi ska uppmuntra medlemmar och sektioner och själva ta ansvar för att motioner skrivs i för oss angelägna frågor.

## Terminalens framtid

2006 kommer att bli ännu ett år av stora förändringar i terminalen.

En genomgripande översyn av Årstas organisation planeras under våren. ESB börjar genomföras under andra halvan av året. Metodspåret fortsätter. Volymerna minskar och hot om volymflyttar framförs. Besparingskraven mot terminalen är fortsatt starka.

Det är klubbens uppgift att i alla dessa förändringar arbeta för terminalens framtid och personalens arbetstrivsel.

Klubben ska verka för *Den goda arbetsplatsen*: att det skapas möjlighet att göra ett bra jobb, en god arbetsmiljö, en ledning som kan sitt jobb och ger personalen ett stort inflytande över terminalens utveckling.

## Medinflytande

Mycket av den traditionella förhandlingsverksamheten sker idag genom samverkan enligt Medinflytandeavtalet. Avsikten med detta avtal är att facket och personalen ska komma in på ett tidigare stadium och delta i beslutsprocessen. Vi kan konstatera brister i tillämpningen av medinflytandeavtalet på Årsta.

## Årstaklubbens budgetmöte 19 november "Dags för återbäring"

• Det var cirka 50 tappra själar som hade pallrat sig till Årsta denna tidiga eftermiddag. Styrelsen hade valt att förlägga mötet redan klockan 13, just för att för en gångs skull undvika den stora tidsbristen som vanligtvis uppstår i dessa sammanhang. Mötet var i sin helhet bra, utan några större kontroverser.

När vi kom till punkten "Verksamhetsplanen för 2006", uppkom som vanligt stora diskussioner, mest under rubriken arbetsmiljö. Trots att det generellt är alldeles för få medlemmar som kommer på medlemsmötena så känns det ändå trösterikt att de som trots allt kommer är så engagerade i sin arbetsplats!

## Fyllnadsväl

Vid fyllnadsvalet till valberedningen valde mötet Lena Rosén. Det är positivt att hon blev invald eftersom det behövdes ett tillskott av kvinnor i valberedningen.

Styrelsen hade dagen till ära bjudit in Alf Mellström som är ordförande i SEKO:s företagsfack SEKO Posten. Alf höll ett bra tal som jag tror uppskattades hos de flesta medlemmarna. Han pratade om att det är viktigt att vi fackliga inte blir för mycket "företagsdoktorer". Med det menar han att vi inte skall försöka lösa arbetsgivarens problem så mycket, utan mer koncentrera oss på de mer

traditionellt fackliga frågorna, såsom anställningsvillkor, löner och arbetsmiljö.

## Dags för bonus

Det var en medlem som frågade Alf om det inte var dags för Posten att betala ut bonus till arbetarna, eftersom vinsten för företaget snart är uppe i en miljard!? Alf svarade: "Näe, någon bonus blir det nog inte, men däremot någon form av återbäring, som ju skulle passa den forne direktören för COOP, men numera Postens VD Eric Olsson bra!" För denna replik fick han applåder. Tyvärr stannade inte Alf kvar så länge att jag hann prata med honom personligen, eftersom han hade ett tåg att passa.

När klockan var 16.55 tackade Jan Gebring medlemmarna för visat intresse och avslutade mötet. Efter det hade det blivit dags att avnjuta en middagbuffé med t i l l h ö r a n d e dryck!



*Skrivet av Anna Panic*

*Anna Panic ingår i Facktuellts redaktion och arbetar på Årsta Stora brev.*



- Utbildningar ska genomföras om medinflytandeavtalet, dess olika delar, samverkan som arbetsmetod och samverkansgruppernas arbetsmiljöansvar.
- Arbetsplatsträffarna (APT) ska genomföras, och de, liksom lagmötena, behöver utvecklas. Arbetsplatsträffar och lagmöten spelar en viktig roll för information och diskussion i förändringsarbetet på terminalen.
- Medarbetarsamtalen skall genomföras och följas upp

### Anställningar

- Den viktigaste anställningsfrågan för klubben är att tillsammans med övriga Stockholmsklubbar (Tomteboda och Segeltorp) undvika uppsägningar i de omstruktureringar och åstramningar som riktas mot våra terminaler.
- SEKO:s inriktning är att "Heltid är en rättighet och deltid en möjlighet"
- Fortsatt bevakning av företrädesrätten och att de erbjudanden om förhöjda åtaganden som ges är så flexibla att deltidarna kan utnyttja dem.
- Arbete för att tidsbegränsade anställningar ersätts av tillvidareanställningar

### Arbetsmiljö

Arbetsmiljön på Årsta är fortsatt dålig, även om vissa förbättringar har skett. Besvären med buller, trängsel, hårda golv, psykosociala besvär, brister i arbetsorganisationen etc. kvarstår.

- Arbetsmiljöronden med skyddsronder och arbetsmiljöenkät ska genomföras och kvalitetssäkras och resultera i handlingsplaner som bl.a. ligger till grund för budgetarbetet.
- Den arbetsmiljögrupp som tillsatts under hösten 2005 måste snarast ta fram en övergripande handlingsplan som förbättrar både layout, logistik, arbetsmiljö och personaltrivsel i huset.
- Friskvårdsarbetet skall utvecklas.

### Löner och anställningsvillkor

- Fortsatt huvudinriktning i lönerevisionen på lika lön för lika arbete.
- Verka för bra arbetstider och schemaläggningar i de förändringar som aviseras.
- Verka för fler hel- och delpensionslösningar för äldre anställda.

### Jämställdhet

- Inom området jämställdhet arbetar vi under året tillsammans med arbetsgivaren fram en ny jämställdhetsplan för hela terminalen. Den ska kommuniceras ut till samtliga anställda, både i tryckt form och

som tema på arbetsplatsträffar och fackliga möten.

- I jämställdhetsplanen ska finnas angivet aktiviteter som ska genomföras under året och vilka som är ansvariga för dessa.
- Ett lokalt kvinnligt nätverk för förtroendevalda kvinnor ska startas. Uppdraget är att genomföra aktiviteter - bland annat mentorskap - som stärker kvinnors ställning i klubb och sektioner och leder till att fler kvinnliga förtroendevalda rekryteras.

---

***“Klubben ska verka för Den goda arbetsplatsen: att det skapas möjlighet att göra ett bra jobb, en god arbetsmiljö, en ledning som kan sitta jobb och ger personalen ett stort inflytande över terminalens utveckling.”***

---

### Integration

Under år 2006 är det vår förhoppning att vi ska fortsätta det påbörjade kunskapsbyggandet kring integrationsfrågor och också nå ut med relevant information till medlemmarna. Vi planerar att informera såväl fackligt förtroendevalda och skyddsombud som arbetsgivarrepresentanter om integrationsfrågor. Intentionerna i mångfaldsplanen bör uppfyllas på ett bättre sätt från arbetsgivarvidan, exempelvis den utlovade mångfaldsdag för alla på terminalen som SEKO var redo att genomföra redan i höst men som arbetsgivaren inte måktade med. En viktig uppgift för facket är förstås också att se till att det inte förekommer någon form av etnisk diskriminering på arbetsplatsen. Vi måste fortsätta att motarbeta främlingsfientlighet och, med tanke på att det är valår, även stävja främlingsfientliga partier och deras åsikter.

År 2006 har proklamerats som "Mångfaldsåret", vilket ger extra tyngd åt att vi inom SEKO även fortsatt beaktar integrationsaspekten i alla fackliga frågor.

### Studier

Studier är ett medel att nå våra fackliga mål. Förutsättningen för att det fackliga arbetet ska fungera är att förtroendevalda och medlemmar har de kunskaper de behöver för sina uppdrag och sitt arbete.

- Klubben ska erbjuda kostnadsfria studiecirkel på fritiden och fackliga medlemsutbildningar på arbetstid.

### Kultur & Fritid

Vår vision i Klubb Årstas kulturverksamhet är att ökad tillgänglighet till kultur i arbetslivet och på fritiden motverkar vantrivsel och ökar tillfredställelsen i arbetslivet, förbättrar livsinnehåll, ger stimulans och skapar hälsa. Kultur är hälsosamt!

Målet under 2006 är att fortsätta med kulturverksamheten:

- Teaterbiljetter
- Utställningsbesök
- Författar/musikerbesök på arbetstid
- Arbetsplatsbiblioteket
- Båtluftkortet

### Fackligt-politiskt

• 2006 är ett valår. Vi planerar besök av politiker från i första hand (s) och (v) och andra politiker i särskilda frågor. Vårt uppdrag i valrörelsen är att skapa opinion för våra hjärtefrågor, som t.ex. avregleringen och Postens framtid, arbetsrätten, socialförsäkringarna.

• Bevakning och information kring postpolitiska och angränsande frågor och internationellt fackligt samarbete kring dessa, framför allt genom Facktuellt.

### Rehab / Försäkringar / Pensioner

- Stöd och hjälp till medlemmar som genomgår Rehab.
- Fortsatt information och service till medlemmarna i försäkrings- och pensionsfrågor.
- Utbildning av förtroendevalda för att kunna ge tillförlitlig information
- Fortlöpande skriftlig information genom Facktuellt och muntlig information på möten av olika slag.
- Medlemscirkel om pensioner och försäkringar.

**Facktuellt  
finns också på  
webben!**

## SEKO Stockholms budgetmöte

# Ulf Brandt vald till ny ordförande

**SEKO:s Stockholmsavdelning omfattar hela Stockholms län. Våra terminalklubbar ingår i avdelningen tillsammans med järnvägens, SL:s, fångvädens m.fl. branschens klubbar. Anna Panic, ombud från Årstaklubben, rapporterar från avdelningens budgetmöte.**

• Mötet för dagen äger rum i van der Nootska Palatset på Söder. En jättemaffig byggnad som har målningar i taket och stora kristallkronor hängande i rummen. Vi är 58 röstberättigade av 81 möjliga. Bjarne Isacsson, som varit avdelningens ordförande fram till idag, öppnar mötet med några väl valda ord. Han säger bland annat att 2006 kommer att bli ett oerhört innehållsrikt år, eftersom det kommer att vara valår, SEKO:s kongress och SEKO Stockholms sammanslagning med SEKO Tele. Han säger också att den lokala tvisförhandlingen angående Per Johansson

är klar och att Janne Rudén (SEKO:s förbundsordförande) har sagt att allt är linat och klart ända upp till AD.

### Yttrandefriheten

Sedan fastställer vi verksamhetsplanen och budgeten för 2006. Avdelningens verksamhetsplan grundar sig på de fem programmen som togs fram år 2004 på SEKO kongressen. (Reglera avregleringen, Lika rätt - ett Sverige för alla, Män och Kvinnor, Min arbetsplats och Rättvis lön.) Under rubriken Reglera avregleringen håller Per Johansson ett långt brandtal om att yttrandefriheten inom Sverige och övriga Europa är den viktigaste frågan i dag. Han menar att det inte finns någon arbetarrörelse i dagens läge. Facket utåtriktade arbete mot ungdomar och nyanställda är avgörande för fackets framtid. Facket måste satsa på en kampanj under 2006 med inriktning på yttrandefrihet, meddelandefrihet och förstärkt skydd för de förtroendevalda. Per ställer frågan: "Hur kommer det sig att företag i Sverige i dag kan säga upp fackliga företrädare utan någon som helst grund? Därför att rörelsen är död!" Han tycker att alla klubbar, avdelningar och förbund måste driva och budgetera för dessa frågor. Per menar även att facket kan pressa politikerna till att höja säkerheten inom lokaltrafiken vid upphandlingar och dylikt.

### Arbetsordning

Nu fastställer vi medlemsavgifterna för avdelningen, avdelningssektionerna, arbetsökande och pensionärer som alla förblir oförändrade. Under punkten: Fastställande av arbetsordning och organisation framkommer två förslag gällande klubbarnas mandat. Styrelsen föreslår nuvarande mandatordning där varje klubb har ett mandat för varje påbörjat 400-tal medlemmar. Sixto Iturra föreslår att klubbarna ska ha ett mandat upp till 200 medlemmar, två mandat upp till 400 medlemmar och därefter ett mandat för varje påbörjat 400-tal medlemmar. Ordföranden ställer dessa förslag mot varandra och mötet röstar för styrelsens förslag med 31 röster mot 29 röster. Efteråt fastställer vi avdelningens uppdragsreglemente.

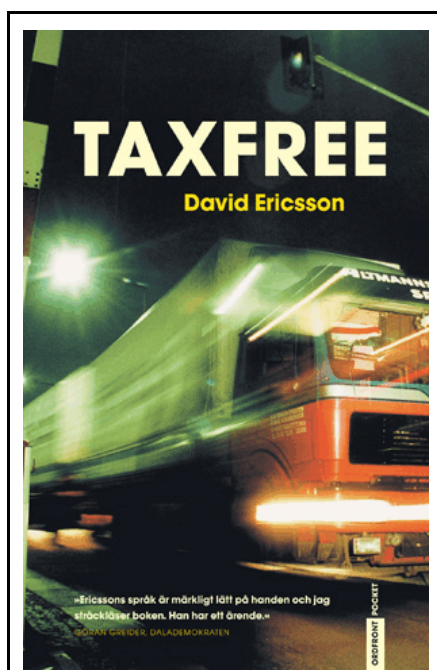
### Ny ordförande

Nu väljer vi Ulf Brandt som ny avdel-

ningsordförande på fyllnadsval för 2006. Han är för övrigt den enda som är nominerad till detta ärofyllda uppdrag. Uffe håller inget brand(t)al, men tackar ändå för förtroendet att få leda avdelningen i denna förändringens tid. Mötet fastställer vidare att sista dag för nomineringar till avdelningen är den 17 februari. Motioner till kongressen 2006 skall vara inlämnade till avdelningen senast den 28 februari. Mötet godkänner även två uttalanden. En ställd till förbundsstyrelsen angående händelserna med Per Johansson och Sixto Iturra, och en artikel i LO tidningen som behandlar just Iturras fall. Artikeln handlar om att Tågia, Connex och SL ogrundat anklagar Iturra för sexuella trakasserier, trots att de två kvinnorna som påstås vara utsatta nekar till detta. Allt för att försvaga fackklubbarna vid Stockholms tunnelbana.

### David Ericsson

Inom mötets ramar rymmer även ett kulturinslag där arbetarförfattaren David Ericsson berättar lite om sitt jobb som långtradarchaufför och författare. Han tog jobb på en brädgård vid sexton års ålder för att han inte klarade av att sitta stilla i skolan. Reste strax därefter runt i Europa i några år. Kom sedan hem och träffade ganska omgäende en tjej och fick barn vid 22 års ålder. Blev i samma veva lastbilschaffis. Fick sedan ytterligare ett barn två år senare. Livet rullade på och åren gick. Skaffade sedan egen lastbil och började köra kemikalier i hela Norden för att han trodde att det var säkrare rutiner, men det var det inte alls. Började så småningom köra kaffe mitt under lågkonjunkturen i början av nittioalet. Han jobbade nästan dygnet runt under denna period. Man kan säga att han gick in i en kris. Under denna period i sitt liv hade han inte höga tankar om poeter, konstnärer eller andra kulturarbetare, då han ansåg att de inte hade något "riktigt jobb". Men han kände en poet, som var en trevlig prick. En natt hade de varit ute och krökat ordentligt. Dagen efter hade han en körning med akryl till Alcro Beckers i Liljeholmen. När han satt på kajen och väntade på att akrylen tömdes skrev han sin första dikt. Efter det utvecklade han en mani i att skriva dikter. Men han lät ingen läsa dem, utan gömde undan dikterna i handskfacket i lastbilen eftersom han ju samtidigt såg ner på kul-



Taxfree är en hyperaktuell och spännande roman om arbetsförhållanden i det nya gränslösa Europa. Det är också en stark och känsloladdad skildring av en långtradarchaufförs tunga vardag och om kollisionen mellan kärlek, vänskap och politisk övertygelse. Boken är en fristående fortsättning på David Ericssons förra roman Redlight som utkom 2001.

turarbetarna.

### Taxfree

Sedermera släppte krisen och han tröttnade på att köra lastbil genom stan flera gånger om dagen. Han sökte därefter ett par skrivarkurser på två folkhögskolor. Han kom in på två utbildningar, men valde den som låg i Stockholm. Skrev under denna period boken "Truck stopp" som innehåller elva noveller. Skickade in sin bok till ett flertal bokförlag och fick till slut napp hos förlaget Ordfront. Boken släpptes och han fick mycket uppmärksamhet i Media. Efter föredraget får alla mötesdeltagare hans senaste pocketbok "Taxfree" och den som vill kan även få boken signerad.

### Kvinnor mest aktiva

Efter mötets slut får jag möjlighet till ett personligt samtal med Per Johansson. Vi har en mycket givande diskussion om avregleringen i stort. Jag frågar om han har fått ett personligt besked av LO och förbundet om varför de inte väljer att utlysa en politisk strejk i nuläget. Deras svar är att de är rädda för att frågan skall kopplas till sakfrågan i stället för principfrågan. Han berättar också om en stödgalä som just nu planeras att gå av stapeln i slutet av januari. Den är tänkt att fungera som ett avstamp för principfrågan: yttrandefrihet på arbetsmarknaden, meddelandefrihet samt ökat skydd för de förtroendevalda. Per menar att om vi skall vinna kampen om de fackliga rättigheterna så måste vi sätta ner foten nu!

