

FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta Pt, Tomteboda Brev, Segeltorp Paket • Nr 1/feb 2007

Moln över Årsta

• Årsta är Sveriges största sorteringsterminal och hjärtat i Brevnätet. De stora och långvariga kvalitetsbristerna har nu lett till reaktioner på högsta nivå inom Posten.

Kvar på Årsta

Brevnätschefen har därför vidtagit några åtgärder för att komma till rätta med problemen. En förstudie ska undersöka möjligheterna att flytta volymer från Årsta. En annan grupp ska arbeta med åtgär-

der för att hjälpa terminalledningen.

SEKO:s uppfattning är att volymerna ska vara kvar på Årsta och att Årstas problem lösas på Årsta.

Terminalledningen behöver uppenbarligen hjälp. Men vi kräver att man den här gången lyssnar på personalen och ledningen ute i huset. Det är här som erfarenheten och kunskaperna finns. Och viljan att göra Årsta till en bra arbetsplats med säkra jobb.

/Red.

Årsmötena:

Segeltorp
24 februari kl. 16.00
Flemings brygga

Årsta
3 mars kl. 13.00
Flemings brygga

Tomteboda
10 mars kl. 13.00
Flemings brygga

Anmälningstalonger på sista sidan!

**Resultat-
dagar
även för
2006**

Sidan 13

Avtal 2007

**Avtalsrö-
relsen
har startat**

Sidan 6



Årsmötena har börjat. Tuija Nilsson och Eric Bakari lämnar sina skyddsombuds röster till PO Brandeker vid Årsta Nattsektionens årsmöte den 3 december.

Årstaklubben på Internet:

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

Tomtebodaklubben på Internet:

<http://www.sekotomteboda.se>

Faktuellt nr 1/2007

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: 08-781 11 71
Red: Anna Panic
Tel: 070-446 56 23

Nr 2/2007 beräknas utkomma i april

•

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

•

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

Nya regeringen**“Effekten syns på januarilönen”**

• Jag fick en förfrågan om jag kunde skriva ledaren i detta nummer av Faktuellt.

– OK, svarade jag.

Skriva ledare! Vad innebär det? Det måste vara svårt, tänkte jag. Det är ju liksom inledningen i tidningen och kanske ska prägla numrets tema. När man läser ledare är det ofta arg kritik av någon företeelse det skrivs om, eller att man granskar andras och ibland sin egen byk.

Arg på

Vad ska jag då börja med att vara arg på? Det är kanske bra att börja uppifrån tänkte jag, och då är det väl lämpligt att börja med den nya regeringen.

Vad är då viktiga frågor för oss som man ska vara arg på? A-kassan förstås. Det är ju förskräckligt med deras beslut om en höjning på mer än 100 procent för en vanlig arbetare.

Effekten syntes i min januarilön. 580 spänn för fackavgiften (inkl A-kassa på mer än 350 kr) och mer än 450 spänn för försäkringar (familjeförsäkring + högre fritidsskydd), men ändå, mer än 1.000 kronor totalt. Hur ska detta sluta, inget avdrag i deklarationen i förlängningen heller. Fackavgiften är trots allt en mindre del av kostnaden.

Angrepp på facket

Såvitt jag förstår så är detta också ett allvarligt angrepp på fackföreningsrörelsen, med syfte att få den försvagad. Men det är extra viktigt att man nu tar det lite lugnt och inte i desperation börjar med avhopp från facket. För då har slaget redan förlorats. Vi måste stå emot detta nu och kämpa tillsammans för att påverka de negativa besluten regeringen tagit. Detta går, men bara om vi är starka tillsammans.

Sen har vi ju regleringen av arbetsmiljöorganisationerna. På så sätt att regeringen skär ned budgeten för arbetsmiljöverket och lägger ner arbetslivsinstitutet som forskar i farligheter i arbetsmiljön.

Vad kan detta leda till? Är det meningen att man ska skicka in ungdomar på arbetsmarknaden för lågpris och att de ska arbe-

ta på stampat jordgolv. Hur tänker man? Hur ska detta land se ut om 20, 30, 40 år.

Man bara undrar hur länge regeringen kan hålla på att ge lite med den ena handen och ta tillbaka mycket med den andra, för det är precis så det är.

Hur länge ska detta få hålla på utan att vi slutligen visar vårt missnöje och börjar agera på något sätt.

Emellertid så var det inte så stor skillnad på den tidigare statsledningen, men det var på ett mer sansat vis.

Statsbudgeten skall väl vara på ett slags "status quo", för att kunna hålla oss flytande inom EU och övriga världen. Om man ger något så måste man ta tillbaka minst lika mycket för att klara av detta. Det är bara en fråga om hur man tar och ger.

Det kommer med stor sannolikhet en hel del med nya tokigheter för oss arbetare under de år som högerblocket sitter vid makten.

Nu har jag varit lite arg på staten ett tag, det finns dock mycket mer att vara arg på, men tidningen har ju begränsat med plats antar jag.

Granska

Vad ska man granska mera då?

Posten förstås, det är ju det som ligger närmast oss. Vad ska man börja med?

Ekonomin!

Posten går bra. Budgetarna är väl tilltagna och generösa. Inte bara för produktionseffektivisering utan också för arbetsmiljön. Handlingsplanerna är fullskrivna med planer för att göra en massa förbättringar.

Men man ska inte låta sig luras av detta. Det är faktiskt bara en massa text i olika dokument. Visserligen tror jag att man faktiskt tycker vad man skriver, men det är ändå bara text i olika papper.

Budgetar

Det är lika med budgetar. Det är bara en massa siffror på papper. Det är inga riktiga pengar. Inte förrän de ska betalas ut. Kanske inte ens då, eftersom en mycket stor del av pengärorelserna inom Posten är sk internfakturor. Dvs siffror byter plats på papper, den ena enheten får en kostnad,

den andra enheten får en intäkt. Men inga pengar har flyttats.

Sedan beskriver man några gånger per år hur ekonomin ser ut. Oftast så har man gått över budgeten. Man har då som regel inte gjort av med några riktiga pengar. Det handlar bara om att visa upp att man klarat av vad man gissat att man skulle klara av under ett budgetår.

Sedan har vi det där med vinst och förlust. När man pratar om det så är det som regel mätt mot en budget. Om man säger att man gjort en förlust på ex. 5 miljoner, så innebär det oftast att man inte uppnått den budget man satt upp. Men i verkligheten har man kanske gjort en vinst på ex. 20 miljoner (i exemplet hade man budgeterat en vinst på 25 miljoner).

Om man sedan vill använda de budgeterade pengarna till ex. en arbetsmiljöförbättring, så måste någon ändå godkänna kostnaden, det är inte förrän då som pengarna faktiskt finns. Kanske inte ens då, om det är fråga om en interndebitering.

Det är på detta vis man försöker att behålla alla pengar inom företaget och försöker på alla sätt att undvika betala ut några pengar, om det går.

Det är sådant här som gör det så svårt att få t.ex. några arbetsmiljöförbättringar genomförda

De egna leden

Sedan var det våra egna led?

Ja, det är i stort sätt detsamma som för arbetsgivaren. Man har planer för mycket, och budgetar för verksamheterna också. Att få planerna att gå i lås och att få pengarna att räcka är en annan sak.

Och hur fungerar fackklubbar?

I stort sett bra tror jag. Man är dock lite dåliga på att tala om det för medlemmarna. Det görs mycket, men det är också mycket som inte görs.

Om det beror på att klubbarna är överbelastade eller om det beror på att de som är valda att företräda medlemmarna inte klarar av sitt uppdrag, är ju en fråga man kan ställa sig.

Det är naturligtvis lika inom skyddsorganisationerna. Man vill mycket, men vill samtidigt inte göra det själv, utan ser helst att någon annan gör det. Ofta vill man att det ska komma något slags beslut från högre upp i företaget / organisationen som tvingar de lokala cheferna att göra de åtgärder man vill uppnå.

Valberedningens makt

Sedan är det en fråga om hur man blir förtroendevald (facklig / skyddsombud).

En valberedning har en mycket viktig uppgift, mycket mer än vad man kan tro. En valberedning har mycket stor makt. Det är de som ska komma med förslag till årsmötena och valen, både vad gäller ledamöter i en facklig organisation och skyddsombud till avsedd verksamhet.

Därför är det ytterst viktigt att vi medlemmar väljer valberedningar bestående av människor som vill sitta där och vill utbilda sig för detta viktiga uppdrag.

En valberedning skall jobba parallellt med den styrelse / skyddsorganisation man sett till att få vald på ett årsmöte. Valberedningens arbete börjar alltså samtidigt med de valda verksamheterna. Sedan skall de jobba sida vid sida under hela mandatåret. Valberedningen skall alltså granska och bedöma de förtroendevalda och deras arbete, för att kunna göra en bedömning till nästa val.

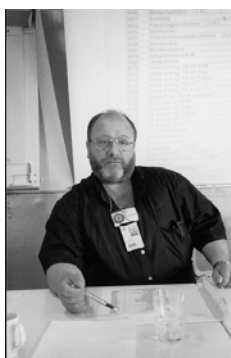
Kom på årsmötena!

Nu till framtiden.

Det är snart årsmöten med val och det finns säkert anmälningskuponger i denna tidning. Se till att gå på dessa möten.

Se till att stanna kvar i facket och kom på klubbarnas årsmöten och ställ massor med frågor. Det kommer som regel värdefulla gäster som brukar veta svar på många av frågorna.

Detta är ett mycket bra sätt att skapa förutsättningar för en bra fortsättning med gott gemensamt samarbete för att få en bra arbetsmiljö och en trivsamt arbetsplats, som ger jobb och lön för oss alla.



Anders Bergström

Anders Bergström är huvudskyddsombud på Tomtebodas brevterminal

Höjda SL-priser

● Måndagen den 29 höjdes priset på kontantbiljetter i kollektivtrafiken med 100 procent. Det har den borgerliga majoriteten i SL:s styrelse beslutat. Vuxna får nu betala 40 kronor och barn och ungdom 20 kronor. Detta trots att SL har en god ekonomi. Som orsak anges istället att man vill minska risken för rån av personalen. Men med fördubblade avgifter får man ju snarare mer pengar i kassorna.

Den första april blir det ännu dyrare att åka kollektivt. Då avskaffas enhetstaxan helt och hållet. För de som bor i kranskommunerna fördubblas eller tredubblas priset.

Rättviseskäl

De som reser långt betalar en stor del av sitt resande med sin fritid. Av rättviseskäl ska de inte betala mer än de som åker kortare sträckor. Det var tanken när Vänsterpartiet var med om att införa enhetstaxan förra året. Dessutom har antalet plankare halverats tack vare enhetstaxan.