Han berättar vidare att det är kvinnorna som varit mest beredda att ta upp kampen gentemot Connex. Trots att Connex består av 30% kvinnliga lokförare, menar Per att det aldrig hade kunnat bli samma kamp utan dessa kvinnor. Det är likadant när klubb 119 delar ut flygblad. De som tar emot bladen är 70% kvinnor och 30% män. För mig är detta en intressant iakttagelse. Men det kanske inte är så konstigt att det är just vi kvinnor som är beredda att kämpa hårdare för dessa principfrågor. Eftersom vi kvinnor så länge har slagits i underläge, förstår vi kanske bättre än männen vad vi riskerar att förlora i och med alla försämringar gällande privatiseringar och avregleringar...

*Skrivet av Anna Panic*

*Anna Panic arbetar på Årsta Stora och ingår i Faktuellt's redaktion.*

## Några frågor till Ulf Brandt

**Hur känns det nu Ulf, att vara alldeles nyvald ordförande för drygt 18 000 medlemmar?**

– Ordförandeuppdraget är naturligtvis en tuff uppgift som inger respekt, men det är spännande och stimulerande att få stiga in som ordförande för Sekos största avdelning.

**Du har varit med en tid i korridorerna på avdelningsexpeditionen och hunnit med och studerat verksamheten. Vad är mest angeläget för dig när du tar över efter nyår?**

– År 2006 är ett speciellt år, det är både valår och vi har Sekos kongress. Vi ska också slutföra avdelningsbildningen med de geografiska avdelningarna. Jag tror att avdelningens arbete i stort ska fortsätta precis på samma sätt som hittills därför att vi har så tunga uppgifter framför oss, det räcker att hantera dem. Ska avdelningen ha en annorlunda inriktning i framtiden får vi diskutera det med klubbar och representantskapet som beslutar i den frågan.

**Vi har en viktig uppgift framför oss som handlar om kommunikationen med främst klubbarna men även med koncern- och företagsfack, hur ser du på den uppgiften?**

– Ja, det kanske är en av de absolut viktigaste frågorna när det gäller det inre arbetet. Vi har många gånger en bra kontakt med klubbarna, men vi behöver få dem att ta ännu större del i avdelningens arbete. Att de är med och påverkar, att de talar om vad de vill ha gjort, och framför allt att vi når ut till medlemmarna. Vi har ju drygt 18 000 medlemmar som vi också vill ge information men även ha någon form av kommunikation med. Vi kanske måste se över om de system vi har idag är de mest lämpliga och funktionella.

**Vi pratade för några år sedan om ordförandeskapet i avdelningen och då var du inte så intresserad av det uppdraget?**

– Under de senaste åren har jag sysslat rätt mycket med utbildning i förbundets regi, det är oerhört stimu-



Ulf Brandt har arbetet i 20 år på Roslagsbanan som reparatör och förare och haft fackligt uppdrag hela tiden.

Han har ägt och jobbat med galopphästar i 20 år, byggt båtar och varit brevbärare i ett år.

Första fackliga tillhörighet blev i Sjöfolk 1960.

lerande och skojigt att hålla på med det. Det är svårt att vara ordförande i avdelningen och samtidigt fortsätta med det i samma omfattning, ordförandeskapet är ju näst intill mer än ett heltidsuppdrag. Det har gjort att jag tidigare varit tveksam. Men det är en utmaning att gå in som ordförande för en så stor avdelning som SEKO Stockholm och jag tycker fortfarande att det är kul att bita i nya uppgifter, därför har jag reviderat min uppfattning. Men jag kommer till någon del att hänga kvar med utbildningsuppdragen, de släpper jag inte helt.

– Jag tror också att det är bra för jobbet, att man inte blir isolerad i en administrativ verksamhet. Det är viktigt att få möjlighet att träffa "vanliga" medlemmar och förtroendevald och få deras syn på avdelningens arbete. Jag lär mig alltid något nytt när jag är ute på utbildningsuppdrag. Det är nyttigt både för mig och för avdelningen att ta med sig intrycken.

**Text & bild: Dan Persson**

## Medlemsavgiften

# Höjd A-kasseavgift 2006

## Sänkt avgift för nya medlemmar under de första nio månaderna

A-kasseavgiften höjs med 8 kronor/månad 2006. Eftersom a-kasseavgiften är inbakad i fackavgiften så höjs denna med samma belopp. Var-ken förbundet, avdelningen eller klubbarna gör några höjningar. Från och med den 1 januari 2006 betalar nya medlemmar enbart 110 kr/mån i avgift under de första nio månaderna.

• Det finns flera anledningar till att a-kasseavgiften måste höjas. Antalet medlemmar i kassan minskar, samtidigt som antalet arbetslösa ökar. Den genomsnittliga dagpenning som betalas ut har höjts. Sammantaget innebär detta att kassan gick med 3,5 miljoner i underskott 2005.

Klubbarna har inte höjt medlemsavgiften sedan det nya systemet med klubbavgifter infördes år 2000 (dessförinnan tog avdelningen in hela avgiften och fördelade pengar till klubbarna).

### Nytt avgiftssystem 2007

Förbundets kongress i oktober 2006 kommer att ta ställning till ett nytt avgiftssystem. Avsikten är att ta ut en gemensam avgift för förbundet och avdelningarna. Det innebär för vår del att beloppen i avgiftsstegen kommer att ändras en del

samtidigt som det blir en höjning i vissa avgiftsklasser.

### Rabatt för nya medlemmar

Förbundsstyrelsen beslöt i december att införa en rabatt på medlemsavgiften för nya medlemmar som arbetar i Posten. Beslutet innebär att nya medlemmar under de första nio månaderna betalar en avgift på 110 kronor/mån. Därefter utgår normal avgift.

### Skattereduktion

Fr.o.m. beskattningsåret 2002 utgår en skattereduktion på fackförenings- och a-kasseavgifterna. Skattereduktionen uppgår till 25 procent på den del av avgiften som går till facket och 40 procent av den del vi betalar till a-kassan. Skattemyndigheten gör avdragen utifrån de kontrolluppgifter som a-kassorna och facken lämnar till dem. Man behöver alltså inte själv göra avdraget i sin deklaration. Uppgift om storleken på de avgifter Skattemyndigheten tagit hänsyn till finns förtryckt i den förenklade självdeklarationen.

Nettoavgiften efter skattereduktionen finns i sista kolumnen i tabellen.

*Om man har blivit inplacerad i fel in-*

*komstklass eller om man får en varaktig förändring av lönen, ska man - omedelbart, det är svårt att göra retroaktiva ändringar! - anmäla detta till avdelnings-exp (SEKO post Stockholm), tel 454 84 01.*

Jan Åhman

## HemPC: Nytt erbjudande kommer

• Nuvarande hemPC-avtal löper ut under våren 2006. 7.400 anställda har hyrt dator av DELL, som levererat den här omgången hemPC. När avtalet löper ut får man välja mellan att köpa ut eller lämna tillbaka datorn.

### Utköpspris

Utköpspriset har inte fastställts än.

Det "utköpspris" som f.n. anges på Posten idag / Personal gäller om man säger upp avtalet under löpande kontraktstid. Det pris som ska fastställas för utköp när avtalet löpt ut ska förhoppningsvis bli avsevärt lägre!

### Överens

De fackliga organisationerna är överens med Posten om ett nytt erbjudande när det gamla löpt ut. Några villkor har inte fastställts än.

**Medlemsavgiften per månad fr.o.m. den 1 januari 2006 i Klubb Brev Tomtebodå, Klubb Årsta Postterminal samt Klubb Segeltorp enligt förbundsmötes-, a-kasse-, avdelnings- samt klubbbeslut:**

Avgifts-klass	Lön	För-bund	A-kassa	Avdel-ning	Klubb	Bruttoavg 1/1 2006	Netto-avg 2006
3	0 - 4999	50	104	0	0	154	100
4	5000 - 6999	60	104	8	12	184	122
5	7000 - 8999	85	104	13	17	219	149
6	9000 - 10999	105	104	18	22	249	171
7	11000 - 13999	125	104	23	32	284	197
8	14000 - 16999	150	104	28	37	319	224
9	17000 - 19999	160	104	33	37	334	235
10	20000 - 22999	160	104	33	37	334	235
11	23000 - 25999	160	104	33	37	334	235
12	26000 >	160	104	33	37	334	235
	Pensionär	30			12	42	
	Nyanställd <sup>1)</sup>	6	104	0	0	110	

1) = Gäller under de första nio månaderna av medlemskapet.

/JÅ

# Medlemsförsäkringarna år 2006

■ För ovanlighetens skull genomförs 2006 inga förändringar i villkoren för facket's försäkringar.

En kort repetition om vilka försäkringar som är aktuella:

- I medlemsavgiften till facket ingår en olycksfallsförsäkring (GF 10500) som gäller för olycksfallsskador som inträffar på fritiden. Den ger också viss ersättning för rehabiliteringskostnader.

Man kan dessutom teckna

- Extra olycksfallsförsäkring (GF 15000) som bl.a. ger ersättning för sveda och värk.

- Grupplivsförsäkring med enkelt eller dubbelt sjukkapital. Grupplivet ger ersättning till efterlevande vid dödsfall. Sjukkapitalet faller ut om jag blir långvarigt sjuk.

- Hemförsäkring.

## Premierna

Premierna höjs med några kronor/mån 2006. Grupplivet höjs mest, med 7 kr/mån. Premierna framgår av tabell nedan.

## Överförsäkrad?

Det talas mycket om risken för att man är underförsäkrad. Den risken ska inte underskattas, till exempel när det gäller hemförsäkringen. Saknar man hemförsäkring kan

det bli en både dyr och sorglig historia om det händer något. Det gäller inte bara vid brand och stöld utan också om du skulle drulla till det och skada någon annan människa eller hennes egendom. Hemförsäkringen kan också ge ersättning om du själv skulle råka ut för ett överfall. Glöm inte att du som bor i bostadsrätt också ska teckna ett bostadsrättstillägg.

Samtidigt ska man vara klar över att hemförsäkringen gäller för *alla familjemedlemmar som är mantalsskrivna på samma adress*. Kolla därför att inte både du och din make/maka/partner/sambo och kanske också något vuxet barn, alla sitter och betalar på varsin hemförsäkring. Det är bortkastade pengar!

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

## Grupplivet

Många har tecknat den grupplivsförsäkring som ingår i GF 15000.

Man bör i det sammanhanget också känna till att man som anställd i Posten redan har en grupplivsförsäkring, vilken ger de efterlevande som mest närmare 300.000 kronor.

Den grupplivsförsäkring som facket och Folksam erbjuder (*dödsfallskapitalet* i GF 15000) utfaller med som mest ca 115.000 kronor utöver den försäkring som så att säga ingår i anställningen (men som regleras genom ett avtal med facket).

Huruvida man behöver denna extraförsäkring eller ej, avgörs av den egna familjesituationen. Har man familj och barn och kanske också hus och/eller sommarställe etc, finns det all anledning att noga *se över familjens hela efterlevandeskydd*. Det gäller inte bara grupplivsförsäkringarna utan också exempelvis efterlevandeskyddet i premie- och avtalspensionen och ev. egna pensionsförsäkringar.

Om man däremot saknar familj och kanske inte ens har någon som är arvsberättigad kan det tyckas vara bortkastade pengar att sitta och betala för facket's grupplivsförsäkring. Det är det också - vad *dödsfallskapitalet* beträffar. Men samtidigt bör man komma ihåg att grupplivet i GF 15000 också innehåller det *sjukkapital* som ger ersättning om man blir långvarigt sjuk och inte kan arbeta. I den grupplivsförsäkring man har i anställningen finns inget sjukkapital.

## "Folksampremie"

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

## Frågor?

Om du har frågor kring de olika försäkringarna kontakta din egen sektion eller klubb! Man kan också kontakta avdelningen, tel 454 84 01, eller ringa direkt till närmaste Folksamkontor.

Ytterligare skriftlig information om försäkringarna ges i den fullständiga villkorsbroschyr som finns tillgänglig på Folksams hemsida samt i det häfte som Årstaklubben skickar ut till sektionerna vid årsskiftet. Denna lathund finns även tillgänglig på klubbens hemsida på Internet, <http://home.swipnet.se/terminalklubben>. Gå in under fliken "Försäkringar".

Jan Åhman

FÖRSÄKRING	Premie/ mån 2005	Premie/ mån 2006
<b>GF 15000</b> <i>Gruppliv med sjukkapital 1 &amp; 2</i>		
Medlem	111:50	118:50
Medförsäkrad	111:50	118:50
<i>Gruppliv med enbart sjukkapital 2</i>		
Medlem	89:00	95:00
Medförsäkrad	89:00	95:00
Pensionär (= 65 år >)	21:50	25:00
Pensionär, medförsäkrad	21:50	25:00
<i>Trygghetsförsäkring fritidsskador</i>		
Medlem	22:50	22:50
Medförsäkrad	32:50	32:50
Pensionär (= 65 år >)	8:00	8:00
Pensionär, medförsäkrad	19:00	19:00
<b>GF 1900</b> <i>Pensionärsgruppliv</i>	63:00	67:00
<b>MEDLEMSBARN</b> Per barn	53:50	55:50
<b>HEMFÖRSÄKRINGEN</b> Premien varierar kraftigt beroende på var jag bor. Se hemsidan!	ca 50:00 - 130:00	Premien ej fastställd än.

# "Huset som Bertil glömde"

Ibland händer det att hut går hem. Terminalchefen på Segeltorp, Susanne Sparre, fick till slut lämna sitt jobb. Det var inte så illa som SEKO hävdade i sin kritik av förhållandena på Segeltorp; det var än värre. Murat Tok och Pertti Ulander, klubbordförande respektive huvudskyddsombud på terminalen, redogör för några av de saker som den nya ledningen med den tillförordnade chefen Peter Salomonsen i spetsen tvingas att ta itu med. Tilläggas kan att man också i sista minuten tvingats planera jultrafiken - det var inte gjort - och brottas med kraftiga budgetöverskridanden. Med mera....

- SEKO har för närvarande startat fem olika tvisteförhandlingar mot Arbetsgivarviden p.g.a. brott mot lagar och avtal i Segeltorp. Den första av dem handlar om avvikelser från Arbetstidslagets bestämmelser om två veckors varningstid i samband med schemaändringar. När ledningen i slutet av sommaren [äntligen] förstod att det påtvingade nattarbetet skapade stora produktionsproblem, så ville man ändra på arbetstiderna omgående, utan någon karens alls. Man fattade ett arbetsgivarbeslut om att en schemaförändring skulle äga rum endast med ett par dagars varningstid, vilket det lokala facket naturligtvis inte kunde acceptera utan lyfte frågan till högre nivå inom Organisationen. Därvid uppstod den första av de fem nu aktuella tvisteförhandlingar.

## 300 timmar övertid

Den andra tvisten handlar om ett kraftigt överskridande av uttaget av tillåten övertid. Enligt lagstiftningen får man arbeta högst 200 timmar övertid per år, men efter att man från fackets och skyddsorganisationens sida hade tvingat Arbetsgivaren att rapportera om det faktiska uttaget av övertid hittills under året, så visade det sig att man i Segeltorp kraftigt hade avvikit från dessa bestämmelser. Man kunde konstatera att ett flertal anställda redan hade arbetat över 300 timmar övertid, vilket visade att terminalledningen inte följde de arbetsrättsliga reglerna. Som följd av denna överträdelse hade fackklubben naturligtvis inget annat val än att väcka ytterligare en tvisteförhandling.

## Svart övertid

Sedan dök en verklig skandal upp till ytan! Klubbstyrelsen hade fått signaler om att några yngre anställda skulle ha arbetat svart övertid, att dessa personers närvaro på arbetsplatsen inte skrevs in i "liggaren" och att man inte heller hade betalat dem lön för deras övertid. Efter att den tidigare terminalchefen hade slutat började två

ens betalat någon ersättning till dem.

Ytterligare ett allvarligt felsteg från (den tidigare) ledningens sida har varit att man inte ha följt upp att arbetsskadeanmälningarna har arkiverats och skickats till Försäkringskassan. När skyddsorganisationen (SO) började ana oråd vid detta och krävde att få se kopior av alla under året arkiverade arbetsskadeanmälningar, fördröjdes saken först av ledningen över en må-



ungdomar känna större och större oro för att aldrig få betalt för sin svarta övertid, och i denna situation vände de sig till facket.

I dessa båda fall handlade det om cirka 100 timmars icke-rapporterad och följdaktligen även obetald övertid efter början av juli. Övåntat (men rätt modigt) erkände produktionschefen allt detta - först till fackklubbens ordförande i personalchefens närvaro, sedan även till den nya terminalchefen. Vid samma tillfälle medgav han också att flera arbetsledare inofficiellt hade införtjänat stora antal (svarta) komptimmar, vilka de senare skulle få utnyttja efter sina behov.

## Arbetsskadeanmälningar

Dessa saker blev tvisterna nummer tre och fyra. Någoting som betraktades som särskilt allvarligt både från fackets och den nya terminalchefens sida var faktumet att de anställda närmast sagt hade lurats att arbeta svart övertid, utan att man sedan

nads tid. Först efter att ha hotat med Arbetsmiljöverket fick SO veta att ingenting hade skickats till FK från terminalen under de första tio månaderna av 2005.

En besvärande omständighet vid detta är att ledningen har borttagit terminalens huvudskyddsombud behörigheten att skriva arbetsskadeanmälningar i C2, det nya rapporteringssystemet inom Posten. Istället för att beklaga att man äventyrar de anställdas rättssäkerhet vad gäller arbetsskador, och åtgärda dessa brister, har man försvårat SO:s möjligheter att kontrollera att processen med arbetsskadeanmälningarna går rätt till. Man bröt då även mot ett postalt avtal om att huvudskyddsombud skall kunna anmäla arbetsskador i C2. Just detta har sedermera blivit den femte, och för tillfället senaste, tvisteförhandlingen mellan SEKO och ledningen i Segeltorp.