Vänsterpartiet anser att trängselavgifterna ska gå till utökad kollektivtrafik. Vi satsade på direktbussar men flera av dem lades ned vid årsskiftet av den borgerliga alliansen. I stället kommer trängselavgifterna att användas till nya vägar, bland annat Förbifart Stockholm. Det hjälper inte oss som åker kollektivt till och från arbetet. I hela världen vet man att nya vägbyggen leder till mer biltrafik.

Värna miljön

Några kanske röstade på den borgerliga alliansen i tron att Centerpartiet var ett miljöparti. I dag vet vi att centern i lands-tinget gick mot sin ideologi när de röstade för att trängselavgifterna skulle gå till bilismen. Och i SL:s styrelse röstade centerns ledamot för ett avskaffande av enhetstaxan. Också det i strid med tidigare utfästelser.

Att resa kollektivt är att värna miljön. Vi som åker kollektivt tänker på våra barn och barnbarns framtid. Taxorna i SL ska vara låga och rättvisa!



Mohibul Ezdanikhan

*Landstingfullmäktige (första ersättare)
Ledamot Kultur & Utbildningsnämnden (SLL)*

Mohibul Ezdanikhan är vice ordförande i Klubb Årsta.

Facket och a-kassan

SEKO-styrelsen öppnar för medlemskap enbart i facket

Regeringen chockhöjde a-kasseavgiften den 1 januari 2007. Eftersom a-kasseavgiften är inbakad i fackavgiften så höjdes denna med samma belopp. En del medlemmar funderar därför på att gå ur a-kassan och enbart vara med i facket. *Faktuellt* redder ut begreppen. Vi publicerar också 2007 års medlemsavgifter på nytt på grund av fel i tabellen i nummer 6/2006.

- Enligt förbundets stadgar *måste* man som fackmedlem också vara med i A-kassan. Det är grundregeln.

När nu avgiften till a-kassan chockhöjts frågar sig en del medlemmar om man inte kan vara med enbart i facket och avsäga sig a-kassan. Det gäller framför allt äldre medlemmar som inte räknar med att bli uppsagda de år man har kvar att jobba. Skulle man ändå bli det så har man som regel ett års uppsägningstid och hinner under den tiden på nytt kvalificera sig för a-kasseersättning. Har man fyllt 58 år ska man dessutom enligt Trygghetsavtalet undantas från uppsägning och erbjudas att antingen arbeta kvar eller erhålla avtalspension.

Bara facket

Men också deltidare, som arbetar för få



Från demonstrationen 14 december.

timmar för att vara berättigade till a-kasseersättning, undrar varför de då ska behöva betala avgift till a-kassan. I det här fallet ska man emellertid tänka på, dels att det första villkoret för att få ersättning är att man varit medlem i ett år, dels att den tid man gör på förhöjda åtaganden räknas in i arbetsvillkoret.

Mot den här bakgrunden beslöt SEKO:s förbundsstyrelse i december att "tillsvidare inte utesluta" den som begär utträde ur a-kassan. Det innebär i klartext att man – åtminstone tills vidare – kan gå ur a-kassan och ändå stå kvar som medlem i facket.

Tänka igenom

Innan man fattar ett sådant beslut ska man naturligtvis tänka igenom saken. Man kan bli uppsagd av andra skäl än arbetsbrist med kortare uppsägningstid som följd och utan möjlighet till pensionslösning. Och även om man erbjuds pension, kanske den är lägre än a-kasseersättningen (t.ex på grund av för få tjänsteår).

Dessutom kommer den nya regeringen antagligen att senare under året lägga ett förslag om obligatoriskt medlemskap i a-kassan – och då faller ju hela frågeställningen!

Om du funderar på att gå ur a-kassan – kontakta din klubb eller avdelningsexpeditionen!

Andra undantag

Sedan tidigare finns det ett par undantag när man som medlem i facket inte behöver betala avgift till SEKO:s a-kassa:

- Om man som *ny* medlem arbetar för få timmar för att kvalificera sig för medlemskap i a-kassan.

- Om jag har min huvudsakliga sysselsättning inom ett annat område än SEKO:s och är medlem i a-kassan där. Vill jag samtidigt vara medlem i SEKO så behöver jag inte betala även till vår a-kassa.

Jan Åhman

Not 1. Om man fyllt 45 år och anställningstiden är mer än fyra år i Postkoncernen är uppsägningstiden vid övertalighet 12 månader.

Not 2. Den som vid en fastställd övertalighet fyllt 58 år undantas enligt Trygghetsavtalet från uppsägning och erbjuds fortsatt arbete eller en pension enligt ITP som motsvarar ca 72 procent av den pensionsmedförande lönen.

Medlemsavgiften per månad fr.o.m. den 1 januari 2007 i Klubb Brev Tomtebodan och Klubb Årsta Postterminal. Klubb Segeltorps klubbavgift är 10 kronor lägre i varje avgiftssteg.

Avgifts-klass	Lön	För-bund	A-kassa	Avdel-ning	Klubb	Total avgift 2007
3	0 - 4999	50	349	0	0	399
4	5000 - 6999	60	349	8	12	429
5	7000 - 8999	85	349	13	17	464
6	9000 - 10999	105	349	18	22	494
7	11000 - 13999	125	349	23	32	529
8	14000 - 16999	150	349	28	37	564
9	17000 - 19999	160	349	33	37	579
10	20000 - 22999	160	349	33	37	579
11	23000 - 25999	160	349	33	37	579
12	26000 >	160	349	33	37	579
	Pensionär	30		6	12	48

Medlemsförsäkringarna 2007

• År 2007 genomförs 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 någon el-

ler några kronor/mån 2007. 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 sam-*

ma 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 reseskyddet 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).

Hela skyddet

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 Grupp-försäkring"), 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 Folksam's 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

Jan Åhman är sekreterare i Årstaklubben.

FÖRSÄKRING	Premie/ mån 2006	Premie/ mån 2007
GF 15000 <i>Gruppliv med sjukkapital 1 & 2</i>		
Medlem	118:50	119:50
Medförsäkrad	118:50	119:50
<i>Gruppliv med enbart sjukkapital 2</i>		
Medlem	95:00	95:50
Medförsäkrad	95:00	95:50
Pensionär (= 65 år >)	25:00	28:50
Pensionär, medförsäkrad	25:00	28:50
<i>Trygghetsförsäkring fritidsskador</i>		
Medlem	22:50	23:00
Medförsäkrad	32:50	33:00
Pensionär (= 65 år >)	8:00	8:00
Pensionär, medförsäkrad	19:00	19:00
GF 1900 <i>Pensionärsgruppliv</i>	67:00	72:00
MEDLEMSBARN Per barn	55:50	60:50
HEMFÖRSÄKRINGEN Premien varierar kraftigt beroende på var jag bor. Se hemsidan!		60-132 kr/mån

Avtalsrörelsen 2007

“Vi har halkat efter i löneutvecklingen trots att vi har fått ut mer än avtalet”

• I det förra avtalet som löper ut den 30 september 2007 löstes en del viktiga frågor. Bland annat fick vi en ny lönetrappa för att kunna motverka det sk. svarta hålet. Tyvärr räckte den trappan inte riktigt till för att täppa till det svarta hålet då slutlönen i trappan hamnade på 17.500 och vår medellön ligger på drygt 19.500kr. Av tillgänglig statistik att döma har vi i alla fall lyckats lyfta lönenivåerna allmänt sett för flertalet av våra medlemmar tack vare trappan. Man kan också konstatera att vi inom SEKO Posten något halkat efter i löneutveckling i jämförelse med andra yrkesgrupper, delvis beroende på den omfördelning som skett till svarta hålet men också på grund av andra orsaker.

Gett effekt

Trappan har dock som vi tidigare nämnde gett effekt också på löner långt över densamma. Om man tittar på vad vi de facto fått ut i procent så visar det sig att dom 2,47 procent som avtalet stipulerade för 2004 så fick vi i trappan ut 8,23 och för 2005 5,42 procent. I lönelägen över trappan fick vi för 2004 ut 3,09 och 2005 2,61 procent. När det gäller kvinnor kontra män lönemässigt och inom hela Posten finns skillnader kvar som missgynnar

kvinnor men på Årsta Pt har vi systematiskt arbetat med frågan och framgångsrikt utjämnat de skillnader som tidigare funnits.

Reallöneskydd

I kommande avtalsrörelse gör SEKO Posten en mycket ambitiös satsning på att

ning - reallöneskydd - individgaranti - insamlingsmodell - lönetrappan.

Kort avtalsperiod

Arbetsgivarparten är ofta angelägen om att få en så lång avtalsperiod som möjligt för att bibehålla arbetsfreden medan vi möjligen kan byta den mot ett rejält köttben.

Avtal 2007

få en bild av vad medlemmarna tycker i lönefrågan. En enkät har skickats ut till samtliga medlemmar med en rad frågeställningar. Vår ambition lokalt är också att hålla ett antal möten i frågan för att nå så många medlemmar som möjligt. Avsikten är att försöka få en bild av vad medlemmarna anser vara dom absolut viktigaste kraven som vi ska driva i avtalsrörelsen. Det har naturligtvis förekommit en diskussion och ett antal konferenser inom de fackliga leden där dessa frågor behandlats och där olika frågeställningar vaskats fram bl.a. avtalsperiodens längd - låglönesats-

Att låsa oss för längre perioder ligger annars inte i vårt intresse. Låglönesatsning och även trappan ger oss ett bättre utgångsläge för att höja även våra normallöner i framtiden. Insamlingsmodellen som innebär att den totala lönesumman byggd på en viss procent läggs i en gemensam pott är ytterligare en möjlighet för att kunna utjämma lönerna.

Branschavtalet

En annan stor fråga är att få delar av vilkorsavtalet inlagt i branschavtalet vilket får till effekt att vi kan skydda villkoren på ett bättre sätt eftersom vi då inte förhandlar under fredsplikt. En annan effekt är att vi inte kan råka ut för den urvattning som kan komma till stånd när företag säljs ut i flera led (Jämför: Telia - Flextronics - Relacom). Sist men inte minst kommer höjningen av A-kassan in i bilden; en kompensation för den höjningen måste enligt vårt förmenande finnas med i förhandlingarna.

En sann Norgehistoria

• Våra terminaler har bytt ägare igen!

1999 sålde Postens pensionsstiftelse tolv av Postens terminalbyggnader, bl.a. Tomtebodan och Årsta, till ett konsortium där bland andra Deutsche Bank ingick. Tre år senare sålde konsortiet husen vidare till Kuwait Finance House. Nu anser de, enligt Svenska Dagbladet (7/2), att “det är dags att realisera vinsten” som uppgår till 800 miljoner kronor för fyra års förvaltning. Det är inte dåligt!