## Tillsammans

Efter vår förra rapport om olägenheterna

i Segeltorp lär några av Postens högre chefer påstått att vi skulle överdriva de svårigheter som de anställda fick möta på Segeltorp. Vi hoppas att behandlingen av de fem tvisteförhandlingarna kommer att visa sanningshalten i det vi skriver, men det finns dessutom säkert många andra för oss fortfarande okända företeelser att undersöka. Det skall vi också göra, då i detta läge måste Facket och skyddsorganisationen tillsammans med arbetsgivar sidan försöka skapa förutsättningar för ett mera normalt arbetsliv på Segeltorp.



### Heltid och rotation

För att generera ett sådant bättre arbetsklimat vill vi prioritera frågorna om heltidsarbete och tillsvidareanställningar samt avskaffa det gängse systemet med flera olika anställningsformer. Vi vill få ett välfungerande rotationsschema, träning och massage på arbetstid samt ett bättre gym.

VIP-rummet kan göras om till en kulturlokal för de anställda, bl.a. med möjlighet till inloggning på Internet. Mycket snabbt måste man dessutom börja åtgärda problemet med kylan i terminalen, exempelvis genom att installera automatiska portar och värmeridåer framför portarna. Detta vill vi både för säkerhetens och arbetsmiljöns skull. Vissa steg åt rätt håll har man redan tagit, såsom införandet av mer rimliga raster och pauser, vad gäller både vilostunders längd och förläggning men mycket återstår fortfarande att göra - och genomlida:

"Berra, Berra! Varför glömde Du oss?"  
Stockholm den 1 december 2005

*Murat Tok, klubbordförande  
Pertti Ulander, huvudskyddsombud*

## TUNGGODS I TOMTEBODA

● I ett hittills osynligt projekt på sk "molnfri höjd" har Posten kommit fram till att Tomteboda skulle vara tömt på den hittills varande verksamheten och den gamla paketmaskinen blivit bortplockad och därmed ge utrymme för en ny typ av produkt som man tror på. Det är i huvudsak poståkeriet som har lanserat detta. Produkten kallas för tunggods, eller pallgods, eller styckegods, eller...???

Ja, det är lite otydligt vad som ska gälla. Det är dock positivt att denna verksamhet kommer till Tomteboda.

Hur som helst, så vill man hålla på med detta i Tomtebodas snart tomma lokaler på plan 2.

Tunggodsverksamheten finns för tillfället i lokaler i Sättra och Västberga (ej rikslagret för tomgods). De lokaler som nu används är mycket dåliga, så en flytt till Tomteboda är säkert en förbättring för dem som arbetat med detta tidigare.

### Men!

Nu är det så att brevverksamheten inte alls har försvunnit från Tomteboda, tvärtom. Det är en ganska omfattande verksamhet som pågår. Dygnet runt sortering av 150.000 klump, Verksamhet i Sveriges näst största DIL och en dygnet runt verksamhet i en av landets största omlastningsnav. Detta motsvarar ca 300 personer som arbetar i Tomteboda.

Befintlig verksamhet får nu på grund av den nya verksamheten mycket besvärligt att kunna fortsätta på ett bra sätt. Alltså får vår nuvarande verksamhet på Tomteboda en försämring av arbetsmiljön. De ytor som brev anses få använda på plan 2, är alldeles för små och kommer att försämrings arbetsmiljön för klumphanteringen ytterligare.

### Flyttar hit och dit

Även annan brevverksamhet kommer att påverkas negativt. Ex, så vill man att Tba-Kunds verksamhet skall flytta tillbaka till sin tidigare plats, som är där poståkeriet Solna håller till nu, och Poståkeriet Solna vill man ska flytta till de lokaler som Tba-kund har nu, och där viss åkeriverksamhet har varit tidigare.

Detta trots att ingen av parterna vare sig vill eller anser sig behöva det.

Det är på plan 2, utom en hörna där man skuffat undan klumpverksamheten till,

man i första hand vill börja etablera "tunggodsverksamheten". Det finns dock planer på att man vill ha mer yta till den nya verksamheten längre fram.

(Om man flyttar hela, idag befintliga brevverksamheten på plan 2 till plan 3 så är detta dock inget hinder).

### Lastportar

Denna nya verksamhet innebär omfattande förändringar. Ex. så kommer man att bygga om en stor mängd lastportar på bägge sidor av Tomteboda. Dessa portars användande kommer att innebära en massa korsande flöden och trucktrafiken måste ledas om i andra truckgångar.

Hur man än gör kommer dessa truckgångar att gå igenom olika typer av verksamhet.

Temperatur, drag, ventilation, dagsljus, avgaser, belysning, buller, påkörningsrisker,

trängsel, damm, etc. kommer att förändras, troligen till det sämre.

Allt detta han man tänkt ut och planerat, men utan att prata så mycket som ett ord med skyddsombud och fackliga.

Detta är brott mot arbetsmiljölagen och samverkansavtal.

### Stoppat

Skyddsorganisationen för brev och poståkeriet har dock stoppat projektets framfart och krävt att korten skall läggas på bordet och att ett samarbete skall ske. Facket från båda verksamheterna har samtidigt begärt förhandling enl MBL § 12 med samma krav.

Vi måste backa detta projekt en bra bit och få möjlighet att kunna komma med synpunkter på allt som hittats på.

Vi måste också få möjligheter till att göra riskbedömningar för att se vilken påverkan det blir på arbetsmiljön innan några förändringar görs.

Ett första möte har hållits där vi kommit överens om att rätta till de fel som gjorts vad gäller deltagande från skyddsombud och fack.

Fortsättningen måste dock handla om att rätta till det som bestämts men inte blivit bra. I annat fall finns risken att det blir en mycket dålig arbetsmiljö i Tomteboda för alla som ska jobba där.

*Anders Bergström  
Huvudskyddsombud Tomteboda Brev*



## Tomtebodaklubbens budgetmöte: "Vi vägrar hålla tyst!"

• Den 12 november samlades ett drygt 30-tal medlemmar från Klubb Tomteboda på Restaurang Flemings. Styrelsen la fram förslag till budget för nästkommande år.

Att tänka på att Tomtebodas klubb krympt i storlek pga flytt av sortering mm.

Årsta och Segeltorp har tagit över många medlemmar i samband med detta. Men verksamheten ska ändå präglas av stort engagemang för medlemmarna och många frågor ska drivas under kommande år.

Verksamhetsplanen i sin helhet finns på webben och i valda delar i denna tidning.

### Frågor och svar

Självfallet uppstod en del diskussion och frågor runt enskilda poster i verksamhetsplanen och styrelsen noterade dessa för att ta med sig i det framtida arbetet. Många på Tomteboda vill kanske ha gemensamma aktiviteter med t ex Årsta. Kultur och studier är ett sådant område.

Ett tillägg till utkastet med innebörden: "Heltid är en rättighet och deltid är en möjlighet" föreslogs och lades till enhälligt av mötet.

### Flyttinfo

Klubben Tomteboda har även flyttat sin expedition och information om detta fick alla närvarande.

Du som ej var där och ännu ej vet detta kan notera att klubben flyttat cirka 100 m "norröver" på plan 2 ½. Ungefär mitt på m a o. Ännu är det en viss flyttröra så visst överseende med att vissa mindre akuta ärenden tar längre tid önskas. Efter jul har alla datorer och inredning kommit på plats hoppas vi.

### CONNEX

De närvarande fick sedan höra en timmas intressant föredrag-

ning av klubbordföranden i Connex

Per Johansson beskrev engagerat och uppriktigt de turer och problem som ledde till hans avskedande från Connex. Du som medlem har säkert sett kampanjen "Vi vägrar hålla tyst".

Detta var Tomtebodas bidrag till kampen och uppskattades

mycket av de närvarande.

Tomteboda samlade även in pengar till kampfonden. Det blev 1.036 kr till Connex kampfond!!

Sedan avrundades kvällen med sedvanlig buffé för alla närvarande.

I skrivande stund och när du har denna tidning i handen så

har SEKO Tomtebodas julbord säkert hunnit avnjutas. Rapport och bilder från detta kommer i nästa nummer.

Med julhälsningar och önskan om ett Gott Nytt År från Tomteboda

**Peter Zetterman**

*Peter Zetterman är sekreterare i Klubb Tomteboda.*

## Klubb Tomtebodas verksamhetsplan 2006

- Verka för att profilera Tomteboda som en stark och framtidsinriktad terminal inom Postens produktionsnät (Meddelanden och Logistik).
- Verka för en rättvis inplacering för medlemmarna mellan terminalerna i Stockholmsregionen.
- Tillsammans med andra fackliga klubbar och organisationer arbeta för att undvika uppsägningar som kan bli följden av de omstruktureringar och åtstramningar som pågår.
- Klubben ska verka för att heltidsarbete är en rättighet och deltid en möjlighet.
- Prioritera arbetsmiljö och trivsel inom terminalen. Klubben ska verka för "den goda arbetsplatsen".
  - Utökat inflytande för arbetslagen över sin arbetsorganisation och rotation.
  - Ökat inflytande över terminalens utveckling.
  - Aktivt medverka mot all sorts diskriminering, mobbing och trakasserier.
  - Verka för att förbättra såväl psykosociala arbetsmiljön som den fysiska.
  - Verka för en bra ledning som prioriterar effektiviteten genom ökad trivsel.
  - Fortsatt aktivt arbete med integrations och jämställdhetsfrågor
  - Verka för bra och rättvisa löner.
  - Verka för en personalpolitik och bemanning som motverkar stress och skapar möjligheter att på bästa sätt tillvarata allas individuella kompetens och arbetsförmåga.
- Stöd och hjälp till medlemmar som genomgår REHAB.
- Organisera kultur- och fritidsaktiviteter.
- Organisera medlemsutbildningar och utveckla fackliga aktivas kompetens.

### Aktivt arbeta med samverkansavtalet

- Prioritera arbetsplatsträffarna och förbättringsgrupperna.
- Skapa dialog mellan arbetsplatsträffar och samverkansgrupper.
- Medarbetarkontraktens samtal ska kvitteras och följas upp.
- Uppmuntra personalen till att rapportera tillbud och lämna förbättringsförslag och att prioritera dessa.

### Fackligt politiska frågor

- Opinionsbildning i postpolitiken
- Opinionsbildning i pensionsfrågor i allmänhet och för personer som inte är födda i Sverige samt kvinnor i synnerhet.
- Opinionsbildning i arbetstidsfrågor.
- Opinionsbildning i anställningsfrågor.



## Årsta nytt:

# Nya lönerna kommer till julen

**Löneförhandlingarna på Årsta är klara. De nya lönerna och det retroaktiva betalas ut på decemberlönen.**

• Årstaklubben klarade av det interna målet med en generell löneökning på minst 400 kronor och en normlön på 19000 kronor ute bland sektionerna. Särskilda satsningar har också gjorts för dom som finns i det så kallade "svarta hålet" och inte når upp till baslönen. – Jag är nöjd med resultatet. Sektionernas lönegrupper har gjort ett bra jobb. Vi nådde våra mål och pengarna kommer till julen, säger Jan Gebring, Klubb Årstas ordförande.

### Långt ifrån

På Årsta kom löneförhandlingarna igång sent under hösten och mot slutet arbetade förhandlingsgrupperna på enheterna under stor tidspress. Målsättningen för arbetsgivaren och Seko var att förhandlingarna skulle bli klara så att alla skulle få ut den nya lönen inklusive det retroaktiva innan nyår.

Förhandlingarna försvarades av att Seko och arbetsgivaren den här gången stod mycket långt ifrån varandra. Ute på enheterna ville arbetsgivaren ha mer individuella löner och större löneskillnader medan Sekos målsättning var en mer sammanhållen lönebild. Förhandlingarna blev stundtals mycket tuffa. Klubbordförande Jan Gebring är besviken över arbetsgivarens sätt att hantera årets lönerevision. Han menar att mycket av allt tjafs hade kunnat undvikas då det faktiskt fanns en överenskommelse om en generell inriktning och en normlön på terminalnivå.

– Jag tycker det är svagt från arbetsgivarhåll att inriktningen vi var överens om inte för-

ankrades ordentligt ute på enheterna. Nu blev situationen både inflammerad och konstig när man ser till de bud som gavs ute på enheterna. På grund av det här så tog löneförhandlingarna onödigt lång tid.

### Löneutvecklingen

Jan Gebring är ändå nöjd med förhandlingarna för Sekos del. Han tycker att resultatet blev bra om man ser till de pengar som fanns att förhandla om. Däremot tycker han att det finns all anledning att ha en

allmän diskussion inom Seko om löneutvecklingen inom Posten.

– Det finns ett missnöje bland medlemmarna ute på golvet över vår löneutveckling jämfört med industriarbetare i allmänhet. Vår uppgift på klubbnivå är att föra fram våra medlemmars åsikter och försöka påverka förbundet och koncernfacket att börja se över vad som kan göras. De måste ta den här frågan på allvar. Det brådskar då vi snart står inför en ny avtalsrörelse.

### Utvärdering

Klubben har tillsatt en arbetsgrupp för att utvärdera årets lönerevision på Årsta. Gruppens uppgift är se över hur väl klubbens mål uppfylldes ute på sektionerna, vilka svårigheter som fanns, vad som var bra och vad som går att förbättra inför nästa löneförhandling.

*Janne Skog*

*Janne Skog är ledamot av Årstas klubbstyrelse och ingår i Fackuellts redaktion*

## Hur upplevde du löneförhandlingarna på sektionen?

**Eva Brattström  
ordförande Stora Brev:**

– Det var tuffa förhandlingar och det märktes tydligt att arbetsgivaren vill individualisera lönerna på ett helt annat sätt än tidigare. Det har varit en lärortur i förhandlingsteknik och jag har stärkts i min övertygelse om att fackligt arbete på golvet är jätteviktigt för att vi ska kunna försvara våra idéer om en någorlunda solidarisk lönepolitik. Det är viktigt att vi använder våra fackliga ögon och öron när vi jobbar och när vi möter medlemmar, så att vi har så mycket som möjligt på fötterna när vi träffar arbetsgivaren.

**Jamshid Ghassemi  
ordförande Små/C5:**

– Löneförhandlingen var stundtals väldigt tuff men jag tycker att vi lyckades över förväntan bra. Vi var också väl förberedda. Vi hade ett medlemsmöte innan löneförhandlingarna där vi diskuterade med medlemmarna vad som var viktigt. Vi utsåg en lönegrupp och gjorde upp en lönepolicy i sektionen som hade klubbens löneför-

handling som riktlinje. Sedan tycker jag att det är på sin plats att tacka arbetsgivarrepresentanterna som var vår motpart i förhandlingen. Det

**Costica Enache  
ordförande Dilen:**

– Det var den svåraste förhandlingen jag har haft ansvaret för. Vi hade bland annat några disciplinärenden och en del medlemmar som var sjuklediga eller hade friår i år. Vilken lön ska de ha? Personligen, tycker jag att vi i lönegruppen gjorde ett bra arbete då vi uppnådde de mål som klubben har satt, men det som är avgörande är ändå vad medlemmarna tycker när vi går ut och pratar med dom.

**Jan Alvebäck, ordförande  
Ledare och Specialister:**

– Det var en mycket hårdare attityd från arbetsgivarens sida än i de flesta andra löneförhandlingar jag varit med om. Man ville ha en större lönespridning än tidigare, och om möjligt, mer individuella löner. När det gäller resultatet tycker jag egentligen att det är med-

lemmarna som ska kommentera resultatet och inte jag. Men jag och Bengt Dahlby som satt med och förhandlade är i stort sett nöjda. Vårt mål var att alla skulle få vad de genererar. Vi uppnådde målet för de flesta och i några fall fick vi lite mer.

**Abdessatar Dridi  
ordförande Värde:**

– Jag trodde att löneförhandlingarna skulle gå smidigt den här gången. Vi hade en uppgörelse på klubbnivå så jag blev milt sagt förvånad när jag såg arbetsgivarens förslag. Det var tvärtom vad vi kommit överens om. Arbetsgivaren ville ge mycket individuellt anpassade löner som byggde på egna för oss okända kriterier. Jag har förståelse för att ett ökat ansvar ger mer i lön men vi accepterar inte ett godtyckligt och differentierat lönesystem. För oss är det här en fråga om rättvisa och principer. Så vi tog strid och argumenterade för vår sak. Jag är nöjd med resultatet. Vi uppnådde vår målsättning till 95 procent.

*Janne Skog*

## Årstas organisationsprojekt

# Tillsättning pågår av nya chefer

• Ramarna för organisationsprojektet fastställdes vid samverkan den 7 november.

Målsättningen är att införa en Process/Skiftorganisation enligt den modell som redovisats i bland annat *Faktuell*. Horisontellt delas terminalen in i fyra enheter:

- Produktionsenhet 1 Fm/Em
- Produktionsenhet 2 Fm/Em
- Produktionsenhet 3 Natt
- Produktionsenhet 4 DIL/Värde/Interna transporter

Vertikalt blir det tre nivåer i organisationen:

- Terminalchef
- Produktionschef
- Lagledare

Produktionschefen har en biträdande chef (nattenheten har två biträdande produktionschefer) och lagledaren en biträdande lagledare som assistans.

Produktionsenhet 1 - 3 kommer att ha 6-8 lag med ca 30 personer i varje lag. Enhet 4 blir något mindre med 5-6 lag.

### Ansvar

De tre skiftenheterna (enheterna 1 - 3) ansvarar för alla sorteringsprocesser under sin tid (GSM / FSM / IRM / SSM / manuell sortering / blocksortering / svarspost / utrikes / postöppning).

Den biträdande produktionschefen liksom lagledaren och den biträdande lagledaren skall tjänstgöra på samma arbetstider som enheten/lagen.

De arbetsuppgifter som idag fullgörs av produktionschefer, sorteringschefer, driftledare samt administrativt stöd på enheter-

na (controllers och personalplacere) fördelas i den nya organisationen på produktionschef/biträdande produktionschef och lagledare/biträdande lagledare. Det är inte bestämt vem som ska göra PULSningen.

### Tidplan

Tidsplanen för projektet ser ut så här:

15 november	- projektstart
1 januari 2006	- tillsättning av produktionscheferna
1 februari	- tillsättning av biträdande produktionschefer
1 mars	- tillsättning av lagledare
15 mars	- tillsättning av stödresurser
15 mars	- tillsättning av biträdande lagledare
1 maj	- tillsättning/inplacering av övrig personal
Maj 2006	- nya organisationen i drift

### Projektgrupp

- Styrgrupp för projektet blir Susanne Hellebring, Kent Söderberg (områdeschef för Sth tom 31/12), Björn Olsson (brevnätchef) samt Helena Ahlsten (personalchef för Meddelande och Brevnätet).
- Lars Ericsson blir projektledare.
- Fem "expert/samordningsgrupper" inrättas i projektet: Personal (leds av Inger Mattsson, personalchef på Karlstadsterminalen), Kommunikation (Christer Behnke), Produktivitet/Bemannning (Pär Stridsberg/Ann Thyren), Arbetsmiljö (Micael Andersson) samt Layout (Roger Johansson).
- Fyra delprojekt skall forma de nya enheterna. Delprojekten ska ledas av de nya produktionscheferna.
- En referensgrupp för projektet tillsätts. Intresseanmälan har gått ut till personalen.

### Samverkan

Samverkan kommer att ske gentemot huvudprojektledaren. De fackliga representanter och skyddsombud som ska delta i huvudprojekt och delprojekt är följande:

- Huvudprojektet: Jan Gebring och Jan Åhman med xxxx som ersättare. Arne Grentzelius som HSO.
- Personal:

## Friåret på Årsta

• Sammanlagt har 76 anställda beviljats friårsledighet under 2005.

För 2006 har ca 50 anställda sökt friårsledighet.

På grund av reglerna i lagstiftningen är det för närvarande tveksamt om någon kommer att kunna beviljas friårsledighet under 2006.

### Moment 22

Enligt den lagstiftning som reglerar friåret får man inte ta in vikarier från Arbetsförmedlingen om det finns företrädesberättigade. Samtidigt får inte - fortfarande enligt reglerna för friår - våra företrädesberättigade ta vikariatet för dem som blir friårsledigt. De anses inte vara tillräckligt mycket arbetslösa för att få ta friårsvikariat. Enligt dessa moment 22-regler får alltså ingen ledigt och ingen - varken våra företrädesberättigade eller arbetslösa hos AF - något vikariat.

### Två vikarier

Ifjol löstes detta genom att det anställdes två vikarier för varje friårsledig -

en från AF och en av våra företrädesberättigade. Förutsättningen för detta var dock att det fanns ett behov av tidsbegränsade vikarier förutom dem som ersätter de friårslediga. För 2006 finns det enligt arbetsgivaren inget behov av tidsbegränsat anställda och därför går det inte att göra på detta sätt.

Vid samverkan i november var vi överens med arbetsgivaren om att ge dem som sökt ledigt - under förutsättning att inte Postens jurister hade något att invända. Det hade de och därför har arbetsgivaren lämnat avslag på samtliga ansökningar.

### Nya försök

Från SEKO:s sida kommer vi att göra nya ansträngningar för att försöka hitta en lösning - även om det i dagsläget ser mörkt ut. Det borde exempelvis gå att hitta en lösning för dem som sökt ledigt under sommarperioden. Klubben har också på nytt skickat en skrivelse till riksdag och regering med uppmaning att se över regelverket i den här delen. Skrivelsen återges härintill.

/JÅ

- Produktivitet/Bemanning:
- Arbetsmiljö/Layout:
- Enhet 1 (tvåskift):
- Enhet 2 (tvåskift):
- Enhet 3 (natt):
- Enhet 4: (DIL/Värde/Internt):

### SEKO:s uppfattning

Samtliga fackliga organisationer vid terminalen har godkänt att projektet startas och ramarna för det.

Från SEKO:s sida har vi särskilt tryckt på följande punkter:

- Arbetstider, scheman, altemneringar: projektet ska genomföras av att även personalens behov tillfredsställs.
- Vi vill att det ska "röras om" så litet som möjligt i lagen, men att det ges möjlighet att söka annat och att frågan avgörs senare när vi vet hur stora förändringar som projektet leder till.
- Vi vill ha en fortsatt diskussion om roller/rollfördelning mellan lagledare/biträdande lagledare.

Vi vill att en utvärdering av rollfördelningen görs efter x månader.

- Terminalchefsförfrågan på Årsta måste klaras ut snarast. Det får inte bli så att beslut om chef för terminalen tas efter det att de nya produktionscheferna tillsatts och den nya organisationen fastställts.
- Det måste klargöras vad som menas med "stöddressurser".
- Ansvar och befogenheter vad gäller arbetsmiljöansvaret för de tre skiftenheterna måste klaras ut.

Likaså ansvaret för lokaler, maskiner, utrustning, etc.

- Utbildningsresurser måste sättas till, både för nya ledare och för den personal som kommer att få nya, vidgade arbetsuppgifter.
- Tyngdpunkten i projektet måste ligga hos de fyra delprojekten, inte hos "expert / samordningsgrupperna".

### Inte överens om allt!

Vi har fått gehör för flertalet av dessa punkter. Vi är dock inte överens om tidpunkt när den nya organisationen ska träda i kraft. Arbetsgivarens beslut om maj 2006 ligger fast.

En del av klubbens medlemmar ser den nya organisationen som en möjlighet till större arbetsvariation - andra ser detta som ett hot. Den här frågan avgörs i de fyra delprojekten och kommer säkert att ge upphov till många diskussioner.

Vi har från klubbens sida särskilt värnat om arbetstider, scheman och altemneringar inför den nya organisationen. Arbetsgiva-

ren accepterar att ta hänsyn till personalens behov i detta avseende - samtidigt som man betonar budget- och produktionskraven. De här frågorna kommer också att resultera i ett antal förhandlingar framöver.

tionschefsjobben gick ut den 1 december. Ca 25 personer har sökt tjänsterna. Drygt tio kommer att kallas till intervjuer och tester.

Jan Åhman

### Nya produktionschefer

Ansökningstiden till de fyra nya produk-



Näringsdepartementet  
Riksdagens Arbetsmarknadsutskott  
Socialdemokraternas riksdagsgrupp  
Vänsterpartiets riksdagsgrupp  
Miljöpartiets riksdagsgrupp

### Friåret på en arbetsplats med många företrädesberättigade

Vår arbetsplats, Årsta postterminal i Stockholm, har ca 1.500 anställda. Vi har en hög medelålder med anställda som har många år i yrkeslivet och som reagerat mycket positivt på införandet av friåret. Man ser i friåret en möjlighet till återhämtning och en chans att göra allt det där som man inte orkar i en tid med ett allt stressigare och tyngre arbete. För en del är det också en chans att börja något helt nytt.

Samtidigt har vi också en stor grupp anställda på deltid. Många av dessa är invandrare och kvinnor, som ingenting hellre vill än att få ett större åtagande och helst heltid. De har mycket svårt att få detta, så som arbetsmarknaden ser ut idag. Samma sak gäller för de yngre tidsbegränsat anställda som i dagsläget får korta vikariat och däremellan går arbetslösa. Även i denna grupp finns många yngre invandrare som i Posten för första gången får ett riktigt jobb - men bara tillfälligt.

Ca 40 anställda på Årsta postterminal har sökt friår för år 2006. Som reglerna hittills varit utformade kommer ingen av dessa att bli anvisade friår.

Vi tycker att reglerna har något av ett moment 22 över sig: Syftet med friåret är att arbetslösa ska få ett fotfäste på arbetsmarknaden men eftersom man inte kan gå förbi dem som har företrädesrätt så beviljas inte friår - varför varken den arbetslöse eller den som har företrädesrätt får någon anställning/förhöjt åtagande. Och den som sökt friår blir utan.

Vi väddar mot denna bakgrund till er att se över reglerna för friåret inför riksdagens beslut om medel för 2006. Reglerna bör utformas så att våra deltidsanställda och tidsbegränsat anställda med företrädesrätt ges en möjlighet till vikariat och därmed minskad arbetslöshet. Och våra friårssökande en chans till ett välbehövligt och välförtjänt avbrott i postarbetet.

Med vänlig hälsning

Årsta den 29 oktober  
Jan Gebring, ordförande  
SEKO Klubb Årsta postterminal

## Årstasamverkan

# Ekonomi har förbättrats

## ...men det går sakta med arbetsmiljöförbättringarna!

Årstas samverkansgrupp består f.n. av terminalchefen, personalkontrollern 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 de senaste mötena.

### Resultat

• Det ekonomiska läget för terminalen har förbättrats. Januari - september har budgeten överskridits med 34 miljoner. Under september blev utfallet en miljon *under* budget.

Kostnaden per sorterad enhet ligger ackumulerat på 46,37 öre/styck, vilket är 3,8 öre sämre än budget.

Måluppfyllnadsgraden är 45,3 procent jan-sep. I september blev utfallet 51,5 procent. Budgetkravet för helåret är 50 procent.

• SWEX:en (= kvalitet adresserade normalbrev) ligger på 94,2 ackumulerat

t.o.m. september. Under september månad var resultatet 96,0; förhoppningsvis håller den trenden i sig.

• ViP har gått upp en enhet till 51 - men svarsfrekvensen är fortsatt låg och har sjunkit ytterligare. Bara 52 procent svarar på enkäten. Inget enda lag inom terminalen har lyckats uppnå certifiering enligt DGA (=Den goda arbetsplatsen).

### Personalplanering

Personalplaneringen för 2006 på Årsta var fortfarande inte klar vid samverkan den 5 december. Förhoppningsvis är den det vid nästa samverkansmöte som hålls i januari.

### Organisationsprojektet

har varit den tyngsta punkten på dagordningen vid de senaste samverkansmötena. I fortsättningen sker samverkan gällande projektet i en samverkansgrupp knuten till projektet; se särskild artikel.

### Skrivelse om kommunikationerna till och från Årsta

SEKO har överlämnat en skrivelse (publiceras härintill) med förslag på förbättrade kommunikationer. Terminalchefen undersöker frågan och lämnar svar vid kommande samverkansmöte.

### Friåret

har behandlats vid ett par samverkansmöte; se särskilda artiklar!

### Jämställdhets- och mångfaldsplan

Utvärdering av 2005 års plan och planeringen inför 2006 påbörjas i januari.

### Garaget

Tills vidare görs inga förändringar i gällande regler för användande av garaget.

### Restaurangen

Efter mycket tjat blev det till slut klart att de gamla kupongerna fick lösas in. De gäller **året ut** hos den nya restauratören.

Däremot kommer det tills vidare inte att bli något försök med öppet på sen eftermiddag. Anledningen är att restaurangen hittills gått för dåligt redan med de öppet-

## Kommunikationerna mellan Årstaterminalen och Årstaberg

■ Kollektivtrafiken är ett bra alternativ som vi alla borde uppmuntra. Särskilt som Posten centralt har en policy att värna om miljön, och att alltid välja det mest miljövänliga alternativet..

Till våren kommer en ny pendeltågsstation att invigas vid Årstaberg ca 5 minuters bilväg från terminalen. Detta borde vara av intresse för alla oss, som jobbar på terminalen. Efter kontakter med SL där man tydligen aviserat att man ej anser sig kunna inrätta en linje som skulle gå denna sträcka så kunde man tänka sig en annan lösning.

Att terminalen helt enkelt abonnerar en buss som går mellan Årstaterminalen och Årstaberg mellan klockan 22,30 och 23,30 på kvällarna och mellan klockan 05,45 - 07,00 på morgonen på försök. (här får man naturligtvis undersöka närmare så att tiderna passar så att detta blir ett realistiskt alternativ) Eventuellt mot en billig avgift.

Dessutom så borde man kunna påverka SL så att nattbuss 791, som kör förbi rackethallen och sedan bara stanna vid Linde, under vissa tider stannar vid rackethallen. Det kan inte ta så mycket extratid så dags på dygnet.

Det måste gå att lösa om det finns en verklig vilja till det. Vi är låginkomsttagare och bor i en del av landet där kostnaderna för att leva och arbeta ständigt stiger. Våra löner hinner inte med i detta "race". Så Årstaterminalen borde visa sin goda vilja och prova denna lösning under t ex nästa år, då även biltullar kommer att införas på prov. Det kanske rent av finns pilotprojekt pengar att söka.

Mvh

Styrelsen SEKO Årsta Sektion Stora Brev

tider de har idag, och Posten anser sig inte få subventionera mer.

Vi har från SEKO:s sida för avsikt att aktualisera frågan på nytt, när den nya restaurangen förhoppningsvis fått en större beläggning.

Nya varuatomater med lagad mat och frysta rätter kommer att installeras innanför entrén i restaurangen.

### Arbetsmiljö

Arbetsmiljöarbetet på Årsta präglas fortfarande av att det är mycket snack men litet verkstad. En del saker har genomförts under året, men de stora frågorna befinner sig fortfarande – i bästa fall – under utredning. Förhoppningsvis kommer den nya ledningen på Årsta – och andra ansvariga – att sätta litet mera snurr på de här frågorna.

### Skyddsronder - Arbetsmiljöenkät

Under 2005 genomfördes minst en skyddsronder på varje enhet. Arbetsmiljöenkäten liksom handlingsplanen för arbetsmiljö missköttes däremot grovt.

Samverkansgruppen beslöt att planeringen för 2006 snarast ska tas upp i terminalens ledningsgrupp och de lokala samverkansgrupperna. Avstämning sker vid samverkansgruppens möte i januari.

### Klimatfrågan

75.000 kronor har anslagits för att se över hela ventilationssystemet i terminalen, inklusive dragproblematiken. Projektet startade den 29 november.

### Buller

Ingemansson Technology har genomfört en bullerkartläggning i hela terminalen. Resultatet visar – inte oväntat – på en högre ljudnivå (ca 3dB) nu jämfört med före Årsta / Tba-projektet.

Den arbetsmiljögrupp som tillsatts i terminalen ska ta fram en handlingsplan utifrån rapporten.

Rapporten ska också användas i det fortsatta layoutarbetet i samband med ESB-projektet.

### Belysning

Prov med ny belysning genomförs vid FSM 82, IRM 103, Små:s videokodning samt VIF:arna.

### Arbetsmiljö ur ett kvinnligt perspektiv

Projektet kommer att läna en slutrapport i början av januari.

### Arbetsskor - sandaler

Många är irriterade över att sandalerna tagits bort ur arbetskosortimentet. Anledningen sägs vara att Postens sagt upp avtalet med hittillsvarande leverantör.

Arbetsmiljögruppen fick i uppdrag att utreda frågan.

### GSM 16 reser till Frankrike

Den 2 januari börjar man plocka ner GSM 16. Maskinen ska skickas till Solystics fabriker i Frankrike som pilotmaskin inför GLP/AAM-projektets uppgradering av alla sorteringsmaskiner i brevnätet.

Maskinen kommer tillbaka efter sommaren. Den ersätts under tiden av ISM 34 (= Årstas f.d. GSM 34). ISM 34 beräknas vara i drift på Årsta den 23 januari.

### Säkerhet

Säkerhetsnissarna har varit på besök och gjort en "flygande besiktning".

I stort var de nöjda, men de slog ner på några saker. Framför allt att företagskortet inte bärs synligt (bara 20 procent kom de fram till) och bland annat därför kunde en av inspektörerna röra sig litet för fritt i lokalerna utan att någon ingrep.

Vad gäller brandskyddet kommer inspektionen att resultera i att (frivillig) utbildning i hantering av brandsläckare att erbjudas personalen.

Vägen till utrymningsvägarna i huset ska skyltas upp.

### Estetiska rådet

har börjat sitt arbete.

De undersöker olika alternativ för att förbättra pausrummen.

De har lämnat ett förslag på att flytta infohörnan i biblioteket till ett ledigt rum på entresolplanet vid FSM:arna. Frågan utreds vidare.

*Jan Åhman*

**Faktuellt  
- ledande  
postfacklig  
tidning!**

## Årstaröster



**Namn:** Anders Sjöqvist, jobbar på IRM.

**I Posten sedan:** 1971. Jag kom till Årsta när Klara flyttade hit 1999.

**Familj:** Hustru

**Intressen:** Jag håller på och bygger ett hus på vår tomt i Ornö så att vi kan bo där.

### Åsikt om omorganisationen på Årsta:

– Det verkar lovande. Jag tror att det behövs en förändring, någonting nytt. Det är roligare att jobba i ett företag där saker och ting fungerar och det inte jämt är kvarligg. Sedan gillar jag för min egen del att göra olika saker. Jag har inget emot att ena dagen köra SSM i ena delen av huset och nästa dag jobba på IRM i andra delen.