Acta Kapitalförvaltning

Kåkarna säljs till ett norskt Stavangerbaserat finansbolag, Acta

Kapitalförvaltning för 3,9 miljarder. Acta förvaltar pengar under mottot “Alla som tycker att bankernas ränta är botten, räcker upp ett finger” (Acta annonserar i SvD den 9 februari). “Vi jobbar hårt för dina pengar”, lovar de i samma annons. Det är bara det att “alla” och “dina” i det här sammanhanget betyder att du kan sätta in minst 100.000 kronor på ett bräde.

De rika förväntar sig alltså att kunna tjäna några kronor till på våra hus. Se där nyttan med omreglering och bolagisering!

Jan Åhman



Janne Gebring

Janne Gebring är ordförande i Klubb Årsta. LO:s lönekrav inför avtalsrörelsen 2007 redovisas på nästa sida.

Årstaklubbens studier våren 2007: Gå en cirkel och lär dig mer om data, pensioner och Etiopien!

• I vår erbjuder vi på fritiden kostnadsfria datorkurser av olika slag, kurser om Pensioner & Försäkringar och Fritid utan stress - hälsa, del 2. Vi vill starta en Bok & Läsecirkel för alla medlemmar som tycker om att läsa och vi erbjuder en ny och spännande studiecirkel om kultur och historia i Etiopien!

På arbetstid kan du delta facklig medlemsutbildning med fokusering på etnisk och kulturell mångfald & integration och få ersättning för förlorad arbetsförtjänst från SEKO! Facklig medlemsutbildning baserar sig på förbundets fyra handlingsprogram: om kollektivavtal, lönepolitik, arbetsmiljö, jämställdhet, integration och avreglering. Målet är att ge dig som är medlem större inflytande.

Studierna bedrivs i cirkelform, som är en vuxenpedagogisk metod, unik för den svenska folkbildningen. Tanken är att en liten grupp lär sig tillsammans något nytt och har roligt på samma gång! Antal deltagare som behövs för att cirkelarna kan starta är 8 med undantag för datakurser där det finns 6 platser.

En del av studierna har redan börjat men här nedan följer en snabb genomgång av cirkel du fortfarande hinner anmäla dig till:

IT-KÖRKORT MODUL 3: ORDBEHANDLING MED WORD

Cirkelledare Emma Konrad

Tid och plats: Torsdagar kl. 14.00-18.00.

Kursdagar: 1/3, 15/3, 29/3, 12/4, 26/4

Lovisa plan 4 Årsta PT

Kurslängd: 20 studietimmar (5x4 t)

Anmälan senast den 23 februari 2007 till studieombuden eller i SEKO:s postlåda.

PENSIONER & FÖRSÄKRINGAR

Cirkelledare Ulf Ericsson

Tid och plats: Tisdagar kl. 15.00-19.00.

Kursdagar: 6/3, 20/3, 10/4, 24/4, 15/5.

Fredman plan 4 Årsta PT

Kurslängd: 20 studietimmar (5x4 timmar)

Anmälan senast den 28 februari 2007 till studieombuden eller i SEKO:s postlåda.

FRITID UTAN STRESS - HÄLSA, DEL 2

Cirkelledare Wojtek Roginski

Tid och plats: Under mars-maj, kurstiden och platsen bestäms i samråd med kursdeltagarna och meddelas senare. För närmare upplysningar kontakta Klubbens studieansvarig.

Kurslängd: 20 studietimmar (5x4 timmar)

Anmälan senast den 28 februari 2007 till studieombuden eller i SEKO:s postlåda.



BOK & LÄSECIRKEL

Cirkelledare Sinikka Karmaeus Gedda

Tid och plats: Under mars-maj, kurstiden och platsen bestäms i samråd med kursdeltagarna och meddelas senare. För närmare upplysningar kontakta Klubbens studieansvarig.

Kurslängd: 20 studietimmar (5x4 t)

Anmälan snarast till Klubbens studieansvarig eller i SEKO:s postlåda.

ETIOPIEN - OM HISTORIA OCH KULTUR

Cirkelledare Hanna Tadesse

Tid och plats: Torsdagar 15.30-18.00
1/3, 15/3, 29/3, 12/4, 26/4, 10/5, 24/5

Lokal meddelas senare. Obs! Tiden kan ändras vid behov och bestämmas i samråd med kursdeltagarna. För närmare upplysningar kontakta Klubbens studieansvarig.

Kurslängd: 21 studietimmar (7x3 t)

Anmälan snarast till studieombuden eller i SEKO:s postlåda.

FAKTLIG MEDLEMSUTBILDNING MED FOKUSERING PÅ ETNISK OCH KULTURELL MÅNGFALD

Cirkelledare Wojtek Roginski

Denna utbildning äger rum på arbetstid. Du tar ledigt för studier från ditt arbete och får en kompensation på 85 kr i timmen skattefritt från SEKO. Kompensation för ob utgår ej.

Tid och plats: Kurstiden och platsen bestäms i samråd med kursdeltagarna och meddelas senare. För närmare upplysningar kontakta Klubbens studieansvarig.

Kurslängd: 24 studietimmar

Anmälan snarast till studieombuden eller i SEKO:s postlåda.

Mer information och anmälningsblankett hittar du i vårt studieprogram **SEKO:s medlemsstudier i Årsta postterminal våren 2007**. Programmet finns att läsa på anslagstavlor i Årstaterminalen samt på Årstaklubbens hemsida.

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

Välkommen med din anmälan!

Vid frågor kontakta Klubb Årstas studieansvarig: Raili Kalliovaara. Tel: 08-791 80 77, 08-781 58 68, 073-678 77 01

Raili.Kalliovaara@posten.se

2006 års arbetsmiljöarbete i Segeltorp: Arbetsmiljön har blivit bättre - men inte bra!

“Vi får så dåliga arbetsförhållanden som vi är beredda att acceptera”

• Arbetsmiljöarbetet består av många olika delar, av vilka några är obligatoriska för arbetsgivaren att genomföra, såsom t.ex. Det Systematiska Arbetsmiljöarbetet. Om detta - och det s.k. arbetsmiljöåret - hade vi ett antal informationsmöten till personalen på våren 2006. Jag kan här dock inte ta upp alla aspekter av skyddsarbetet och vill därför skriva speciellt om två saker: om sådana initiativ från de anställda som lett till konkreta förbättringar i arbetsmiljön och om truckfrågorna.

Initiativ från de anställda

Många positiva resultat i arbetsmiljöarbetet är följder av insatser från de anställda. Klagomål om brister i arbetsmiljön kommer oftast just från dem som själva blir drabbade av olika umbäranden i sitt vardagliga liv. Dessa initiativ kan ofta bli framgångsrika när man driver dem vidare från Skyddsorganisationens (SO) sida tillsammans med Facket! Som HSO vill jag därför tacka alla de anställda som genom sina förbättringsförslag hjälpt oss att åstadkomma olika typer av bra förändringar i terminalen under 2006.

En av dessa saker handlar om avlopp till de två vattenautomaterna i produktionshallen. Ännu i början av 2006 samlades spillvattnet från dem i papperskorgar med svarta sopsäckar, vilket var hygieniskt sett mycket olämpligt. En anställd tog då upp den här frågan med SO och relativt snabbt därefter ordnades denna sanitära olägenhet genom en ny vattenledning från automaterna till avlopp.

Kritiken mot att det endast fanns en vattenkran i matsalen är ett annat exempel på ett bra inlägg. Man fick stå en orimligt stor del av sin rasttid i kön för att hämta dricksvatten eller för att diska, men genom klagomål kunde vi få ytterligare två kranar installerade i matsalen - just före julruschen. En otillräcklig tillgång till vatten skulle naturligtvis aktualiserat sig speciellt med alla julanställda, om man inte hade åtgärdat problemet i tid. En liten men viktig (och rätt billig) förändring förbät-

trade dock arbetsmiljön genom att motverka onödig stress under rasterna - och samtidigt skapade bättre förutsättningar för att kunna anlita fler personer under högsäsongerna.

Det finns många fler brister som de anställda har fört på tal och som sedan

Om truckar

Efter en mycket långvarig kamp har vi år 2006 äntligen fått påkörningsskydd till våra åktruckar. Denna process tog långt över ett år, under vilken tid vi stundvis fick felaktig info om att ryggstöd redan skulle varit beställda. Först efter att SO



genom påtryckningar från SO blivit åtgärdade. Den svåra hettan i korridoren till matsalen upplevdes säkert av oss alla som en stor belastning under sommartid och SO började driva den här frågan redan i februari 2006. Persiennerna till korridoren monterades sedan upp i början av juni, just lagom till den långa värmeperioden i somras.

Städningen

Städningen av toaletterna i produktionshallen har också varit en ständig anledning till protester från personalen och ISS:s åtaganden har i det avseendet utökats rätt kraftigt under 2006. Nyligen har vi fått en städrond även senare på kvällen, vilket borde göra toaletterna renare också för de nattanställda.

fått uppgifter från Härryda om att en arbetsledare krossat sitt knä med en åktruck utan ryggstöd lämnades en beställning om inköp till Segeltorp.

Vi har även fått i ordning ett laddningsrum för truckbatterierna, så att dessa inte längre står utspridda i hela terminalen. Ventilationen i det nya laddningsrummet var dock först otillräcklig och för att få arbetsgivaren att åtgärda denna brist var vi tvungna att vända oss till Arbetsmiljöverket (AV). Då utökades fläktarnas kapacitet till en mera lämplig nivå. Detta visar hur man från SO:s sida ibland blir tvungen att driva en fråga till randen av en konflikt för att få mycket allvarliga brister i arbetsmiljön att bli åtgärdade. Just detta syftar jag på jag när jag skriver att vi "driver perso-

nalens krav" inför arbetsgivarsidan.

Trucksäkerheten

Det som förvånat mig mest under 2006 är ledningens inställning till trucksäkerheten. Man vet att truck är det mest farliga av alla arbetsredskap och att truckar är involverade i de flesta dödsfall på arbetsplatserna. Ändå har man inte gjort något konkret för att förbättra truckdisciplinen, trots att det finns ett beslut från AV om att en skärpning på denna punkt måste ske hos oss. Inte en enda skriftlig truckerinran har utfärdats under hela 2006! Samtidigt hör vi skyddsombud klagomål från personalen om en mycket oförsiktig truckkörning i närheten av arbetsstationerna.

Som HSO har jag tagit upp bristerna i truckhanteringen på fem samverkansmöten och i flera andra sammanhang. Avlastningsmattorna vid sorteringsborden har man till min stora besvikelse till en stor del också låtit bli sönderkörda av truckarna.

En bra arbetsmiljö?

Den senaste tiden har vi från ledningens sida fått höra ett dunkelt påstående om att "arbetsmiljön redan är mycket bra hos oss". Detta skulle då kanske betyda vi har uppnått alla målsättningar och inga nya aktiviteter längre behövs? Men vilka var de som med sina krav egentligen låg bakom de genomförda förbättringarna år 2006? Var det ledningen eller de anställda tillsammans med sina förtroendevalda som initierade de flesta positiva förändringar i Segeltorp förra året? För mig är svaret på den här frågan en självklarhet.

Att arbetsmiljön har blivit något bättre betyder inte att den skulle ha blivit bra! Att vi anställda tillsammans har lyckats nå vissa framgångar innebär inte att vi skall upphöra att verka för ytterligare förbättringar. Jag är övertygad om att vi får så dåliga arbetsförhållanden som vi är beredda att acceptera, men om vi framför krav på rimliga förbättringar så kan saker förändras - dock endast genom en aktiv kamp från skyddsombudens och Fackets sida.

*Pertti Ulander,
HSO/Segeltorps postterminal*

LO-förbundens krav inför 2007 års avtal

LO:s representantskap fastställde i december 2006 elva gemensamma krav inför avtalsrörelsen 2007.

1. Gemensam nivå

Löneökningar med minst 825 kronor per månad och heltidsanställd lägst med 3,9 procent, räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst.

2. Jämställdhetspott

En särskild jämställdhetspott på minst 205 kronor per heltidsanställd, månad och år ska tillfalla avtalsområden i förhållande till andelen kvinnor inom avtalsområdet som har en lägre lön än 20 000 kronor per månad. Löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken och områden på arbetsmarknaden ska tydligt minska.

3. Hög de lägsta lönerna

Hög avtalens lägstalöner med minst 910 kronor. Det förhindrar lönekurrens och säkrar mer till dem som har minst, kollektivavtalet stärks.

4. Höjda ersättningar

Samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt 1.

5. Garanterad reallöneutveckling

Alla anställda ska garanteras en reallöneökning under hela avtalsperioden.

6. Ny pension

En ny pensionsöverenskommelse träffas mellan LO och Svenskt Näringsliv, likvärdig det nya ITP-avtalet för privata tjänstemän och som innebär att premien till avtalspension SAF-LO höjs till 4,5 procent på lönedelar under taket och till 30 procent på lönedelar över taket; att tiden för premieinbetalning under föräldradagidighet förlängs från 11 till 13 månader.

Kommentar. Vi omfattas inte av LO:s pensionsavtal med Svenskt Näringsliv. Vårt pensionsavtal gentemot Posten är ett hängavtal till PTK:s gamla ITP-avtal. Förhandlingar har påbörjats mellan SEKO och Posten (formellt gentemot ALMEGA) om en anpass-

ning av vårt ITP-avtal till PTK:s nya avtal. /JÅ

7. Reglera nationaldagen

Nationaldagen ska ges en lösning inom samtliga avtalsområden som är neutral för arbetsgivarens kostnader och arbetstidens längd.

8. Utvecklad omställningsförsäkring

Medlemmens skydd vid sjukdom måste stärkas. Detta skall ske genom omställningsstöd för återgång i arbetet eller stöd till nytt arbete. Som stöd för detta skall LO och Svenskt Näringsliv träffa överenskommelse om en försäkringslösning.

9. Regler om arbetstidförkortning

En förkortning av arbetstiden inom vissa avtalsområden i enlighet med de olika metoder som tillämpas inom förbunden. Kostnaden för en arbetstidsförkortning ska avräknas från utrymmet för löneökningar enligt punkt 1.

10. Inhyrningsregler

Gemensamma regler i kollektivavtalen vid inhyrning av arbetskraft som begränsar arbetsgivarens möjlighet att utnyttja användandet av inhyrd arbetskraft istället för personer som har företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd.

11. Finansiering av utbildning

Parterna bör lösa frågan om utbildning av bolagsstyrelserepresentanter och skyddsombud genom att anta gemensamma rekommendationer. Hittills har omfattande utbildning av bolagsstyrelserepresentanter och skyddsombud bedrivits med statliga medel som regeringen nu vill ta bort. Då blir det oklarheter och tvister om arbetsgivarens ansvar för den utbildningen. Det äventyrar en effektiv samverkan mellan parterna på företagen.

LO:s krav ska anpassas till respektive förbund. SEKO:s slutliga krav kan därför komma att få en något annorlunda utformning. SEKO har ännu inte preciserat förbundets krav gentemot Posten.

Jan Åhman

SEKO Klubb Segeltorp

Verksamhetsberättelse 2006

Inledning

Den 18 mars 2006 ägde klubbens årsmöte rum i restaurang Fleming på Fleminggatan 2.

Mötet gästades av en kvinnlig politiker från Socialdemokraterna och Seko Postens ordförande Alf Mellström.

Efter den sedvanliga valproceduren valdes nya ledamöter, ersättare till klubbstyrelsen och skyddsombud.

Året 2006 började med att B-klump från Tomtebodas flyttades till oss i Segeltorp och vi fick nya arbetskamrater, ny organisation där dagtidsarbete tillkom. Vår strävan efter att så många som möjligt skulle ha en heltidsanställning gav resultat i maj 2006. Ett tjugotal personer kunde få fastanställning på heltid och en del av våra arbetskamrater fastanställdes på deltid. Detta var möjligt tack vare att Seko kom överens med arbetsgivaren om att överskottet av personalen i Årsta ska få ett erbjudande om avtalspension, delpension och Futurum i stället för att bli tvingad till att flytta till Segeltorp för att sortera paket. Vårt sätt att agera som fackförening kommer att förändras avsevärt under det kommande året på grund av att Posten omorganiserade sig i januari 2007.

Vi har haft täta kontakter och bra stöd från Brevs Sekoklubb i Tomteboda och Årsta, men vårt samarbete kommer att minska eftersom Segeltorpsterminalen tillhör numera ett annat bolag och vi kommer att driva våra egna, specifika frågor med den nye Logistikchefen Johan Åhlander.

Styrelsens sammansättning

Ordförande:	Murat Tok
Vice ordförande:	Agnieszka Lipka
Sekreterare:	Agnieszka Lipka
Kassör:	Parekh Chandrakant
Ordinarie Ledamot:	Fredrik Bäckström
Ledamot:	Yari Bassem
Ledamot:	Marcus Sambo
Ersättare:	Karol Silberstein

Styrelsens arbetsfördelning

Studier:	Fredrik Bäckström, Karol Silberstein
Jämställdhet:	Murat Tok

Information: Murat Tok

Ungdom: Fredrik Bäckström, Marcus Sambo

Politik: Murat Tok

Arbetsmiljö: Agnieszka Lipka

Avdelningens Representantskap: Parekh Chandrakant

Seko Posten Representantskap: Murat Tok

Verksamhetskommitté: Murat Tok, Agnieszka Lipka

Rehabileranden: Agnieszka Lipka

Medlemsvärvning: Alla styrelsemedlemmar

Löneförhandlingsansvarig: Murat Tok, Parekh Chandrakant

Rådgivargruppen vid löneförhandlingen: Yari Bassem och Agnieszka Lipka
Utskottet: Murat Tok, Agnieszka Lipka, Parekh Chandrakant och Pertti Ulander
Teknikergruppen: Yari Bassem

Revisorer: Jesus Garcia och Kent Lönnqvist

Revisorsersättare: Elias Haddad och Carlos Rojas

Valberedningen: Irja Pettersson, Manuel Valencia och Pertti Ulander

Skyddsorganisationen

Huvudskyddsombud: Pertti Ulander

Skyddsombud FM: Agnieszka Lipka

Skyddsombud EM: Mitu Sajid

Skyddsombud Natt: Manuel Valencia

Aktiviteter under det gångna året

Den 9 september 2006 bjöd klubben in sina medlemmar på kryssning till Åland. Drygt 80 personer deltog i denna aktivitet. Förutom avkoppling var syftet med resan att informera om valet och betona vikten av att gå och rösta.

Ett bemmaningsverktyg "Besched" presenterades och vi diskuterade både nackdelar och fördelar med det. Styrelsen var väl inställd till denna typ av personalplanering som byggde på frivillighet och skulle införas på terminalen på försök under de kommande månaderna. Detta har inte skett, men frågan kan bli aktuell igen! Arbetsgivaren påstår att paketvolymen

som finns i terminalen från kl. 14.00 till 17.00 har minskat och strävar efter att antal personer som arbetar i terminalen under den tiden ska bli mindre. Vi ska även bli tvingade att vara mer flexibla när det gäller arbetstider och jobba fler timmar då det finns mycket att göra i terminalen.



Under förra året sade vi upp avtalet om behovsanställda. Anledningen till det var att arbetsgivaren inte ville ta sitt rehabiliteringsansvar för dessa personer och även hade rekryterat fel målgrupp (i stället för studerande anställdes arbetslösa).

För att öka jämställdheten har vi adjungerat till styrelsen två kvinnliga medlemmar. De har även fått en möjlighet att delta i Verksamhetskommitténs möten och Rådsmöten.

När det gäller vår Verksamhetsplan så har vi lyckats med att personalen får frukt två gånger i veckan, motionslokalen uppstartades och vi fick möjlighet till kostnadsfri massage. Vi lyckades inte med att få till stånd en timmes träning på arbetstid trots att vi fick ett godkännande från dåvarande personalchefen inom Posten Produktion.

För att ta itu med de förekommande fallen av kränkande särbehandling samt sexuella trakasserier har vi verkat för ett seminarium om det på en affärsdag.

Även en videofilm med samma tema visades och diskuterades på arbetsplatsträffarna.

För att förbättra färdigheter i svenska hos några av våra medlemmar ordnades en kurs i svenska på Långholmens Folkhögskola.

Kursen pågick i två terminer en gång i veckan på arbetstid.

Vårt Huvudskyddsombud Pertti Ulander var adjungerad till klubbstyrelsemöten. Klubbens samarbete med skyddsorganisationen har fungerat mycket tillfredställande och fackstyrelsen och skyddsombuden har gemensamt informerat om utvecklingen genom artiklar publicerade i tidningen "Facktuellt".

Vi ansökte och beviljades ekonomiska medel från Seko Postens Styrelse för att vår styrelse skulle kunna genomgå en tvådagarsutbildning i syfte att utveckla vårt lokala sätt att arbeta.

När det gäller löneförhandlingar så är vi ganska nöjda med dess utfall. Vi har lyckats med att de flesta har fått minst 400 kronor i lönepåslag.

Klubben har också lyckats med och fått igenom en organisationsförändring som innebar en produktionschef per skift och under dessa lagledare.

Medlemsavgiften sänktes med tio kronor per månad under tvåårstid.