### Önskar att nya terminalchefen ska göra:

– Vara synlig. Det gäller alla chefer i huset. Jag begär inte att de ska kunna alla detaljer i varje fråga men de måste vara ute och lyssna och vilja syssla med produktionen. Ta tag i saker och få något gjort. Jag hoppas att den nya chefen kommer ut och säger att nu har vi fixat det här!

Sedan måste man börja fokusera på de viktiga sakerna i huset. Ta tag i arbetsmiljöproblemen som finns. Det har varit lite för mycket promenader på hälsodagar och annat lull lull sista tiden. Arbetsmiljö för mig är väldigt påtagliga och fysiska saker. Det handlar om bullerdämpning, bra belysning, mattor till de hårda golven. En bra fysisk arbetsmiljö och att man känner sig hemma, det är det viktiga!

### Det bästa på julbordet:

– Det är risgrynsgröten med lite russin och kanel på.

*Text & bild:*

*Janne Skog och Janne Åhman*

# Risker för ohälsa i arbetsmiljön - ur ett kvinnligt perspektiv

• Vi har tidigare i Facktuellt och i Sektion Små:s infobladd berättat att vi i SEKO Klubb Årsta sektion Små/C5 vid samtal med kvinnliga medlemmar fått uppgifter om besvär som orsakats av arbetsmiljön. Vidare kände vissa kvinnor oro för att arbetsmiljön kan orsaka ytterligare besvär i framtiden. Fler kvinnor än män på Årsta postterminal är också långtidssjukskrivna. Eftersom ett av SEKO:s mål när det gäller arbetsmiljön är att man skall öka insatserna för just kvinnors arbetsförhållanden, så beslutade vi oss för att undersöka kvinnornas arbetsmiljö på enheten. Dessutom är arbetsgivaren, enligt 4 § jämställdhetslagen, skyldig att genomföra åtgärder som kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

## Intervjuer

Under 2005 genomförde vår sektion dels en enkätundersökning och dels intervjuer. Enkäterna skickades i april ut till samtliga kvinnor på sektionen av vilka 75 kvinnor svarade. Svaren fördelade sig ganska jämnt mellan kvinnorna på GSM och IRM samt de kvinnor som arbetar natt. Under sommaren och hösten intervjuade vi sedan 80 kvinnor på enheten för att kunna göra jämförelser med intervjuerna och för att kunna fördjupa frågeställningarna något. Samtliga svar har nu sammanställts i en rapport som innehåller uppgifter om fysiska besvär och andra problem, de bakomliggande orsakerna samt förslag på åtgärder för att komma tillrätta med såväl fysiska besvär som vantrivsel och oro.

## Värk

Både enkätsvaren och intervjuerna visade att en överväldigande majoritet av kvinnorna fått olika former av fysiska besvär p.g.a. arbetet på Posten. I båda undersökningarna framkom att de vanligaste besvären utgörs av värk i axlar, rygg, armar, händer och nacke följt av fötter och ben samt besvär orsakade av buller liksom av dammig och torr luft. Båda undersökningarna visar att GSM har störst andel kvinnor som har värk i nacken liksom störst andel fysiska besvär totalt. Många av kvinnorna på GSM har även värk i rygg och axlar. Vid intervjuerna framkom att kvinnorna på GSM ofta fått ont p.g.a. för

många tunga lyft samt långa och många pass vid maskinerna. De måste då stå och gå länge på det hårda golvet och många av kvinnorna har därför fått ont i sina fötter samt värk i axlar, nacke och rygg.

## För höga maskiner

Vid intervjuerna framkom att nästan hälften av kvinnorna på IRM hade problem

andra besvär. Olika arbetsuppgifter vid maskinerna utgör den absolut största gruppen och anges vara upphov till besvären i nästan en tredjedel av fallen totalt på enheten och är värst på IRM. Förutom det direkta maskinarbetet så anger många av kvinnorna tunga lyft, sortering, hårda golv, monotont arbete och buller som de främsta orsakerna men även den psykosko-



med axlar, rygg och armar. Många kvinnor på IRM har vittnat om att de fått värk i axlar och armar för att de måste hålla ut armarna väldigt länge och utföra monotona rörelser. I enkätsvaren framkom att även många av de nattarbetande kvinnorna hade ont i rygg och axlar samt att de fick ont i sina händer av arbetet med maskiner, framförallt vid FSM, och av sorteringsarbetet och det bekräftades även vid intervjuerna. Ett antal kvinnor pekar också på att de ibland är för korta för maskinerna, så att de måste hålla armarna mycket högt, vilket orsakar värk i såväl armar som axlar och nacke.

## Hårda golv

Kvinnorna anger i enkäterna en rad olika orsaker till varför de drabbats av värk och

ciala arbetsmiljön uppges ge upphov till fysiska besvär. Åtskilliga kvinnor har påtalat att en bra rotation är viktig och att ensidiga och felaktiga rörelser gjort att de fått värk. Nämnas bör att det är flest på IRM som lider av monotont arbete liksom att det är de nattarbetande kvinnorna och kvinnorna på GSM som mest klagat på de hårda golven.

## Trängseln

Fyra dominerande problem i den fysiska arbetsmiljön, vilka åberopades av många kvinnor vid intervjuerna är bullret, ventilationen, trängseln och det hårda golvet. Många tar upp bullret som ett stort problem som inte bara kan ge huvudvärk, tinnitus och värk i öronen utan även skapar stress, irritation och trötthet. Nästan

79 % av de nattarbetande kvinnorna, drygt 73 % av kvinnorna på IRM och 58 % av kvinnorna på GSM tycker att bullret är ett problem.

### Psykosociala

När det gäller den psykosociala arbetsmiljön så har det framkommit att stress är ett stort problem, vilket särskilt tydligt framkom vid intervjuerna. Endast 36 % av alla kvinnor som besvarat enkäten uppgav att de trivs bra på sin arbetsplats medan nästan hälften av kvinnorna på IRM och natlagen trivs ibland och nästan lika många på GSM. Anmärkningsvärt är att störst andel nattarbetande kvinnor i enkäterna svarade att de inte trivs bra på arbetsplatsen. Vidare uppgav nästan 85 % av de nattarbetande kvinnorna i enkäterna att de känner en oro inför någonting som har med arbetet att göra. Överhuvudtaget finns det många problem i de nattarbetande kvinnornas psykosociala arbetsmiljö av vilka många är ledningsrelaterade.



### Passa båda

Mer om denna undersökning finns att läsa i den rapport som nu har sammanställts. Arbetsgivaren har fortlöpande fått muntlig information om resultat från undersökningen och kommer nu även att delges rapporten. Vi hoppas då i SEKO att arbetsgivaren tar dessa resultat på allvar och använder rapporten som stöd för att skapa bättre villkor för kvinnorna på Posten. Rapporten avser kvinnor men om man tar hänsyn till de

åtgärdsförslag som framförts för att förbättra arbetsmiljön så kommer det även att gynna männen. Målet är ju nämligen en arbetsmiljö som passar både kvinnor och män.

*Text: Anita Segander  
Jämställdhetsansvarig*

*SEKO Klubb Årsta sektion Små/C5*

*Bild: Seth Schuwert*

*Anita Segander arbetar på Årsta Små och Seth Schuwert på Årsta IRM.*



## Lönerevisionen på Tomtebodan 2005

- Lönerevisionen blev klar 2005-12-08 så alla medlemmar kan få sina löner och det retroaktiva beloppet på december lönen. Vi förhandlade i år för 270 medlemmar.

### “Snedsetsar”

Vi kom i år överens med arbetsgivaren att höja det generella beloppet för produktionspersonalen till 400 kr och normallönen till 18 900 kr. Vi bestämde också att avsätta 0,05 % av hela lönesumman för produktionspersonalen och specialistgruppen till en reservpott som kan användas till "snedsitsar" eller speciella satsningar. Reservpottens storlek blev 2 500 kr. Detta gjorde att det fanns ett litet utrymme på ca 0,13 % (6 500 kr) att förhandla för pro-

duktionspersonalen ute på enheterna.

### Smidigt

Alla dessa överenskommelser gällde under förutsättning att inget onormalt inträffat för medlemmen under året, för då finns alltid möjlighet att förhandla ett annat belopp.

Ledare och specialister förhandlades med individuella löner och där var garantibeloppet 240 kr.

Årets löneförhandlingar gick väldigt smidigt och vi hittade ett bra sätt att träffas tillsammans. Det blir en eloge till arbetsgivarens förhandlingsvilja i år.

*Åke Anevad*

## Avtalsskolan

# Se till att arbetsskadeutredning görs!

■ När någon gör sig illa på arbetet eller på väg till / från arbetet så ska man se till att en arbetsskadeutredning görs och en arbetsskadeanmälan skrivs. Detta är mycket viktigt, eftersom skadan som kanske inte verkade så stor när den skedde, men visar sig ge besvär senare. Det kan gå flera år innan man märker att något inte är bra och som med stor sannolikhet kommer från just en skada man fått på arbetet flera år tidigare.

Jag har träffat många medarbetare som kommit och vill ha en kopia på den arbetsskadeanmälan de gjort flera år tidigare. De har fått besvär när de blivit lite äldre och kroppen inte orkar hålla emot de skavan-

ker man fått som ung då muskler var friska och klarade av att hålla småskador i schack.

### Livränta

Om man på grund av dessa skador kommer i den situationen att man måste gå ner på deltid eller halv sjukskrivning, har man möjlighet att få livränta. Detta är ett sjukförsäkringstillägg man kan få av försäkringskassan och som ska ersätta skillnaden mellan den försämrade lön man fått på grund av sin arbetsskada och den lön man skulle ha haft om man arbetat för fullt, även med den löneutveckling man skulle ha haft och andra ev indexhöjningar.

Detta gäller dock endast att man skrivit en arbetsskadeanmälan som skickats till FK.

En arbetsskadeanmälan skall skrivas av arbetsgivaren tillsammans med den drabbade (om det går) och ett skyddsombud. Denna skall sedan arkiveras och diarieföras, samt att en kopia skall skickas till försäkringskassan.

### Riktigt skriven

Eftersom det är viktigt att den på försäkringskassan skall kunna förstå vad som hänt och anse att det verkligen är fråga om en arbetsskada så är otroligt viktigt att anmälan är riktigt skriven och att det är väl beskrivet vad som hänt och helst med bilder på händelsen.

Man ska tänka på att den som läser en arbetsskada och inte arbetar på Posten, inte förstå de termer vi använder i vårt arbete (ex. KSM, FSM, papegoja, klump, stup, trumma, etc), för då lägger de bara ifrån sig anmälan och skakar på huvudet och undrar vad som egentligen har hänt. Man måste skriva som om man pratat med sin mormor eller ett litet barn. Förklara och beskriv på ett förståeligt vis.

### Inte för invecklat

Man bör inte heller skriva för hand på det lilla utrymme som ges i blanketten. Skriv istället med hjälp av en dator och skriv ut ett A4 papper som man sedan bifogar som bilaga.

Skriv inte för mycket och för invecklat utan ca 1 eller högst 2 sidor. Skicka dock med bilder, det säger mer än många ord gör. En film kan vara bra ibland med den bör vara kort.

Tänk på att en handläggare på försäkringskassan också har tidsbrist och stress precis som vi. De hinner inte läsa flera sidor med material och då ökar risken för att man får avslag.

### Skyddsombudet

Prata med ditt skyddsombud om hur du bör gå tillväga innan du börjar utredningen och se till att skyddsombudet deltar i utredningen.

Var dock medveten om att arbetsgivaren ofta verkar tro att en arbetsskadeutredning

## SEKOs Litteraturstöd

- Är du Sekomedlem och studerar? Då kan du ansöka om Sekos litteraturstöd.

Stödet utgår för studier påbörjade från och med den 1 januari 2004. Stödet kan max bli 1 000 kr/termin. Totalt kan medlem beviljas 6 000 kr.

Följande krav krävs för att stödet ska kunna utbetalas:

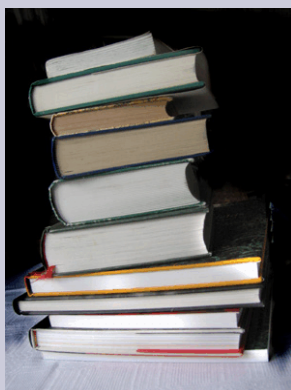
- Minst 5 högskolepoäng eller Gymnasieutbildning.
- Studier på deltid eller fritidsstudier måste ha en omfattning om minst 25 procent = 100 gymnasiepoäng.

Med ansökan måste följande bifogas:

- Intyg från utbildningsanordnaren där det framgår vilken utbildning du läser, utbildningens omfattning (poäng eller tid).
- Förteckning över kurslitteratur som erfordras för kurs/kurserna

du söker ersättning för.

**OBS! Förteckningen måste vara utfärdad av utbildningsanordnaren.**



- Originalkvitto för inköpt kurslitteratur. Kvittona ska vara daterade samma termin som ansökan gäller. Om du betalat via faktura, bifoga originalfaktura samt något som styrker betalning.

För att underlätta den administrativa behandlingen, vänligen skicka din ansökan en

gång per termin. All utbetalning sker via Föreningssparbanken.

Om du har några frågor, maila till [helena.gille@seko.se](mailto:helena.gille@seko.se)  
Ansökningsblankett finns att ladda ner på SEKO:s hemsida, [www.seko.se](http://www.seko.se)

Ansökan skickas till:  
SEKO Studieenheten  
Box 1105, 111 81 Stockholm



som visar att det finns brister i säkerhet och arbetsmiljö inom Posten inte är bra för företaget och visar ovilja med att skriva en korrekt och utförlig beskrivning av din skada. Detta skall du inte acceptera, du har rätt att få en korrekt beskrivning av händelsen.

Posten kan inte straffas för att de beskriver hur en arbetsskada gått till, det är den drabbade de ska bry sig om och inget annat.

Om Posten brister i säkerhet och arbetsmiljö så är de dock tvungna att föreslå åtgärder som i mesta möjliga mån hindrar att denna typ av skada kan uppstå igen. Det är detta som i så fall är straffbart om man inte gör.

### Arbetsskada - tillbud

OBS ! Skillnaden på en arbetsskada och ett tillbud är.

- Om man råkar ut för något som gör ont, så är det en arbetsskada.
- Om man kunde ha gjort sig illa, så är det ett tillbud. Skillnaden är viktig !!

Tänk också på att om du gör illa dig på arbetet så ska du inte stanna kvar resten av dagen för att slippa en karensdag. Se till att du får ev vård och kommer hem och får ta igen dej för att kunna bli frisk så fort som möjligt istället.

Om man gör illa sig i arbetet (OBS!) på arbetsplatsen, så gäller inte karensen den första dagen.

Var noga med att din arbetsledare noterar detta och rapporterar rätt i PULS. Dag 2 - 3 är dock precis som vanligt

### Anmälan till AFA

Det är också viktigt att man ser till att Posten skickar en anmälan till AFA. Detta är en försäkringsform som Posten har och som kan ersätta en del saker. Ex viss typ av förlorad inkomst, trasiga kläder, samt visst skadestånd för ex sveda och värk.

Glöm inte heller att du kan ha en olycksfallsförsäkring GF 10500, som ingår i din fackavgift (du bör dessutom ha GF 15000 som skyddar dej bättre). Den gäller dock endast för olycka du råkar ut för på din fritid



**Anders Bergström**

Huvudskyddsombud Tomteboda Brev

## Några frågor till Bertil Nilsson

**Bertil Nilsson har varit chef för Brevnätet sedan 1997 och på senare år även för Paketnätet. Nu slutar han i Posten. Faktuellt fick en sista intervju.**

**Vad tycker du att du har lyckats bra med under dina år som chef i Posten?**

– Kvaliteten. Vi har genomfört stora förändringar under att antal år och lyckats uppnå en hög kvalitet. Vi har haft vissa störningar den senaste tiden, men ser man det över en längre period så är det ett fantastiskt resultat.

– Utmärkelsen Svensk Kvalitet är en bekräftelse på det. När vi fick utmärkelsen för fem år sedan så var det bara ett par stora bolag som fått den före oss, IBM, Volvo, Ericsson och ABB. Efter oss har det gått fem år utan att någon fått utmärkelsen. I år tilldelas Stora Enso den, jag ska dit i nästa vecka och lämna över stafettpippen!

– När jag kom till Posten mötte jag en kompetens som överträffade min bild av företaget. Däremot var det sämre med självförtroendet. Jag tror att det har förbättrats under de här åren och att uppmärksamheten utifrån - till exempel genom Utmärkelsen Svensk Kvalitet - har bidragit till det.

– Förbättringsarbetet genom ROS har bidragit till kvalitetsarbetet generellt. Jag är glad över den bekräftelse som jag har mött ute i organisationen för det här sättet att driva förbättringsarbetet. Det har lett till ett stort engagemang hos många.

– ODR-verksamheten har utvecklats starkt. Vi hade problem i början men vi har lyckats utveckla den till en industriell verksamhet som går lysande idag.

– Jag känner mig privilegierad som har fått leda en så här stor verksamhet under så lång tid. Det har varit kul!

**Någonting som inte har gått så bra?**

– Det är det säkert, men jag är inte så mycket för att leta fel utan ser mer på möjligheterna.

– Samarbetet med Leverans har utvecklats bra sedan Peter (Brännström) kom. ESB är ett exempel på det. Samarbetet med Sälj och Sortiment har också blivit bättre. Vi har fått gehör för att våra kostnader grundläggs i vilka tjänster och villkor vi väljer.