Under hösten har vårt arbete varit riktat mot och koncentrerat på att förhindra ytterligare personalminskningar och det kommer vi att kämpa för under det kommande året 2007.

Med dessa ord överlämnar styrelsen Verksamhetsberättelsen till medlemmar för bedömning och värdering.

Mötesverksamhet

Under året hade vi 8 protokollförda styrelsemöten, två medlemmöten (en av dessa var kombinerad med båtresa). Huvudpunkterna på dessa medlemmöten var organisation och bemanning och tvåtimmars valinformation som gavs av fyra riksdagskandidater från Vänsterpartiet och Socialdemokraterna. Det var lyckade möten, diskussionerna under möten var bra och engagerade de flesta.

Verksamhetsrådet

Murat har deltagit i Seko:s Verksamhets-

råd och vid några tillfällen även några andra personer från styrelsen.

Verksamhetskommitté

Agnieszka, Murat och Pertti deltog i dessa



möten. Detsamma gjorde även Patricia Dominguez och Gladys Rodas Tanta från utvecklingsgruppen som är en av Verksamhetskommitténs aktivitet att ge kvinnliga sekomedlemmar en möjlighet till personlig utveckling för att kunna ta på sig både lokala och centrala uppdrag inom Seko Posten.

Förhandlingsdelegationen

Ordföranden Murat Tok har deltagit i Förhandlingsdelegationens arbete.

Samverkan

Klubben har haft regelbundna samverkansmöten med arbetsgivaren och utöver det har arbetsgivaren kallat till extra möten om budget, bemanningen samt tillsättningen av tjänster. Styrelsen har haft två ordinarie ledamöter i samverkan och ett ombud för nattskiftet. Skyddsorganisationen har representerats av huvudskyddsombudet och ett skyddsombud från klumpen.

Vi har ökat med ett tjugotal heltidsanställningar under året.

Vi har bevakat och sett till att arbetsgivaren följer LAS-regler när det gäller turordningen till fastanställning och högre åtaganden.

Vårt mål har varit att Segeltorpsterminalen skall vara en heltidsorganisation med tillsvidareanställningar. Detta har varit en av våra högst prioriterade frågor.

Arbetsmiljö

Vi har lyckats med ett gott samarbete mellan klubbstyrelsen och skyddsombuden.

Mycket arbete och energi har lagts ner för att förbättra arbetsmiljön på terminalen.

Mer om det kan man läsa i huvudskyddsombudets redogörelse om arbetsmiljöåret 2006 i Segeltorp.

Integration och jämställdhet

Frågor om integration och jämställdhet har haft en central plats i klubbens verksamhet.

En kurs i svenska för invandrare ordnades i samarbete med Folkhögskolan på Långholmen.

Vi lyckades med att värva en kvinnlig ledamot till styrelsen och adjungerade till styrelsen två andra kvinnor vid ett antal styrelsemöten.

Medlemsvård

Klubben har 220 medlemmar. Olika styrelsemedlemmar och skyddsombuden har medverkat på introduktionsutbildningar av tillfälligt anställda, på arbetsplatsträffar, lagmöten, rehabutredningar, tvisteförhandlingar etc.

Studier

Gladys, Patricia och Marcus har genomgått SEKO:s avtalskurs.

15 personer har deltagit i en kurs i svenska för invandrare, en gång i veckan i två terminer.

Slutord

Det är ingen tvekan om att Segeltorp har blivit mycket bättre arbetsplats sedan sammanslagningen av Tomtebodan och Segeltorp till en terminal.

Men stora besparingskrav på minst 8 miljoner under 2007 och ytterligare 12 miljoner under nästa år gör oss mycket oroliga för hur vår arbetsplats kommer att se ut i närmaste framtiden vad gäller: anställningsformer, bemanning, arbetsbelastning, den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

Vi i styrelsen vill med dessa ord tacka för förtroendet i att leda klubbens arbete under det gångna året och avslutar med en förhoppning om att vi alla ska ha ett bra år framför oss.

Segeltorp i februari 2006

Murat Tok, Agnieszka Lipka, Parekh Chandrakant, Fredrik Bäckström, Yari Bassem, Marcus Sambo.

Årstasamverkan

Omstart för ständiga förbättringar

Arbetsplatsträffarna

Samverkansgruppen har gjort några förtydliganden till samverkansavtalet:

- Arbetsplatsträffarnas längd och frekvens är reglerad i samverkansavtalet (en timme varannan vecka). Träffarna kan därför inte ställas in utan att samverkan mellan de avtalslutande parterna har skett.
- Minnesanteckningar ska föras och sam-

verkansgruppen ska ta del av dessa.

- Enligt avtalet är det laget som bestämmer vem eller vilka som ska bjudas in till träffarna. Produktionschefen ska/har rätt att delta vid fyra träffar per år. Enligt SEKO ska de fackliga organisationerna ha samma rätt. På den punkten är vi ännu inte överens med arbetsgivaren.

Resultat 2006

Volymer

Uppsamling A	-7,9%
Uppsamling B	-8,3%
Spridning A	-2,6%
Spridning B	+2,8%
TOTALT	-5,2%

Utfall 2006 jämfört med 2005. Tyvärr finns det ingen särredovisning över hur stor del av minskningen (i uppsamlingen) som beror på försålda volymer. Eftersom spridningen inte berörs - varken av sålda volymer eller tappet av Nordea - kan de kanske ge en ungefärlig bild av den underliggande volymutvecklingen för sorterade volymer.

Ekonomi

Kostnader	-36,7 miljoner
Jämfört med budget 2006	
Kostnad per försändelse	50,9 öre
Målet 2006 var 46,69 öre	
Måluppfyllelse	50,6%
Målet 2006 var 58%	

Kvalitet

SWEX	93,8%
Målet 2006 var	95,2%

Personal

ViP	52
Målet 2006 var	55

DGA

2%

Målet 2006 var 10%. 2% betyder att ett lag i terminalen certifierats, på Enhet 4. Flera lag på Enhet 4 ligger nära en certifiering. Grattis!

Sjukfrånvaro

12,01%

Målet 2006 var 12%. Sjukfrånvaron visar en nedåtgående trend.

Handlingsplanen för arbetsmiljö

Aktiviteter i den handlingsplan som antogs vid samverkansmötet i december har nu tidssatts.

Handlingsplanen – med 69 aktiviteter! – kommer att distribueras i terminalen och följas upp vid samverkansmötena.

"Hälsoarbete 2007"

En plan för hälsoarbetet i terminalen håller på att arbetas fram. Den innehåller bland annat:

"Hälsoarbete 2007" kommer att spridas

Arbetsplatsträffar i ny form

- Innan sommaren började en grupp bestående av Christer Behnke från arbetsgivaren och Åke Anevad, Jan Skog samt Bosse Ericsson från SEKO att titta på ett förslag till nya APT (arbetsplatsträffar). Det var vi tre från SEKO som hade anmält intresse för att arbeta med denna fråga så det var orsaken till att det var just vi.

Nytt samverkansavtal

Samtidigt som vi tittade på formerna för APT så förhandlade SEKO klubb Årsta fram ett nytt samverkansavtal med arbetsgivaren. Det har nyligen blivit något omförhandlat så nu är det bestämt att varje lag har APT var fjortonde dag som ska vara schemalagd, APT är 1 timme och fyra gånger om året är produktionschef eller biträdande produktionschef med. De fackliga organisationerna får också vara med 4 gånger om året utan att vara inbjudna. Det innebär att de kan vara med när produktionschefen kommer eller på någon annan APT.

Laget äger

Under denna tid så arbetade vi då i gruppen jag beskrev överst fram ett förslag till former för APT. Grunden är att laget äger sin APT utom de gånger chefen kommer och informerar eller att någon av de fackliga organisationerna vill komma. Det som behandlas på de övriga APT bestämmer laget tillsammans. Där är allas röst lika mycket värd, lagledare som övriga lagmedlemmar. APT är definitivt inget envägs informations forum för arbetsgivaren. Det är vi fackliga och arbetsgivaren överens om. APT kan naturligtvis innehålla information och det kommer att

finnas en del obligatoriska ämnen att ta upp som t.ex. arbetsmiljöronden som vi måste göra enligt arbetsmiljölagen, men i huvudsak är det laget som bestämmer vad de vill ta upp och vilka de vill bjuda in.

Minnesanteckningar

Till hjälp för laget kommer det att finnas en webbplats att lägga in minnesanteckningar som ska skrivas från varje APT. Där kan man också skicka frågor till chefer och fackliga via mail för att kunna få antingen mailsvar eller att någon kommer till lagets APT. Det går också att skicka frågor direkt till enhetens eller terminalens samverkansgrupp för att de ska behandlas där. På webbsidan kommer det också att finnas förslag till ämnen att ta upp på APT, kontaktpersoner till dessa ämnen samt eventuellt material som PowerPoint presentationer och dylikt.

Ökad delaktighet

Detta förslag har terminalsamverkansgruppen på Årsta ställt sig bakom. Arbetsgivaren och de fackliga anser att det är en bra metod för att öka delaktigheten och öka kunskapen hos de som jobbar på Årsta postterminal.



Åke Anevad

Åke Anevad är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta.

genom Årstainfo och på anslagstavlor. Hälsoinspiratörerna/friskvårdsgruppen träffades den 6 februari för att bland annat diskutera planen.

Företagshälsovården

Feelgoods ergonom Britta Nisses finns på plats åtta gånger med start den 6 februari, fyra gånger på dagen och fyra gånger på kvällen fram till 24.00.

Jämställdhets- och Mångfaldsplan

Planerna för 2007 är klara och kommer att spridas i terminalen.

Palett - Besched

Det nya lönesystemet Palett – som ersätter PULS – ska preliminärt tas i bruk den 1 april på Årsta.

Närmare 70 personer ska innan dess genomgå en tredagarsutbildning i systemet.

Idag bedrivs ett försök med bemanningsverktyget Besched på DIL:en. Motsvarande verktyg finns som en modul i Palett. En utvärdering genomförs av försöket på DIL:en som grund för ett kommande beslut om man ska fortsätta att använda Besched alternativt använda motsvarande verktyg i Palett – eller inte använda något av systemet och återgå till traditionella scheman. Åke Anevad och Costica Enache från SEKO deltar i utvärderingen.

Utvärdering

Utvärderingen av den nya organisation som infördes i maj/september förra året ska göras i maj. Därefter beslutas bland annat om de tidsbegränsade biträdande produktionschefstjänsterna på Enhet 1 och 2 samt Enhet 3:s "personalstöd" ska avvecklas eller bli permanenta.