**Några råd till oss som blir kvar i företaget?**

– Jag hade nyligen ett besök från Stora Enso i Finland. De hade rekommenderats av EFQM i Bryssel att kontakta Svenska Posten Produktion om de ville studera ett företag med ett strukturerat förbättringsarbete, närmare bestämt ROS. Vi betraktas således som ett av flera föredömen i Europa på metodiskt



förbättringsarbete. Jag tycker att man ska hålla fast vid vårt arbetssätt och inte starta om vid varje omorganisering. Det finns mycket som är bra i Posten, och det ska man värna om. Det är viktigt med kontinuitet.

**Hur har relationerna till facket varit?**

– I huvudsak bra. Ibland har jag upplevt att det funnits en tävlan om vem som kommer ut först med information till medarbetarna. Min uppfattning är att det är linjecheferna som ska vara först ut.

– Jag tycker att vi har haft ett konstruktivt samarbete, även om det har varit upp och ner längs vägen. Om man försöker hitta en gemensam bild av framtiden så är det också lättare att hitta en väg dit. Arbetet med "Masterplanen" var ett försök att skapa en tidig dialog.

**Du ångrar inte strukturprojekten?**

– Nej, jag anser fortfarande att de är rätt i sak. Däremot blev det en för stor ansträngning för organisationen. Besluten försköts så att allt kom i maj 2003, de borde ha tagits i tur och ordning.

– Men i huvudsak har det gått bra, till 90-95 procent, det är i Härryda och Segeltorp som vi har haft problem. I en hög förändringstakt får man räkna med något fel. Men, som sagt, vi borde ha gjort det i en lugnare takt.

**Varför slutar du?**

– Mitt nuvarande jobb försvinner i omorganiseringen inom Produktion & Logistik. Det alternativ som jag har erbjudits är inte så intressant så då tackar jag för mig.

**Vad ska du göra nu?**

– Jag har litet tankar om det, men inget konkret.

**Lycka till!**

– Tack.

*Jan Åhman*

## Pensionsskolan

# Till dig som tänker ta ut friår och fyller 59 år eller mer

Den som tänker ta ut friår det år man fyller 59 år eller mer bör tänka på att det kan få konsekvenser för pensionen. Det gäller också för andra tjänstledigheter utan lön.

- Den allmänna statliga pensionen - inkomstpension och premiepension - påverkas om man tar ut friår. Aktivitetsstödet (som utgår när man har friår) är visserligen pensionsgrundande men genom att det är lägre än lönen så betalas en lägre premie till premiepensionen. För en del kan även inkomstpensionen påverkas.

Även tjänstepensionen berörs. Man tjänar

inte in någon pensionsgrundande tjänstetid under friårsledigheten, vilket kan vara av betydelse för den som har svårt att uppnå de 30 år som behövs för att få full pension. Arbetsgivaren betalar inte heller in någon premie till vår kompletterande tjänstepension, ITPK-P, under den tid man är tjänstledig.

Dessa faktorer är förhoppningsvis kända och för dem som har jobbat i många år och tjänat in pension har de inte så stor betydelse.

### Pensionsmedförande lön

Det har däremot de regler som gäller för vår

tjänstepension, ITP-P, från det man har fyllt 60 år (egentligen redan från det kalenderår man fyller 59 år).

Först en kort repetition av hur vår tjänstepension beräknas. Tjänstepensionen - oavsett om det gäller rätten att gå mellan 60 - 65 år enligt övergångsbestämmelserna (EÖR) eller den "vanliga" tjänstepension som betalas ut från 65 år - beräknas på min pensionsmedförande lön. Den pensionsmedförande lönen består av dels min *aktuella* fasta månadslön, dels ett genomsnitt av de lönetillägg jag haft *kalenderåret före det år jag går i pension*. De lönetillägg det handlar om är för vår del fr.a. ob-tillägg, mertidstillägg och semesterillägg. Inte minst för den som jobbar natt så är ob-tillägget av stor betydelse.

### Fallgrop

Redan här finns en fallgrop. Om jag väljer att gå enligt övergångsbestämmelserna när jag fyller 60 år, så är det lönetilläggen kalenderåret innan - dvs det år jag fyller 59 år - som ingår i underlaget. Tar jag ut ett friår - eller en annan tjänstledighet utan lönet året så tappar jag mina tillägg under den tiden - och får en lägre pensionsmedförande lön och därmed lägre pension. Om vi tar ett extremt exempel så ser vi följderna. En nattare med i genomsnitt 3.000 kr/månad i tillägg tar ut friår hela det år hon eller han fyller 59 år. Om man sedan går med pension vid 60 år förlorar man 3.000 kr x 65% (pensionen enligt EÖR uppgår till 65 procent) = 1.950 kr per månad i pension fram till 65 årsdagen!

### Kapningsregler

I ITP-P-avtalet finns dessutom vad som kallas för "kapningsregler". Dessa innebär - mycket enkelt uttryckt - att *lönehöjningar* jag får mellan 60 - 65 år endast får tillgodoräknas upp till samma procentuella nivå som de allmänna pris- och löneökningarna. Löneökningar därutöver kapas bort. Vad gäller våra vanliga lönepåslag i lönerrevisionerna så spelar dessa regler inte så stor roll; dessa kapas endast till en viss del. De blir däremot av betydelse för den som får stora lönepåslag efter 60 (det är för dessa som kapningsreglerna finns) men *också för den som har varit tjänstledig under en period efter fyllda 60 år (eller av annan orsak haft en lägre lön eller lönetillägg)*. När jag återgår i tjänst räknas min "ordinarie"

## Förhandlingar om nytt ITP-avtal

- Vårt tjänstepensionsavtal ITP-P är huvudsakligen *förmånsbaserat*. Det innebär enkelt uttryckt att jag är garanterad 10 procent av min slutlön i tjänstepension när jag fyller 65 år. Nu finns det också en premiebaserad del i vårt system, ITPK-P. Arbetsgivaren sätter varje månad av 2 procent beräknat på min lön till ITPK-P.

De flesta andra tjänstepensionssystem på arbetsmarknaden är numera helt *premiebaserade*. Det innebär att arbetsgivaren betalar en premie som ska täcka hela min tjänstepension. Förhoppningsvis räcker de avsatta premierna till en pension som åtminstone ger lika mycket som de förmånsbaserade system som vi fortfarande har.

### Hängavtal

Vårt pensionsavtal är ett hängavtal till PTK:s ITP-avtal. Det är därför av intresse för oss att PTK nyligen återupptagit förhandlingarna med arbetsgivaren om att ersätta ITP-avtalet med ett premiebaserat avtal. Man har förhandlat tidigare, men inte kunnat komma överens. Stötestenen har som regel varit storleken på de premier som ska sättas av. Från fackligt

håll vill man naturligtvis så gott det går försäkra sig om att avsatta premier räcker till en pension som minst motsvarar den nuvarande.

### Fyra principer

Inför de nya förhandlingarna har PTK slagit fast fyra grundläggande principer:

- De som redan omfattas av det förmånsbaserade systemet ska fortsätta omfattas av detta.
- Ett eventuellt premiesystem ska vara så utformat att de som går in i systemet kan räkna med en godtagbar pension, dvs rätt premienivåer och låga avgifter.
- Inbetald pension tillhör den försäkrade.
- För de som inte själva väljer förvaltning ska det finnas ett fullgott alternativ.

### Kapningsreglerna

Oavsett hur det går med dessa grundläggande frågor finns det detaljer i nuvarande pensionsavtal som borde omregleras/kompletteras. Jag tänker då bland annat på de knepiga och svårbedömda kapningsregler som jag beskriver i artikeln härintill.

Jan Åhman

lön/lönetillägg som en lönehöjning eftersom den är högre än den lön/lönetillägg jag haft under tjänstledigheten - och ska därmed kapas.

### Exempel

**Ett exempel.** Det år som A fyller 60 år har hon en månadslön på 20.000 kr/mån. Hon är partiellt tjänstledig 25 procent utan lön och har därför 15.000 i verklig månadslön. Hennes pensionsmedförande lön detta år blir därför 15.000 kr. Året därpå går hon tillbaka till 100 procents tjänstgöring. Om vi för enkelhetens skull struntar i eventuella lönehöjningar och förändringar i lönetillägg så blir hennes verkliga månadslön 20.000 kr. Hennes pensionsmedförande lön blir däremot inte 20.000 kr eftersom kapningsreglerna ska tillämpas. Jag ska inte gå in på alla detaljer hur kapningen genomförs, men den högsta lönehöjning som får tillgodoräknas och läggas ovanpå den gamla pensionsmedförande lönen är f.n. 2,9 procent (=kapningstalet 2005). Det innebär i det här exemplet att 15.000 \* 2,9% (= 435 kr) får läggas till den pensionsmedförande lönen som fastställts för föregående år. Hennes nya pensionsmedförande lön blir därmed högst 15.000 + 435 = 15.435 kr. (Den blir i praktiken ännu lägre, eftersom det dessutom sker en avräkning i förhållande till nettoprisindex och hur långt man har kvar till 65-årsdagen). Om hon nu går i pension enligt övergångsreglerna så beräknas hennes pension utifrån 15.435 kr och inte den aktuella verkliga månadslönen 20.000 kr. Väljer hon att gå i pension senare så hänger denna "nedskrivning" av den pensionsmedförande lönen med ända fram till 65-årsdagen.

### En god nyhet

Problemen med kapningsreglernas effekter har aktualiserats i samband med att rätt många äldre anställda sökt och beviljats friår. Det kan - om man ska följa reglerna till punkt och pricka - få än värre följder än de jag beskrivit i exemplet ovan.

Arbetsgivaren har mot den bakgrunden meddelat att man efter friårsledigheten "kommer att rekonstruera en pensionsmedförande lön utifrån den som gällde före ledigheten". Det bör innebära att de allvarligaste konsekvenserna undviks. Däremot är det fortfarande så att man förlorar pensionsgrundande tid under ledigheten och har man tagit friår det år man fyller 59 år så tappar man tilläggen om man går i pension vid 60 år.

### Ett gott råd

Ett gott råd blir därför att den som fyllt 59 år eller mer bör tänka över saken en gång till innan man tar ut friår (eller annan ledighet eller ändrar tjänstgöring på annat sätt som påverkar lönen). Fråga gärna ditt fackliga ombud eller kontakta Posten Personals pensionshandläggare.

Jan Åhman

## Hälsning från Biltransporten...

Ja kompisar.

Jag vill på detta sätt tacka alla som gjort att det varit kul att jobba i Biltransporten under de år det blev.

Kan bara beklaga att en del i organisationen har så svårt att lyssna å att sätta sig ned och diskutera. Vist måste allt utvecklas. Och inget är ju beständigt.

Men jag kan med glädje se att de flesta av oss även klarar den nya rollen mycket bra, det känns skönt. Hoppas också någon som tog ett ex av personallistan gör en träff om något år eller så, det är så lätt att tappa bort varandra.

Har pratat med några som jobbar på torpet Solna city och det går bra för dem (kul) men de är ju välutbildade (proffs).

Vi andra som gått in i terminal har ju kommit in i en ny värld, men lite nya kunskaper skadar inte.

Tack alla chaufförer för ett gott och bra samarbete.

Jag har ju varit tlc vikarie - så jag vill ge ett stort tack för all hjälp och stöd jag fått av Agneta - Claes - Brollan - Kjells - Bippen - Ingrid och Sunne

Hoppas ni kommer att finna arbetssuppgifter som blir stimulerande för er, oavsett om ni finns kvar på Årsta, eller någon annan stans.

Hör gärna av er i framtiden, vore tråkigt att tappa kontakten.



God Jul & Gott Nytt År!

Karl-Axel Lindqvist  
oriex@glocalnet.net

## Filmtips på bio!

- Nu i december vill jag tipsa om en amerikansk independen-trulle av filmaren Jim Jarmush. Filmen heter "Broken Flowers" och utspelar sig någonstans i Amerika. Handlingen kretsar kring Don Johnston (genialiskt spelad av Bill Murray), som just har blivit lämnad av sin flickvän. Samma dag som flickvännen försvinner får Don ett brev utan avsändare.



### Brevet

Brevet antyder att Don har en son som snart fyller tjugo, tillsammans med en gammal flamma. Problemet är bara att bre-

vet inte är signerat... Nu blir Don övertalad av sin granne amatördeckaren Winston att söka upp sina gamla flickvänner för att ta reda på sanningen...Det bästa med den här filmen är att den inte på något sätt lämnar några färdiga

svar, utan man får själv klura ut vad som egentligen är sant eller inte.

### Värd en Oscar

Jag tycker också att Bill Murrays rolltolkning definitivt är värd en Oscar! Jarmush skrev även manuset med honom i tankarna. De kvinnliga birollerna görs av bland andra Julie Delpy. Sharon Stone och Jessica Lange. Om man är trött på förutsägbara Hollywoodfilmer är det definitivt värt att ge "Broken Flowers" en sportslig chans...

Anna Panic

## Integration:

# “Arbetsplatserna den viktigaste mötesplatsen”

På Stockholmsterminalerna bedrivs ett aktivt integrationsarbete. Bland annat har filmen “Scener ur ett arbetsliv” visats vid arbetsplatsträffar och i andra sammanhang. Raul García har sammanställt ett material som kan användas för fortsatta diskussioner.

- Sverige är inte längre ett av världens rikaste länder med en social rättvisa i särklass. Sverige har blivit ett land med samma problem som andra länder i den här delen av världen. Statens och kommunernas ekonomi har försvagats. Massarbetslösheten är i nivå med den på trettioalet. Samtidigt har företagets spelrum och makt vuxit. De rika har blivit rikare och de fattiga fattigare.

Det har också skett stora förändringar inom befolkningen. Under 50- och 60-talet var arbetskraftinvandringen i stort sett fri. I slutet av 60-talet reglerades invandringen. Det betydde att arbete och bostad måste vara ordnade före inresan. Då avstannade invandringen av arbetskraft, utom den som kom från de nordiska länderna. Sedan 70-talet består invandringen främst av olika flyktinggrupper som söker skydd i Sverige. Under denna period har det kommit stora flyktingströmmar till Sverige, bland annat från Chile, Afrika, Iran, Albanien och före detta Jugoslavien.

### Arbetslösheten

När lågkonjunkturen kom var det ungdomarna och de stora grupperna av flyktingar som drabbades hårdast av massarbetslösheten. De flesta av dessa arbetslösa har sedan aldrig fått ett riktigt jobb. Många ungdomar släpps inte in på arbetsmarknaden eftersom det inte finns jobb för den som saknar yrkeserfarenhet. Många får stora svårigheter att anpassa sig i samhället. Invandrarna uteslängs från arbetsplatserna både på grund av direkt diskriminering, och av orimliga krav. Man ska se ut och tala som en svensk och man ska helst ha ett svenskt namn för att få ett jobb.

Dessa båda grupper står utanför både a-kassa och KAS och tvingas leva på olika bidrag som utbildningsbidrag och socialbidrag. Det ger både en låg, osäker inkomst, ett beroende av andras välvilja och ett utanförskap i samhället.

### Ökade motsättningar

Arbetslösheten bidrar till att öka motsättningarna mellan olika grupper i samhället, inte minst mellan ungdomsgrupper och olika grupper av invandrare. Det uppstår också motsättningar mellan dem som har jobb och dem som inte har jobb.

De som har varit arbetslösa under lång tid ser ingen annan möjlighet än att till låga löner ta tillfälliga jobb, ALU-jobb, praktikplatser och tvingas jobba på beredskapsavtal. Detta innebär att de som inte har jobb inte släpps in på den ordinarie arbetsmarknaden.

### Snedvriden konkurrens

De som har jobb hotas av en snedvriden konkurrens från de arbetslösa. När lönerna sjunker och det svarta arbetet breder ut sig hotas också trygghetssystemen som byggts upp för att garantera löntagarnas inkomster under sjukdom och arbetslöshet.

Eftersom invandrare är en svag grupp på arbetsmarknaden är de ofta utan jobb och tvingas dumpa priset på sitt arbete. Det har också uppstått en mängd svarta jobb helt utan social trygghet. Det finns exempel på arbetslösa flyktingar som arbetar för sju kronor i timmen.

### Exploatering

Denna exploatering av invandrare och flyktingar är något som inte bara angår dem. Det handlar inte bara om solidaritet med de svaga. På sikt handlar det om allas möjligheter att försörja sig och vilket samhälle vi lever i. Det ska vara möjligt att leva på sin lön och det ska finnas en inkomstrygghet även när man inte kan arbeta. Därför måste den snedvridna lönekonkurrensen stoppas. Detta är något alla tjänar på. De som är medlemmar i facket, de som är arbetslösa, och på sikt också företagen och samhället i stort.

### Gör arbetsplatserna till en mötesplats

För att motverka diskriminering och för att skapa ett demokratiskt samhälle är det nödvändigt att arbeta för integration inom alla

områden i samhället. Några av de viktigaste är arbete, utbildning, boende, politik och kultur. För att denna integration ska vara möjlig måste vi skapa mötesplatser i samhället där invandrare och svenskar kan träffas för att tillsammans bygga upp samhället och forma sina liv.

Arbetsplatserna är den viktigaste mötesplatsen i samhället. Därför är integrationen i arbetslivet en nyckel till integrationen i hela samhället.

### Aktiva åtgärder arbetsgivarens ansvar

Även arbetsgivarna bör aktivt motarbeta diskriminering på arbetsplatsen. De bör t.ex.