Nya pensionspengar

- Terminalen har fått ytterligare pensionspengar för 2006 som gör det möjligt att erbjuda del/avtalspension till dem som anmälde sig då men inte kunde beviljas på grund av att pengarna inte räckte till (drygt 15 personer).
- En ansökan om nya pensionspengar för 2007 har lämnats in.
- I mars kommer en genomgång av personalbehovet att göras för resten av budgetåret. Om det visar sig att det – utifrån budgetmässiga beräkningar – finns ett personalöverskott kommer del/avtalspensioner att erbjudas utifrån Omställningsavtalet.
- En intresseanmälan för del- och avtalspensioner kommer inom kort att skickas ut till *alla som fyller minst 60 år i år.*

Personalläge - Personalplanering

Den långsiktiga personalplanering som SEKO efterlyst en längre tid kanske är ännu inte klar.

Det är bland annat med hjälp av en sådan som man mera långsiktigt kan planera för ev. behov av förhöjda åtaganden. En partssammansatt grupp har tillsatts för att arbeta med dessa.

I januari 2007 finns det 1.277 anställda i terminalen (1066 MA om man räknar om all deltid till heltid).

Närmare 100 anställda (80 MA) slutade under 2006. 32 anställda (25 MA) gick till Futurum, 30 fick pension (24 MA) och 37 slutade av andra skäl (31 MA).

"Metod för minskad sjukfrånvaro"

är ett central projekt som ska genomföras i hela Posten.

Tre mål har pekats ut för projektet:

- Sjukfrånvaron ska minska från 8,9 till 7 procent i hela Posten.
- Antalet långsjuka från 1.825 till 1.240.
- ViP-index för "Nöjd med hälsoarbetet" ska öka från 53 till 65.

Projektet genomförs i samarbete med Afa (det försäkringsbolag som bl.a. administrerar arbetsskadeförsäkringen), Karolinska Institutet och företagshälsovården, i vårt fall Feelgood.

Alla anställda får en enkät som ska resultera i en "hälsodeklaration". Hälsodeklarationen ger dels ett individuellt svar (som arbetsgivaren INTE får ta del av) med möjlighet att kontakta Feelgood, om man så önskar. Dels ska varje lag genomföra ett projekt utifrån hälsodeklarationerna. I det arbetet får man hjälp av s.k. "metodstödjare", som ska utses och utbildas på varje terminal.

Projektet börjar under våren på Årsta. "Metodstödjarna" har utsetts, alla som sökte blev uttagna.

"Ständiga förbättringar"

Ett omfattande arbete med "ständiga förbättringar" kommer att dras igång. Förbättringsgrupper ska startas på nytt, arbetet med OP-UH kommer att återupptas, mm, mm. Fyra "processkoordinatorer" ska tillsättas. Ansökan kommer att gå ut.

Jan Åhman

Nya resultatdagar

- SEKO har även i år fört diskussioner med Postens ledning om att personalen på något sätt ska få del av det goda resultatet för 2006.

Överläggningarna ledde fram till att vi liksom ifjol får två lediga dagar, s.k. *resultatdagar*.

Samma villkor som 2006 ska gälla men det finstilta är inte klart när detta skrivs.

Två lediga dagar

Huvuddragen är dock dessa:

- Har man varit anställd under minst nio månader under 2006 får man två lediga dagar. Har man varit anställd i minst sex månader får man en ledig dag.
- Ledigheten ges i samma omfattning som tjänstgöringsgraden. Exempel. Den som tjänstgör på heltid får två hela lediga dagar, den som tjänstgör på 50 procent får ledigt två halvdagar.

Mildrat kraven

Beslutet innebär att man har tagit fast på kritiken från förra året och mildrat kravet för att få del av resultatdagarna. Har man arbetat minst nio månader får man två dagar ledigt. Har man arbetat mellan sex och nio månader får man en dag (ifjol fick man ingenting om man arbetat mindre än nio månader). Har man arbetat mindre än sex månader få man ingen ledighet (samma som förra året).

Vi återkommer med utförligare information när vi har fått ta del av detaljerna i överenskommelsen.

Jan Åhman
2007-02-16

Förstudien

Nya moln över Årsta

Brevnätets chef Björn Olsson har fattat beslut om åtgärder för att komma tillrätta med framför de kvalitetsproblem som Årsta haft under en längre period.

- En förstudie startas med uppgift att utreda en omfördelning av volymer

mellan Årsta, Uppsala och ev. Arlanda utrikes. Syftet sägs vara att skapa förutsättningar för en bättre layout och produktionsförutsättningar och arbetsmiljö på Årsta och ett bättre utnyttjande av Uppsalas och ev. också Arlandas resurser. Postnummer 62 och Exportsorteringen har nämnts som exempel på

volymer som skulle kunna flyttas över permanent till Uppsala respektive Arlanda. Inga uppsägningar är en förutsättning.

Förstudien ska ledas av Erika Ahlqvist på HK.

- Han kommer att tillsätta en mindre grupp som ska utreda vilka åtgärder som behöver vidtas internt på Årsta för att i första hand snabbt säkra kvaliteten.

Gruppen som ska ledas av Serbaz Shali ska vara klar med sitt arbete inom en månad.

Strukturprojektet

Årstas problem – dålig ekonomi, dålig kvalitet och en personal som förvägrats möjligheten att göra ett bra jobb – beror bland annat på sviterna av de tidigare strukturprojekten. Men också på långvariga brister i ledningen för terminalen.

I de diskussioner vi har haft med Brevnätetschefen har vi framfört bland annat följande.

- **Vår huvudinriktning är att volymerna ska vara kvar på Årsta och att Årstas problem ska lösas på Årsta.**
- Vi har begärt att få delta i/få fortlöpande rapporter i/från de grupper som tillsätts.
- Vi har framfört den kritik som klubbens medlemmar och vi fackligt förtroendevalda har mot brister i terminalledningens förmåga att leda terminalen.

Åtgärdslista

- Vi har överlämnat en lista med förslag på åtgärder. Den innehåller bland annat:
 - Maskinkörningen måste förbättras. Istället för att bråka om att det är för många vid maskinerna och påstå att personalen inte gör det de ska, måste man vända på frågan: vilka resurser behövs vid maskinerna och i videon för att få igenom så mycket post som möjligt i maskinerna. Se till att personalen får de utbildningar som behövs och att dessa verkligen genomförs.
 - Trots att GLP innebär färre brev till

“Årsta ska upp på pallplats”

Namn: Serbaz Shali

I Posten sedan:

1987, började som deltidare i Östersund. Har jobbat som economicontroller i Sundsvall och på Tomtebodan. Har varit terminalchef på Tomtebodan (tillförordnad) och i Västerås. Är nu chef för teknik- och processer på Brevnätet.

Bor: I Solna

Familj: Hustru

Kommer ursprungligen från: Irakiska Kurdistan.

Varför är du på Årsta:

– För att hjälpa till så att Årsta är en av landets bästa terminaler år 2009. Ni ska upp på pallplats!

Det låter optimistiskt!

– Ni har förutsättningarna: Ni har bra volymer, en bra lokal, en kompetent ledning och personal. Det finns många bra idéer på Årsta – mitt uppdrag är att hjälpa ledningen på Årsta att fånga in dem och se till att de blir genomförda.

Alla håller inte med om att vi har en bra lokal!

– Nej, och det beror till stor del på de stora omstruktureringarna. När Klara, Norrköping och Tomtebodan flyttades över till Årsta fanns det dåligt med pengar i företaget och därför blev det mycket lappa och laga. Nu går Posten bättre och det finns andra förutsättningar att satsa på Årsta. Vi är beredda att satsa på förbättringar i layout och arbetsmiljö i samband med ESB.

– Men vi kommer också att se över vilka



volymer som ska sorteras på Årsta i framtiden. Kanske är det bättre att sortera 1,8 miljoner och ha utrymme att arbeta i än att sortera 2 miljoner och ha det trångt.

Det finns mycket att göra – i vilken ände ska du börja?

– Den första aktiviteten blir att göra en total analys av uppsamling normalbrev. Med hjälp av folk från andra terminaler som deltagit i Metodspårsprojektet och några från Enhet 1 på Årsta kommer vi att göra en genomlysning av hela processen den 26-27 februari. Den ska resultera i en åtgärdslista på sådär en fem nyckelaktiviteter. När de är genomförda går vi vidare med fem nya aktiviteter...osv.

För det andra ska vi följa upp hela flödeskedjan från två Företagscenter fram till sorteringen på Årsta.

Vi har redan haft Processanalys och Metodspåret ... men ändå går det inte bra. Vi har en uppfattning att ledningen inte orkat med att ta till vara alla bra förslag eller också så fokuserar de på fel saker. Blir det inte samma sak nu?

– Genomförandekraften är ett problem på Årsta, och det är inte så konstigt. Viljan och kompetensen finns på Årsta, och ni har genomfört mycket under det senaste året. Men det finns en historia bakåt med flera olika terminaler som slagits samman och nu har vi dessutom hela ESB som ska genomföras. Det är inte så konstigt om inte orken alltid räcker till. Mitt uppdrag är att vara ett stöd för ledningen och hela Årsta att komma framåt.

Till sist?

– Idésprutorna ska göra sitt i det här huset! Det är inte jag som ska genomföra de förändringar som behövs. Det är ni som har idéerna och det är ni som ska göra Årsta till landets bästa terminal år 2009!

Text & bild: Jan Åhman

den manuella sorteringen kommer denna även i fortsättningen att vara en tung del av Årstas sortering. Se därför till att det finns tillräckliga resurser där och att arbetsmetoderna förbättras.

– De förändringar som ESB innebär måste leda till en *bättre* arbetsmiljö och arbetstrivsel och *bättre* produktionsförutsättningar – inte sämre!

– Den långsiktiga personalplanering som vi en längre tid har begärt måste komma till stånd.

Anställningsfrågorna

– Anställningsfrågorna måste skötas och lagar, avtal och lokala överenskommelser respekteras. De många deltidare som vill ha och behöver högre *fasta* åtaganden måste ges en chans att få det.

– Personalens kunskaper om och förslag på åtgärder för att förbättra Årsta ska tas till vara på ett systematiskt sätt.

– Ledningen behöver uppenbarligen hjälp. Men terminalen behöver inte fler grupper som kommer hit och lämnar rapporter med goda förslag – som sedan ändå inte genomförs. Ta istället till vara all den kunskap som finns i huset och alla förbättringsförslag som redan lagts – och hjälp ledningen att genomföra dem!

Styrelsen för SEKO klubb Årsta

Pensionsstudier!

- Välkomna att studera pensioner och försäkringar med SEKO på Årsta!

Den 6 mars kl. 15.00 är första samling för studiecirkel om i synnerhet den aktuella pensionsfrågan. Vi träffas i Fredman tisdag 6 mars för att gemensamt planera vårens studiecirkel.