- göra en policy för mångfald på arbetsplatsen.
- informera alla anställda om dessa regler.
- göra en hög chef ansvarig för att införa reglerna.
- träffa avtal om reglerna med facket.
- utbilda alla chefer om reglerna
- kartlägga de sociala förhållandena på arbetsplatsen.

### Mål

En demokratisk arbetsplats som bygger på att alla är lika mycket värda. Samma mål gäller för integration. Alla ska ha lika möjligheter och rättigheter oberoende av utseende, ras, kön, religion, nationalitet, fysiskt eller psykiskt handikapp och ålder. Det här är mål som de flesta kan ställa upp på och finner självklara. Men det är sällan så det fungerar i praktiken.

Lagar och regler kan vara bra verktyg, om det finns några som är beredda att använda

dessa verktyg och som har kunskaper att göra det. Därför är det främsta verktyget för integration diskussionen bland arbetstagare på arbetsplatsen.

Några definitioner

### Integration - en fråga om demokrati

När man talar om integration talar man om invandrarnas ställning i det svenska samhället.

Integration syftar till att skapa ett samhälle med kulturell mångfald, jämlikhet och ömsesidig respekt och tolerans för varandras olikheter. Det handlar om att förverkliga allas lika värde och rätt till delaktighet i samhället. För den enskilda invandraren innebär integration att man lär sig språket, och hur samhället fungerar, att man kommer in på arbetsmarknaden och deltar i samhällslivet - samtidigt som man bevarar sitt eget språk och sin egen kultur.

Men integration handlar också om att alla som bor i Sverige lär sig ett tolerant och öppet förhållningssätt till andra, lär sig värdera och respektera olikheter. Integration är alltså en ömsesidig process där alla deltar. Integration är en långsiktig ömsesidig process för ett öppet samhälle där invandrare, den övriga befolkningen, och även olika invandrargrupper inbördes anpassar sig till varandra med respekt för varandras särart.

### Segregation

Motsatsen till integration är segregation. Segregation innebär att skilja ut olika grupper i befolkningen till exempel i olika bostadsområden eller i olika typer av arbeten eller skolor.

På senare år har vi sett en växande segregation i Sverige. Denna segregation är påtvingad och diskriminerande och medför ett liv i knapphet och utanförskap för stora grupper invandrare.

När segregationen i boendet, skolan och arbetslivet ökar i samhället måste folkrörelser, stat och kommuner bedriva en aktiv politik för integration och skapa mötesplatser för olika etniska grupper.

### Assimilation

Assimilation handlar om att invandraren så snabbt som möjligt ska ge upp sin kulturella identitet och bli så lik de övriga medborgarna som möjligt när det gäller arbete, boende, språk och vanor. Barnen ska inte lära sig hemspråket, utan koncentrera sig på svenska. Assimilation betyder att minoriteterna ska inordnas i majoritetskulturen, om nödvändigt med tvång.

### Fakta och fördomar om språket

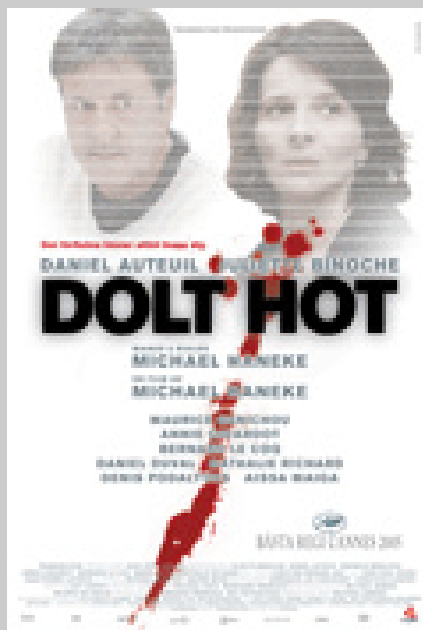
Att tala och skriva flytande svenska är en nödvändig förutsättning för att delta i sam-

## Dolt hot

● Michael Hanekes nya film har döpts till "Dolt hot" på svenska. Några recenser har vinklat sina artiklar på temat "kända mediemänniskor som själva utsätts för mediegranskning och känner sig hotade". Andra har begränsat sig till de två stjärnorna som spelar huvudrollerna i filmen - det äkta paret Georges och Anne, han framgångsrik programledare för ett litterärt program i TV, hon redaktör på ett bokförlag. Självt uttalar sig regissören i en intervju och säger att "den historiska bakgrunden bara är just en bakgrund för filmens grundkonflikt, hur en människa hanterar skuld känslor".

Det är i mitt tycke att reducera filmens innehåll och betydelse.

Den handlar som jag ser den inte bara om *en människas skuld känslor*, utan om



individens ansvar och skuld - men också och lika mycket om hur stora kollektiv hanterar sin skuld; jag skulle nästan vilja säga sina brott.

### Algeriet

Och den historiska bakgrunden är det som gör denna film stor och oroande.

1961, mitt under Algerietkriget, skjuter eller dränker den franska polisen minst 200 algerier under en fredlig demonstration mot kriget i Paris. Saken tystas ner och den fruktansvärda skandalen har blivit allmänt känd i Frankrike - men knappast erkänd - först på senare år.

Georges var tio år när detta hände.

Hans föräldrar hade en stor gård utanför Paris där ett algeriskt par arbetade. Paret var bland dem som bara "försvann" denna hemska Bartolomeinatt. Kvar lämnade de en son, Majid, jämgammal med Georges. Georges föräldrar adopterade honom, men en dag lurar Georges honom i barnslig svartsjuka att göra en sak som slutar med att den algeriske pojken spärras in på ett barnhem.

### Videokassetter

Drygt fyrtio år senare lever George ett lyckligt medelklassliv i Paris tillsammans med sin hustru. De har bra jobb, de är framgångsrika, de har en son - tio år gammal - som det går bra för; deras vänner äter middag hemma hos dem i den vackra lägenheten.

En dag ligger det en videokassett i brevlådan. Det kommer en till, och ytterligare en. Till en början visar filmerna bara gatan och huset där de bor, och ingenting mer.

När de stänger av videon ser vi de vanliga TV-sändningarna: de nya erövringskrigen och dess skändligheter.

### Ännu ett svek

Så småningom ger kassetterna och teckningarna som följer med fler ledtrådar och Georges börjar ana vem som är avsändaren. Men han vill inte berätta för sin hustru eller sina vänner vem han misstänker. Istället söker han själv upp honom - algeriern, som bor med sin son i en liten sliten etta i en av Paris förorter.

De har inte setts på över fyrtio år. 1961 begicks ett brott, både i den stora och den lilla världen. Hur förhåller vi oss till detta idag?

Jag ska inte avslöja mer än att Georges kränker sin algeriske bror ännu en gång och filmen får därför ett ohyggligt slut.

Och på TV rullar bilderna vidare: Irak, Afghanistan, taggtrådsstängslan vid Ceuta och Melilla.

Gå och se filmen! den blir inte sämre av de lysande skådespelarna: Daniel Auteuil som George, Juliette Binoche som Anne och Maurice Benichous som Majid.

Jan Åhman

*Dolt hot visas på bografen Sture.*

hället på ett jämbördigt sätt. Kraven på att kunna svenska har vuxit enormt på arbetsmarknaden. I slutet av 80-talet gick det fortfarande att få jobb i industrin utan att kunna svenska.

Förändringen beror inte bara på arbetslösheten. Den beror också på en utökad tjänste- och servicesektor och på att arbetet i industrin allt mer organiseras i arbetslag. Det går inte längre att få ett arbete utan att ha ordentliga språkkunskaper.

Därför måste alla invandrare få del av en god utbildning i svenska. Det gäller både dem som är nya i landet och de som bott här länge. Det är särskilt viktigt att arbetslösa invandrare, både män och kvinnor, ges möjlighet till sådan undervisning. Det är viktigt att förstå att det beror på bristande språkkunskaper att invandrare inte får jobb. Överdrivna krav på flytande svenska är ofta ett uttryck för arbetsgivarnas och andra aktörers ovilja att släppa in en invandrare på arbetsplatsen. Språket har blivit en försvändning för etnisk diskriminering.

### Samarbete med arbetsgivarna

Det finns företag som diskriminerar invandrare, men det finns också många företag som ser det som en tillgång om de anställda har olika bakgrund. Företagen har ett egenintresse av att utnyttja det bidrag som den mångkulturella arbetskraften kan ge. Det handlar om att företagen ska kunna hävda sig bättre på en internationell marknad, både i och utanför Sverige. Då är det en tillgång för företaget om det kan rekrytera personer med språkkunskaper och yrkeserfarenheter från olika länder. Dessutom är det en tillgång på arbetsplatsen med ett möte mellan olika kulturer. Det öppnar företaget för nya idéer och skapar ett mer kreativt klimat.

Fördelarna av denna mångfald uppstår inte av sig själv. Om mångfalden ska tas emot som något positivt i stället för något främmande och hotfullt krävs ett aktivt arbete både vid rekryteringen och på företaget. Policyn för mångfald är en del av detta samarbete.

### Gemensamma värderingar

Integration både på arbetsplatsen och i samhället är något som fack och arbetsgivare är överens att sträva efter. Det finns gemensamma värderingar mellan parterna på arbetsmarknaden om ett demokratiskt samhälle där företagen kan verka. Parterna på arbetsmarknaden har i gemensamma rekommendationer enats om att

- fördöma rasism och främlingsfientlighet
- motsätta sig att invandrare sällas bort i rekryteringen
- satsa på information, vägledning och andra åtgärder som behövs för att främja lika möjligheter och bekämpa diskrimine-

ring på arbetsmarknaden.

Med dessa gemensamma värderingar som grund kan det lokala facket ta initiativ till att företagen på orten är med och gör en insats för integrationen i samhället. Det kan handla om att öppna företagen för praktikplatser, och att aktivt rekrytera invandrare som anställda. Det kan också handla om att bostadsföretag aktivt verkar för integration i sina fastighetsbestånd, eller att stödja kulturmöten och etablering av nya företag.

### Bryt segregationen

Arbetslöshet bland invandrarna tillsammans med den ökande segregation håller på att ge de ökande klasskillnaderna i Sverige etniska förtecken. Arbetslösheten bland invandrarna leder till ett utanförskap. Detta förstärks av segregationen i boendet. Invandramas barn växer upp med bidragsberoende föräldrar utan kontakter med det övriga samhället. Då utestängs de redan från början från bra möjligheter till utbildning, arbete och boende. Invandrarna själva känner väl till dessa missförhållanden. Men när de försöker påverka sin situation upptäcker de snart att de demokratiska vägarna för förändring i politik, fack och företag är stängda. Invandrarna är kraftigt underrepresenterade i alla beslutande församlingar i Sverige. Detta har skadat många invandrades förtroende för demokratin och för facket. Därför är den första och kanske viktigaste uppgiften för facket att se till att invandrarna får en demokratisk representation inom den fackliga organisationen. Fackföreningsrörelsen står för demokratiska värderingar och för ett öppet samhälle.

För att facket ska lyckas bekämpa diskrimineringen på arbetsplatsen är det nödvändigt att fackets egen organisation fungerar demokratiskt.

Har vi några problem?

Hur är det på din arbetsplats?

- hur många invandrare finns?
- hur påverkas organisationen?
- vad vet du om dina kolleger och vad vet de om dig?
- pågår det någon öppen eller dold etnisk diskriminering på arbetsplatsen?
- pågår det annan diskriminering?
- förekommer det etniska eller andra trakasserier?
- är det överhuvudtaget rättvisa villkor på jobbet?
- andra frågor?

*Text: Raul García  
Ill: Robert Nyberg*

*Raul García arbetar på Årsta Stora Brev. Han ingår i Årstaklubbens integrationsutskott.*

## Årstaröster



**Namn:** Yohanne Woldeeslassie

**Aktuell som:** Sorterare på Direktinlämningen.

I Posten sedan: 1983. Började som lokalvårdare i City och gick till företagsposten i Klara 1990. Flyttade till Årsta 2000.

**Familj:** Hustru och två barn.

**Andra intressen än Posten:** Min hobby är bildhuggeri i sten. Jag blev intresserad av det när jag var ung. Hemma i Eritrea brukade jag hjälpa min pappa i hans firma som gör bilder och inristningar på gravstenar. Det är något bestående med sten. Det du skriver på papper bleknar och försvinner, men allt i sten blir kvar länge.

**Åsikt om omorganisationen:**

– Jag är tveksam till den. Det blir sällan bra att flytta människor från plats till plats. För mig är det bra om jag blir kvar här. Jag behåller mitt jobb trivs och med mina arbetskamrater.

**Öskelista till nya terminalchefen:**

– Allt tar så lång tid idag, det är som en kamel i öknen. Det ska inte dröja så länge innan något blir genomfört. Jag hoppas att terminalchefen kommer ut bland oss på golvet och ser vad vi arbetar med. Gemenskapen och moralen blir bättre med en chef som bryr sig. Jag hoppas också att den nya chefen får en bra start. Vi har samma mål och gör det här tillsammans.

**Det bästa på julbordet:**

– Det är laxen. Men det bästa med själva julbordet är att man är tillsammans med familj och vänner.

*Text & bild: Jan Skog & Jan Åhman*

## Hälsning från en friårsledig: "Vi ses till våren..."

**Drygt 70 anställda på Årsta har beviljats friår så här långt. Birgit Folkedotter, till vardags sorterare på Årsta Stora, är en av dem. I början av oktober gav sig hon och maken iväg till södra Spanien för att övervintra där...**

• Vår resa till vinterförvaringen startade söndagen den 9 oktober klockan 10.00 i Älta. Första etappen gick till Malmö, där vi sov över på ett Formula-1 hotell, där även hundar var välkomna. Efter en orolig natt där Ruff voffade mest hela tiden, var vi på väg att vända hem igen, men vi fortsatte mot Öresundsbron och Danmark.

Resan gick vidare ut på autobahn genom Tyskland. Vi stannade till i staden Celle, en liten stad tagen ur en sagobok, här fanns det korsvirkeshus i mängd och ett vackert slott. Här bakas Wasa knäckebröd som levereras till hela EU området. Här fanns även fantastiska plommonpajer. Så efter kaffe och paj bar det av mot Kassel. Med lite ångest och vånda somnade vi och tänk Ruff sov hela natten, så utvilade efter en god frukost for vi vidare.

### Vindistrikt

På vägen mot Frankrike tog vi en paus i Breisach vid floden Rehn. Runt den slocknande vulkanen Kaiserstuhl odlades vindruvor. Vi besökte ett par vingårdar och med vin i bagaget bar det av till Frankrike. Efter ytterligare 52 mil var vi framme i Muthouse på den franska sidan. Vi lyckades efter det tredje försöket få ett hotell. Vi ut på stan och inhandlade ost, kex och en flaska vin som vi åt på hotellrummet. Samtidigt planerade vi morgondagen.

Den inleddes med frukost på hotellet där även Ruff fick vara med. Vid 10-tiden lämnade vi Mulhouse. Målet för dagen var Lyon. På vägen dit besökte vi Bourgognes vindistrikt. Här kretsar allt kring vin. Här träffar man på det sanna köptemplet "Athénaeum". Här finns allt man behöver och ej behöver när det gäller vin. Vi stannade till i staden Beaune som är solguden Belen's stad. Nästa vindistrikt blev Beaujolais och den lilla staden Beaujeu där allt var stängt. På reklamen såg vi att årets Beaujolais släpps den 16 november.

### Provence

Vi for förbi Lyon, Frankrikes andra största stad. Vi stannade i Chanas några mil söder

om Lyon, där vi träffade ett par med två hundar som också var på väg mot Medelhavet. Efter en god middag på en restaurang gick vi till sängs. Upp tidigt och iväg längs Rhôndalen till Tain´Hemitage belägen i södra Rhôndalen. Här klättrade vinstockarna längs bergssidorna. Vi provade kraftfulla viner gott, gott. Världens bästa choklad tillverkas här i Valrhona, så med choklad och vin i bagaget gick färden vidare längs Rhôndalen.



Så var vi framme i det vackra Provence med sina små stenhus. Åt en god lunch i Avignon, påvarnas stad. Härifrån kommer vinet châteauneuf-du-Pape som betyder Påvarnas nya slott. Innan vår sista övernattnings i Frankrike gjorde vi en avstickare till Camargue, ett träskområde där det fanns vilda hästar och vilda svarta tjurar. På väg till motorvägen passerade vi staden la Grande- Motte med fantastiska hotell i form av pyramider. Vår sista övernattnings blev Narbonne. Med ösregnet smattrande mot fönstret somnade vi med huvudet fullt av nya intryck.

### Falsk polis

Nu var det inte så långt kvar till den spanska gränsen, där vi såg framemot att ta en titt på Barcelona, där vi tänkte stanna en dag extra. Vid första rödljus vi stannade, kom två stycken killar på moppe och

viftade att det var fel på bilen. Vilket det också var, punka på ett bakdäck. De var väldigt hjälpsamma något vi inte tog notis till. Ut med väskor in i baksätet. In med reservdäck, låsa alla dörrar, byta däck. Då kom en falsk civilpolis och påtalade att vi inte fick stå där. Killarna kom fram och talade om att deras kompis hade en gumfifirma runt hörnet, men vi brydde oss inte. Ringde SOS i Danmark, fick hjälp att hitta en verkstad, så efter tre timmar hade

vi ett nytt däck, (det andra var knivskuret) lämnade vi Barcelona med allt i behåll. Tur att Göran var påläst om hur det kan gå till...

### Delfiner

Väl framme i Valencia, vår sista övernattnings innan vi på lördagen den 15 oktober efter 393 mil anlände till Medelhavet och staden Almenueca, en liten stad nedanför bergen Sierra Nevada. Vi bor 75 meter från havet med en underbar utsikt där vi ser delfiner simma längs stranden när vi äter frukost på balkongen. Här ska vi stanna till mitten av mars. Under våra två första veckor har vi vandrat i bergen med andra pensionärer och även lärt oss att spela boule. Så vår pry som pensionärer är ett härligt liv. Ha en bra vinter hemma. Vi ses till våren när flyttfåglarna kommer...

*Skrivet av Birgit Folkedotter*

## EU:s femte frihet:

# Frihet från fackföreningar

• Sveriges medlemskap i EU har inneburit att både fackliga och politiska medel för att motverka social dumping gått förlorade.

Innan EU-medlemskapet krävdes arbetstillstånd för att jobba i Sverige, lönerna höll Svensk avtalsnivå. Dessutom hade fackförbunden rätt att med stridsåtgärder tvinga utländska företag att teckna svenska kollektivavtal även om de var bundna av utländska kollektivavtal. Denna lag, Lex Britannia, tillkom i början på 1990-talet efter att ett s.k. bekvämlighetsflaggat fartyg dumpat lönerna inom den svenska sjöfarten.

### Sämre villkor

Det tidigare kravet på arbetstillstånd har upphört till följd av att Sverige blev medlem i EU. På EU:s så kallade inre marknad ska företagen fritt skyffla arbetskraften fram och tillbaka över nationsgränserna. Under de nio-tio första åren av EU-medlemskapet var det inget stort problem, lönerna var ungefär lika i grannländerna. Men genom anslutningen av dom fem östeuropeiska staterna 2004, har företag med billigare arbetskraft börjat konkurrera ut den svenska arbetskraften. LO uppskattar att över hälften av dem som kommer hit arbetar under villkor som är klart sämre än gällande avtal. Det handlar inte bara om sämre löner, utan också om dåliga och farliga arbetsmiljöer. Vi kommer alla ihåg konflikten i Vaxholm. Byggnads varslade om blockad för att tvinga fram ett svenskt kollektivavtal av det Lettiska byggetaget Laval un Parneri.

### Arbetsdomstolen

Det lettiska företaget sade sig vara berett att skriva kollektivavtal med minimilönen 109 Kr i timmen. Enligt Byggnads skulle det innebära diskriminering av de lettiska arbetarna.

Det Lettiska företaget stämde i Dec-04, Byggnads inför Arbetsdomstolen. Företaget hävdar att Sverige brutit mot EU:s fördrag och utstationeringsdirektiv. I April-05 meddelade Arbetsdomstolen att Byggnads hade rätt att vidta stridsåtgärder mot det Lettiska företaget.

Men AD sa samtidigt att den vidtagna stridsåtgärden ska bli en fråga inför EU-domstolen. AD frågar helt enkelt EU:s domstol hur EU-rätten skall tillämpas i Sverige.

### Lex Britannia

Frågan kommer att handla om konflikten i Vaxholm var förenlig med EU:s fria rörlighet, förbud mot diskriminering på grund av

nationalitet, rätten att värna svenska kollektivavtal mot sämre utländska avtal, alltså Lex Britannia.

Den fackliga sidan ligger illa till inför prövningen i EU-domstolen. LO:s uppfattning i rättsfrågan står och faller med Lex Britannia, som ända sedan sin tillkomst för 15 år sedan ansetts strida mot EU-rättens så kallade diskrimineringsförbud. Lex Britannia gör åtskillnad mellan Svenska och utländska kollektivavtal. Facket tillåts gå till

Målet rör kärnan i den Svenska strategin mot lönedumping och utgör ett hot mot den grundlagsfästa konflikträtten. EU är ett grundlagsfäst marknadsliberalt projekt, där det främsta ekonomiska syftet är att skapa en stor marknad fri från statliga ingrepp, politiska regleringar och fackliga avtal.

EU:s marknad har fyra friheter: fri rörlighet för kapital, varor, tjänster och arbetskraft.



strid för att undanröja utländska men inte svenska kollektivavtal. Sannolikheten för att EU-domstolen skall godkänna det är liten.

### Bryssel

Om, eller när, EU-domstolen och Kommissionen kommer fram till att den svenska lagstiftningen strider mot EU-rätten har Brysselbyråkraterna både makt och medel att tvinga Sverige ändra lagstiftningen.

Till detta kanske vi snart kan lägga en femte frihet, nämligen frihet från fackliga organisationer.

Text: Jan Höglin  
Bild: Robert Nyberg

Jan Höglin arbetar på Stora brev på Årsta.  
Fler bilder av Robert Nyberg på [www.robertnyberg.nu](http://www.robertnyberg.nu)



**Insändare:****Upprop för SEKO-medlemmar**

• Vi kräver facklig kamp för högre löner och bättre arbetsmiljö. Stopp för ständiga omorganisationer som leder till flexibla och osäkrare arbetsförhållanden.

På en fråga från en facklig förtroende- man riktad till postens VD om det nu inte fick vara nog med omorganisationer inom Posten svarade Erik Olsson följande: Vi tjänar mest pengar under omorganisatio- ner, så det kommer vi att fortsätta med.

**Lönsamt**

Erik Olsson tycker att det är lönsamt med otrygga postarbetare. Vi anser tvärtom att trygga arbetare som trivs med jobbet ger

det bästa resultatet. Posten är ett offentligt serviceföretag ägd av Svenska folket, vars uppgift är att ge daglig postal service till alla i hela landet. Posten måste även i framtiden vara ett statligt företag. Vi säger nej till privatisering.

Om CityMails brevvolymer (ca. 2,5%) hade stannat inom Posten hade den ekonomiska krisen i företaget inte varit lika stor som idag. Därför skall det finnas ETT POSTEN.

**Privatisering**

Posten "AB":s ev. planer på ytterligare privatisering måste stoppas. Vinsttänkan-

det är drivkraften för utvecklingen inom Posten idag, det hör ihop med det nylibe- rala tänkande som slagit rot inom före- tagsledningarna och politiska partier. Det skapar ett samhälle för dom rika, och med många fattiga.

Facket har ingen strategi för att kraftfullt bemöta den pågående utvecklingen

Passiviteten har blivit ett "mantra", det är det vanliga:

1. Vi kan inte göra någonting.
2. Vi gör allt vi kan och dessa båda linjer går tydligen att förena till ett ständigt nederlag för oss medlemmar.

**Kollektiv styrka**

Det går att motverka denna nederlagslinje, om medlemmarna ställer dom krav som vi skissat i detta blad, framförallt är det viktigt att gemensamt föra en sådan dis- kussion.

Vi anser att det är bara den kollektiva styrkan som kan skapa ett starkt fack. Styrelsen måste lyssna till medlemmarnas krav och driva dessa krav mot arbetsgiva- ren.

Om vi ska få gehör för våra krav, alltså om vi skall lyckas, måste ev. kampmeto- der också diskuteras. Om det inte räcker med förhandlingar, måste medlemmarna hitta andra vägar. Vi måste hitta metoder för att sätta kraft bakom orden. Läget är sådant att det handlar om fackets vara eller inte vara, vi står vid en allvarlig vändpunkt.

**Facket är medlemmarna - medlemmar- na är facket. Ingen facklig byråkrati kan föra facket framåt.**

*Masood Punjabi*

*Janne Höglin*

*Masood Punjabi och Janne Höglin arbetar på Stora Brev på Årsta.*

**Sparka Connex för välfärdens skull**

• CONNEX beslut att sparka Per Johansson, ordförande för Seko klubb 119, är odemokratiskt. Connex agerande är ett angrepp både mot föreningsrätt och kollektivtrafik.

Connex anklagar Per för illojalitet mot företaget. Anklagelserna är helt grundlösa. Per är en ärlig och härlig människa. Han har ett fackligt förtroendeuppdrag. Att försvara medlemmarnas intresse ingår i hans arbetsuppgifter.

**Stridbar**

Per har bara ett fel, han är för stridbar. Han kritiserade Connexledningen flera gånger, inte för att svartmåla företaget eller ledningen. Tvärtom vill han att alla som använder tunnelba- nan ska känna sig säkra och det vill troligen inte Connex. Han kri- tiserade företaget offentlig för bristande säkerhet och för den omänskliga arbetsmiljön. Det har han rätt att göra som facklig ord- förande och som en medborgare i ett demokratiskt samhälle.

han är tacksamma och stolta över Per Johanssons agerande.

Alla fackliga aktiva borde använda förtroendeuppdrag som Per gjorde. Han är en positiv förebild för andra fackligt förtroendeval- da.

Om någon borde sparkas (ur Sverige) är det Connex. Och SLs vd som tillåter att Connex kan behandla personalen illa.

Det är dags att Stockholms tun- nelbana drivs i offentlig regi. Det är det enda sättet att ge arbetar- na bra arbetsvillkor och passa- gerna säkerhet i framtiden.

**Antifacklig**

LO-ledningens tystnad skrämmer oss alla. De borde veta att Con- nex agerande mot Per är ett an- grepp mot hela rörelsen. Då är det dags att markera kraftigt mot Connex antifackliga policy.

LO och Seko borde utlysa en politisk strejk. Det är fackets en- da medel, för att driva igenom egna krav om ingenting annat hjälper.

*Masood Punjabi*

**Offentlig regi**

Vi alla som använder tunnelba-

**Faktuellt  
finns också på  
webben!**

## UNI:s aktionsprogram 2003 - 2007:

# “Engagera fler kvinnor och unga i alla fackliga verksamheter”

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

Vid sin konferens om postfrågor i november 2003 antogs ett 15-punkters aktionsprogram för 2003 - 2007. Vi har publicerat de första åtta avsnitten i tidigare nummer av Faktuellt. Här följer de nionde, tionde och elfte avsnitten. Programmet i sin helhet finns att läsa på Årstaaklubbens hemsida.

### 9. Social dialog med arbetsgivarna

UNI-Europa Post har sedan ett decennium utvecklat en arbetsmarkandsdialog med europeiska postarbetsgivarna (PostEurop) och ett formellt samarbetsarrangemang med myndigheten för postreglering (CERP). På ILO-nivå och i samarbete med UPU, har UNI Post försökt att starta en social dialog inom övriga regioner, genom att arrangera regionala workshops i Asien & Stilla-havsområdet (2000), i Latinamerika (2003) och inom det karibiska område (2003).

UNI Post och medlemsförbunden kommer:

- att ytterligare arbeta för att förstärka den sociala branschdialogen inom EU med bakgrund av EU-utvidgningen från 15 till 26 länder år 2004, och t.o.m. fler länder efter det, i syfte att göra kommittén för den branschvisa sociala dialogen mer synlig och utvidga dess dagordning;
- att följa upp arbetet med trepartssammansatta workshops om social dialog med ILO och UPU, och prioritera workshops i Afrika och i Central- och Östeuropa;
- att fortsätta att verka för att tillsättande av europeiska koncernråd EWC och arbeta för att de utvidgas till globala koncernråd.

### 10. Jämställdhet

Andelen kvinnor i UNI Posts medlems-

förbund uppgår till ca. 30 %.

UNI Post och medlemsförbunden kommer:

- att arbeta för att det råder jämställdhet mellan könen på alla nivåer i deras organisationer;
- att följa UNIs allmänna jämställdhetspolicy som går ut på att engagera fler kvinnor och unga i alla fackliga verksamheter på alla nivåer samt att jämställdhetsperspektivet skall genom-syra alla verksamheter och alla politiska beslut.

UNI fördömer alla former av diskriminering, rasism, främlingsfientlighet och alla former av intolerans samt kommer att arbeta för att eliminera det. UNI

intressenter på postområdet varit medlem i UPU:s rådgivande grupp som haft i uppdrag att förbereda förslag till ny UPU-struktur. Den nya strukturen kommer att omfatta alla intressenter på postområdet på UPU:s rådgivande kommitté (CC) och kommer att möjliggöra det för UNI Post att delta i de flesta av UPU:s verksamheter och olika instanser. Beslut om att utvidga UPU:s struktur kommer att fattas av UPU:s kongress i Bukarest, 15 september – 8 oktober 2004.

UNI Post kommer:

- att fortsätta att delta i UPU:s rådgivande grupper och i den rådgivande styr-



kommer att bedriva en kampanj för skydd och respekt av migrerande arbetskraft.

### 11. Relationerna till UPU

UPU:s roll är att utveckla världsomfattande regelverk för posttjänsterna, utveckla poststrategier och främja det internationella samarbetet mellan postoperatörer. UPU:s arbete har följdverkningar på UNI Post, medlemsförbunden och enskilda medlemmar. Från och med 2004, kommer UPU att utvidga sig och omfatta övriga icke-statliga organisationer och flera privata intressenter på postområdet.

På senare år har UNI Post aktivt deltagit i flera möten och genomfört gemensamma

verksamheter med UPU. Sedan år 2000, har UNI Post tillsammans med övriga

kommittén fram tills att dessa ersatts av den nya rådgivande kommittén CC år 2004-2005;

- att ansöka om medlemskap i UPU på UPU:s kongress 2004;
- att delta i UPU:s rådgivande kommitté CC och i alla större evenemang och i relevanta arbetsgrupper under UPU samt genomföra gemensamma verksamheter med UPU;
- att fortsätta att stärka sina relationer till olika regionala instanser som Asian and Pacific Postal Union (APPU); Pan African Postal Union (PAPU); Postunionen för Portugal, Spanien och Amerika (UPEAUP) samt fortsätta att samarbeta med PostEurop och CERP.

**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  
17/12, 18/12

**Petter och Lotta och Stora Landsvägen** av Lucas Svensson och Elsa Beskow  
16/12, 17/12; 1/1, 5/1, 6/1, 13/1, 19/1

**Lika för lika** av William Shakespeare  
4/1, 7/1, 11/1, 27/1, 28/1, 29/1

Bokningspärmen med närmare information finns i Sektion Små/C5s expedition på plan 2. Där hämtar du även biljetterna och lånar Tredjeraden kort. Dina biljetter kan också skickas hem per post.

**För upplysningar & bokningar:**  
Kontakta ditt SEKO-ombud eller  
**Raili tel. 08-791 80 77, 073-678 77 01**

**Välkomna att boka biljett!**



**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](http://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

Avgift betald  
Taxe perque  
Sverige

#### Normalbrev

Avs: SEKO  
Klubb Årsta postterminal  
120 21 ÅRSTA

Adressändring: se nedan!

## Söderkåkar på Boulevardteatern:

# "Vilken kul föreställning det har blivit"

• När Boulevardteatern invigdes för tjugo år sedan fick Stockholm en riktig folkteater. Där har jag sedan dess sett fler minnesvärda iscensättningar än vid någon annan institution under motsvarande tid. Har det någonsin presenterats en lika rolig uppsättning av Molière i Stockholm än "Den Girige" för ett antal år sedan? En mer övertygande Tjechov föreställning än "Morbror Vanja"?

### SEKO bidragit

Det är säkert ingen tillfällighet att i en tid när de som kan gärna använder prefixet "Kungliga" i sitt namn just Boulevardteatern inte beviljats de resurser som behövs för att driva en mer kontinuerlig verksamhet. Ett kulturpolitiskt misslyckande av stora mått och ett sorgligt belegg för anslagsbeviljande myndigheters benägenhet att sila mygg och svälja kameler.

Desto roligare då att SEKO bidragit till att teaterns uppsättning av "Söderkåkar" blivit av och att vi medlemmar kan se föreställningen till reducerat pris.

### Kul föreställning

Och vilken kul föreställning det har blivit. Här skall inte avslöjas mer av handlingen än att kärleken övervinner allt motstånd, högmod går före fall och att blod är tjockare än vatten.

Nu är det knappast storyn i detta gamla folklustspel från trettiotalet som är den stora behållningen, utan uppsättningen som sådan, inte de minst de många musikinslagen. Vad roligt att se och höra Monica Nielsen igen, Björn Wallde som dryg direktör, Carl-Johan De Geers sabelomgärdade konstapel. De för mig okända Tina Leijonborg, vilken röst, Mia Poppe och Anders

Berg som det unga kärleksparet, Claes Vogel och Göran Thorell som de båda bröderna, alla imponerade storligen,

Michael Segerström nämnas, en av våra bästa skådespelare och som komiker i mitt tycke i en klass för sig med en mimik och timing jag inte sett maken till. Nu kanske



något som Anders Wällheds strama regi förstås bidrar till. Nils Moritz snygga scenografi, Marianne Lindberg-De Geers dito kostymer och musikerna Daniel Grahn och Håkan Möller har också stor del i att föreställningen blivit så lyckad.

den här föreställningen inte ger honom möjlighet att visa upp hela sitt register, men enbart hans gestaltning av indiskret brevbärare är värd inträdesbiljetten. Kan inte beskrivas, måste ses.

Stämmer det att ett glatt skratt förlänger livet, har denna uppsättning av Söderkåkar goda möjligheter att på sikt ytterligare höja medelåldern hos medarbetarna på Stockholmsterminalerna.

*Günther Thiele*

*Günther Thiele är revisor i Årstaklubben och arbetar på Årsta Stora Brev*

**Günther  
Thiele  
fick sista  
ordet**

### Höjer medelåldern

Sist men verkligen inte minst måste

SEKO:s medlemmar har rabatt på biljetterna till Boulevardteaterns uppsättning av Söderkåkar. 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. Föreställningen gör ett speluppehåll fr.o.m. den 11 december. Den spelas igen 3 februari - 25 mars 2006.