Anmälan till studieansvarige Raili Kalliovaara eller Ulf Ericsson, som är cirkelledare. Eller kom direkt till mötet. Cirkeln tar upp både den allmänna pensionen och Postens avtalspension.

/UE

Årstanotiser

Felaktiga sjukavdrag

Vi – SEKO! – har upptäckt att arbetsgivaren har gjort felaktiga – för stora – sjukavdrag för extremnattare på Årsta under hösten. Ett arbete för att rätta till felen pågår, men eftersom det verkar vara flera som drabbats kan det ta litet tid.

Har du frågor kring dina sjukavdrag, kontakta din sektion eller klubben.

Felaktiga anställningsbevis

Många av dem som hade förhöjda åtaganden under hösten fick felaktiga anställningsbevis. Dessa håller nu på att rättas upp. Det är *vikariat* som gäller som skäl; ingenting annat.

Spara dina anställningsbevis!

För den som har ett förhöjt åtagande eller som är tidsbegränsat anställd är det viktigt att man spar sina anställningsbevis. Efter tre års vikariat (sammanlagd tid under de senaste fem åren) får man enligt LAS en fast anställning på det åtagande man har vid det tillfället. Arbetsgivaren för bok över vikariatetiden, men man kan inte lita på att deras anteckningar alltid stämmer! Det

enda säkra bevis man har för att man har uppfyllt treårsregeln är därför de egna anställningsbevisen. Spar dem!

Affärsdagarna

I förhandlingarna om de nya scheman som gäller fr.o.m. september 2006 kom parterna överens om att reservera 15 min/vecka för affärsdag/ar.

Anledningen var underlätta schemalagningen, men också genomförandet av affärsdagen. "Affärsdag" är ett konstigt namn, men det som avses är att hela laget/enheten samlas en lördag för information, utbildning och utveckling. Från SEKO:s sida utgår vi ifrån att arbetsgivaren fyller dagen med ett intressant och berikande innehåll, annars kan det lika gärna vara.

I ett särskilt avtal regleras uttaget av tiden. För varje uttagen timma räknas 1,5 timme av från de 13 timmar som kvarten ger per år. Ob-tillägg utgår. Tiden beräknas per kalenderår; den tid som inte tagits ut den sista december förfaller. Tiden kan tas ut i förskott. Avtalet gäller för 2007. Om avtalet inte förlängs kommer de 15 minuterna att läggas ut som vanlig arbetstid.

/JÅ

Sektion 1-2:s årsmöte

- Ett åttiofem medlemmar hade hörsammat kallelsen till Sektion 1-2:s årsmöte på restaurang Carlsson & co.

Under punkten om verksamhetsberättelsen diskuterades som vanligt de fackligt förtroendevaldas löner och arbetsmiljön i huset, men också varför det är så få afrikanska invandrare som utses till förtroendeuppdrag.

Styrelsen beviljades ansvarsfrihet för det kvartal som den nya sektionen verkat under 2006.

Till skyddsombud på enheten valdes **Jörgen Hellgren, Anna Panic, Bayram Khan, Lena Sävström, Pia Zetterberg** samt **Wenzel Kleen**.

Till de val som sker på klubbens årsmöte den 3 mars nominerades

Jan Gebring som klubbordförande, Mohibul Ezdanikhan, Jan Åhman, Eva Brattström samt Leif Skog som ordinarie klubbstyrelseledamöter och Pia Zetterberg som ersättare.

Till nytt huvudskyddsombud och dennes ersättare nominerades Bo Ericsson, Jan Alvebäck, Anna Panic, Jörgen Hellgren samt Leif Ljungqvist. Där har valberedningen litet att väja bland!

Pernilla Zethreus från Vänstern var inbjuden och hon talade om bland annat EU och de försämringar för arbetarna som den nya regeringens politik innebär.

Därefter intog kvällens andra gäst Jan Hammarlund scenen och sjöng några låtar innan det till slut var dags att bänka sig för buffén.

/JÅ

ESB på Årsta

Mycket jobb för layoutgruppen

ESB, eller *Effektivisering av den samlade brevprocessen*, som är det officiella namnet, är det största av alla projekt som nu pågår inom Meddelande. Jan Åhman rapporterar om dagsläget i Årstas ESB-projekt.

ESB-projektet består av två huvuddelar:

- Dels en uppgradering av sorteringsmaskinerna och en utökning av den maskinella sorteringen på terminalerna (förädling och eftersändning i maskin). Arbetsnamnet för denna del av projektet är GLP, AAM och BFM, vilket skall uttolkas som *Gemensam LäsbarhetsPlattform, Anpassning Av befintliga Maskiner* samt *BrevFörädlings-Maskiner* (finställningsmaskiner).

- Dels en omläggning av tidsfönstren i brevbäringen och på terminalerna och därav följande ändringar i transporterna. Utdelningen görs i två steg: prioriterade kunder (= företagstäta områden) får posten senast 11.00 och övriga kunder senast 16.00.

På terminalerna kastas B-postsorteringen om: uppsamlingen görs på förmiddagen och spridningen/förädlingen på eftermiddagen.

Huvudprojektgruppen i Årstas ESB-projekt sammanträder var 14:e dag. Från SEKO deltar Jan Gebring och Jan Åhman och från skyddsorganisationen HSO Jan Alvebäck. Här kommer en kortfattad information med senaste nytt.

Projektorganisation

Utöver Huvudprojektgruppen finnas några delprojekt samt efter behov ett antal arbetsgrupper.

Årstas projektorganisation:

- **Projektledare** – Lars Ericsson
- **Bitr. projektledare** – Tommy Frost
- **Projektadministratör** – Rodolfo Ilic
- **Personal** – Eva Lind
- **Kommunikation** – Christer Behnke
- **Teknik** – Roger Johansson
- **Produktion** – Tommy Frost

Vid HP-mötena den 31 januari och 13 februari redovisades vilka som kommer att delta i Delprojekt Produktion och Teknik:

Delprojekt Produktion

(Ansvarsområde inom parentes): Tommy Frost (delprojektledare), Dag Lundgren (simulering), Ronnie Bergström/Stefan Wennerholm (uppmärkning), Sören Åberg (sorteringsupplägg), Rodolfo Ilic (transportupplägg), Peter Gadd.

Arbetsgrupp Layout

- Layoutgruppen gör en nystart den 19 februari. Layoutgruppen leds av Lars Ericsson, i gruppen ingår Tommy Frost, Roger Johansson, Sören Åberg, Peter Gadd, Bo Wennberg (HK), Sofie Berg (Enhet 1), Gunnar Svedlund (Enhet 2), Inge Sved (Enhet 3), Henrik Samuelsson (Enhet 4). Från SEKO deltar Monica Lindberg och Leif Skog och från skyddsorganisationen Jan Alvebäck.

Layoutgruppen ska arbeta med

- **Ersättning för FSM. Utredda möjligheten att ersätta flertalet av FSM:arna med ytterligare BFM utöver de tio som redan är beställda. Kalkylen ska vara klar till den 31 mars.**
- **Detaljprojektering BFM**
- **Tillfällig placering mm av Små:s manuella sortering. Bellman rivs under sommaren och de nya BFM:arna börjar monteras i augusti. Tills dess måste en ny placering av manuellsorteringen vara klar.**
- **Konsekvensanalys för användande av plan 4 (de ytor som frigörs när ePP flyttar till Tomteboda).**
- **Permanent lösning för hela manuella sorteringen**
- **Arbetsmetodik och detaljprojektering ALA/ALO/LTP**
- **Lager och uppställningsplatser**

Delprojekt Teknik:

Roger Johansson (delprojektledare), Lasse Jansson, Bo Wennberg (Huvudkontoret), Tommy Frost, Kenneth Starby.

"Arbetsgrupp" för om- och nybyggnad av paus-, kontors- och sammanträdesrum mm.

Christer Behnke har tillsammans med folk från huvudkontoret, lokalansvarig i terminalen, m.fl. tagit fram ett utkast till placering

av nya lokaler som ska ersätta dem som försvinner när fr.a. Bellman och f.d. Storbrevens kontor/pausrum rivs. Ritning finns anslagen vid entrén i sorteringslokalen.

Golven

Kostnad och anslagsbegäran för att lägga industrilinooleumgolvs på Små manuella (där BFM:arna kommer att stå) och Stora manuella:s golvytor (hela utrymmet där den framtida manuella sorteringen ska placeras) håller på att tas fram.

Mer arbetsmiljö

Frågan om hur andra arbetsmiljöfrågor som t.ex. buller, ventilation och belysning ska behandlas i projektet är inte klarlagt än.

GLP

Alcatel-GSM:arna uppgraderas f.n. med ungefär en maskin per vecka:

GSM 26 5/2 - 9/2
GSM 81 13/2 - 16/2
GSM 15 20/2 - 23/2
GSM 14 28/2 - 2/3

Siemensmaskinerna (de två från Göteborg som ersätter AEG-maskinerna samt IRM:arna) upgraderas först i början av 2008.

Videon

Drygt 370 anställda har utbildats varav 170 har klarat videokodningsprovet

De gamla videokärmarna byts ut succesivt mot nya i den takt som GSM:arna uppdaterades med GLP.

Utbildning

Under hösten 2007 startar den teoretiska och praktiska utbildning som alla som ska arbeta med förädlingen ska genomgå. Dag- och tvåskiftspersonal utbildas först eftersom förädlingen börjar med b-posten.

En ansvarig för Årstas utbildning kommer att tillsättas och x antal handledare ska utses. Intresseanmälan kommer att gå ut.

Dessutom ska *Forum ESB* genomföras under hösten 2007 (ledningen samt dag/tvåskiftspersonalen) och 2008 (preliminärt tvåskift/kvällspersonalen under våren och natten under hösten). Forum ESB är en tretimmars utbildning av samma typ som Interna dialogen.

Även här kommer det att behövas handledare.

Jan Åhman



Bilder från Sektion 1-2:s årsmöte den 17 februari

Vänstra raden: Jacob Sereke har ordet (övert) och en av kvällens gäster, Jan Hammarlund. Högra raden: Agneta Atland sköter avprickningen (överst), Raul Garcia har ordet (mitten) och mötesordföranden Jan Gebring och sektionens ordförande Mohibul Ezdanikhan (nederst).

Skyddsombudsenkäten på Årsta Enhet 1-2

Sviterna av en omorganisation

• Höstens omorganisation, inledd i början av september, tog verkligen hårt på personalens krafter. Det är ett av de mest otvetydiga beskederna i skyddsombudsenkät, genomförd i slutet av november förra året och besvarad av 114 sorterare inom produktionsenhet 1 och 2.

Fråga 4 löd: Har du känt av nya fysiska arbetsskador eller risker för sådana efter 6 september? Så här blev svaren:

NEJ: 43 st (38 %)
JA: 60 st (53 %)
Ej svar: 11 st (10 %)

(Enstaka svaranden har inte kryssat men angett konkreta besvär vilket räknats som "ja")

Ont i rygg, axlar, armar ...

Nästan alla, 54 personer, av de 60 som svarat "ja" har också angett de konkreta krämporna.

Oftast nämnda krämpor är ryggont

(29 personer), ont i axlar (17 personer) och ont i armar (12 personer). Fyra har fått ont i händerna, fyra i handlederna, två i knän, två i fötterna. Enstaka nämner tummar, ben och, mer odefinierat, ledbesvär, muskelinflammation samt förslitning.

Värsta arbetsmoment: Manuella Stora och GSM

Mönstret är detsamma oavsett om det tidigare arbetsområdet var Små, Stora eller Övriga (dvs IRM, natt, annan avdelning eller svårdefinierad sådan): Ont i rygg, axlar och / eller armar dominerar i nämnd ordning. Värsta arbetsmomenten: Klagan över den tunga manuella sorteringen av storbrev är vanlig bland dem från forna Små. Sorterarna från forna Stora våndas i stor utsträckning över olämpliga arbetsställningar och många lädlyft vid GSMerna. Se också direktcitrat här intill!

Männen mest drabbade?

Teorierna om muskelmassorna tycks

komma på skam i SO-enkäten! Svaren antyder att männen drabbats värst. Eller att kvinnorna "bitit ihop", vana att tåla och lida därför att problemen inte brukar tas på tillräckligt allvar?

Bland de 114 enkätsvararna totalt är männen flest, 55 procent. Kvinnorna utgör 40 procent (och de som inte angett sitt kön 5 procent). Överraskande är att männens andel bland de 60 som angett fysisk överbelastning är ännu mer dominerande, hela 60 procent, medan kvinnornas är 35 procent (och de odefinierades 5 procent).

Till någon del kan överrepresentationen för männen bland de skadedrabbade kanske förklaras av åldersstrukturen. Särskilt bland sorterarna från forna Stora är en extremt stor andel i den äldre åldersgruppen (>51 år). Men noteras bör att även en ung man (< 35 år) från Stora klagar över "ryggvärk efter GSM-arbete"!

Trötthet och stress

Så här blev svaren på fråga 5: Har du känt av nya psykosociala arbetsskador (t ex ökad trötthet) med nya organisationen?

NEJ: 50 (44 %)
JA: 50 (44 %)
Ej svar: 14 (12 %)

(Enstaka svaranden har inte kryssat men angett besvär vilket räknats som "ja")

Även i detta fall ger många (40) kommentarer ledtrådar till en tolkning. Trötthet och / eller stress hör till de mest nämnda upplevelserna (15 respektive 11 personer). Men i själva verket handlar de flesta av övriga kommentarer också om olika symptom på stressupplevelse - utöver egna reaktioner t ex också sådant som otydlig ledning och stressade arbetsledare. Se direktcitaten!

Fortsättning följer på enkätreporteringen! Slutrapporten om enkätsvaren är dessvärre inte helt klar än men blir det, förhoppningsvis, ganska snart och sätts då också upp på anslagstavlor.

Ewa Thörn

Ewa Thörn är skyddsombud på Enhet 1.

Några citat om effekter på...

...den fysiska hälsan...

Ischias ont i armarna pga all sortering på stora brev (kv, 36-50, från Små)

Ryggen (Stora, man) värk i händer + armar (SSM) (kv, 51- år, från Små)

Tungt vid stora brev manuella (kv, 51- år, från Små)

Skada (inkl sjukskrivning) i höger armbåge / överarm / axel efter första veckorna vid SSM (kv, 51- år, från Små)

Ryggproblem vid GSM 32 pga låg maskin; Trots att jag jobbar kortare dagar nu är det tyngre p.g.a. fler maskinpass på kortare arbetsdag (man, 36-50 år, från Små)

Axeln vid storbrevssortering (36-50 år, från Små)

Ont i axlar och rygg (kv, 36-50 år, från Små)

Ont i ryggen och handleder (kv, 51- år, från Stora)

Ont i ryggen (man, 36-50 år, från Stora)

Ont i fötterna (man, 51- år, från Stora)

Staplarna känns i ryggen (man, 51- år, från Stora)

Värk i axlar, armbågar, knän (man, 51- år, från Stora)

Arm, armbåge vid plockning GSM (man, 51- år, från Stora)

Risken att man gör dåliga vridmoment i samband med lädlyft vid GSM gör mig medveten om att man överhuvudtaget ofta gör den rörelsen vid alla lädlyft och jag känner stundtals av det i ryggen (man, 51- år, från Stora)

Ont i ryggen från GSM (man, 51- år, från Stora)

...och den psykiska

Oklara direktiv för olika chefer en säger en sak en annan något helt annat (51- år, från Små)

Trötthet, irritation, högt blodtryck (kv, 36-50 år, från Små)

Mer rörigt och stress. Trött på omorganisationer (kv, 51- år, från Små)

Till en början sjukligt trött varje omorganiserad arbetsdag. Kaos! (kv, 51- år, från Små)

För stort ansvarsområde. Otydlig ledning.

Stress från högsta ledningen. Otrivsel. (man, 51- år, från Små)

Otrivsel (man, 36-50 år, från Små)

Stress, irriterade stressade arbetsledare (kv, 36-50 år, från Stora)

Rörigt och anonymt (kv, 36-50 år, från Stora)

Årsta Sektion natts årsmöte: "Tre damer och tre herrar"

Nattsektionen var först ut att ha årsmöte på Årsta. Mötet bildade ny skyddsorganisation och valde sex skyddsombud.

- Vi tyckte det var jämställt att föreslå tre damer och tre herrar, motiverade Stig Bramsäng valberedningens segrande förslag.

■ Femtio medlemmar och inbjudna gäster samlades på restaurang Fleming för att umgås, granska nattsektionens verksamhet och välja skyddsombud. Huvudgäst och mötesordförande var Affe Mellström, Seko Postens ordförande. Stämningen var avspänd och gemytlig. Verksamhetsberättelsen godkändes utan diskussioner, styrelsen beviljades ansvarsfrihet, valen av skyddsombud blev enligt valberedningens förslag och en stor del av mötet ägnades åt prat med Affe Mellström och övriga frågor.

Skyddsombudsval

Själva valet av skyddsombud blev en ganska munter historia.

- Vi tyckte det var jämställt och bra att föreslå tre damer och tre herrar. Vi har täckt upp så att vi får lika många skyddsombud på bägge nattsidor. Damera på Tessans sidas och herrarna på Kias sida

(biträdande produktionscheferna Theresia Diesel och Kia Eshrahi), motiverade Stig Bramsäng valberedningens förslag. Sluten omröstning begärdes, ett stort skrivblock trollades fram och alla kandidaters namn skrevs upp. Owe Olausson i nattstyrelsen lyckades efter ett, skonsamt uttryckt svajigt balansnummer på en stol både att överleva och få upp blocket på ett fäste i taket till allmän beskådan. I god ordning tågade alla sedan förbi rösträkarna och röstlådar i form av plastpåsar till den efterlängtnade rök och pisspausen.

När rösträkningen var klar konstaterades att mötet följt valberedningens förslag. De valda är Mohamed Achouri, Bo Ericsson och Hans Rosén på Kia sidan. Marjukka Kovacka och Monica Lindberg på Tessan sidan och Sinikka Karmeus-Gedda som jobbar raknatt får agera skyddsombud på bägge nattsidor.

Affe Mellström

Affe Mellström berättade om den kommande avtalsrörelsen och löneenkäten som gått ut till alla medlemmar i SEKO Posten. Affe konstaterade att det blir en tuff avtalsrörelse och att SEKO Posten måste lyfta löneläget underifrån. Arbetsgivaren - Almega - har inte fastställt sina yrkanden ännu, SEKO kommer med yr-

kanden i maj. De nya avtalen börjar gälla 1/10 2007.

Sammanställningen av löneenkäten pågår fortfarande. Av de cirka 25 000 enkäter som gick ut har ungefär 14 000 svar kommit in, en svarsfrekvens på 57 procent. En av de stora frågorna är om det ska finnas löneskillnader.

- Ungefär 70 procent accepterar löneskillnader i samband med anställningstid, större ansvar och unika kunskaper. Men man tycker att det idag skiljer för mycket mellan medlemmar som i stor sett gör samma jobb. Vi måste se till att det inte blir så stora löneskillnader, sa Affe Mellström.

Fler infomöten

Det kom upp åtskilliga frågor på årsmötet. Många ville ha fler informationsmöten på Årsta.

- Jag tycker att klubb och sektion ska använda fler av de fem informationstimmar på arbetstid som man har per medlem och år, menade bland annat Marjaana Helenius.

Nattsektionens ordförande Jan Skog förklarade att sektionen och Årstaklubben delar på informationstimmar men att sektionen planerar någon form av informationsmöten på arbetstids under året.

- Informationsmötena vi hade i höstas där vi delade upp mötena i mindre grupper, heltid, deltid, raknatt och storkund gav så bra respons att vi funderar på att göra det igen under året. Fler kom till tals och vi fick en bättre överblick på de särskilda problem som heltid, deltid raknatt och storkund har. Vi hade också mer tid att hjälpa fler som kom fram efter mötena.

Årsmötet bestämde att sektionen ska ha minst ett till medlemsmöte under året.

Övrigt

Owe Olausson berättade att expeditionen kommer att vara öppen från och med den 6 februari fram till midsommar på tisdagar från klockan 20.00 till 24.00.

Guy Bodén valdes till revisorsersättare. Mötet nominerade Monica Lindberg till klubbens årsmöte den 3:e mars.

Jan Skog

Jan Skog är ordförande i Sektion Årsta Natt och ingår i Faktuelltts redaktion.

En gång i tiden...

... när Posten var på riktigt, som Guy Bodén brukar uttrycka det, fanns det riktiga lönekontorister på våra arbetsplatser. Människor av kött och blod som man kunde gå till, när det blev problem med ens lön, och få saken ur världen. Så är det inte numera. Vi har visserligen livs levande lagledare och några handläggare som "pulsar" (snart heter det väl "paletter") våra löner... men sen då. Om det blivit fel någonstans i systemet? Då ligger man illa till. Då inleds en evighetslång vandring från lagledaren eller pulsaren eller det fackliga ombudet via personalhandläggaren till ett - team. Ett team som sitter borta på Löneservice eller WM-data eller vad f-n det heter och var de nu finns någonstans. Inte ens som fackligt ombud i

en stor klubb kan man få en direkt personlig kontakt med detta team; man hänvisas tillbaka till personalhandläggaren. "De ska mejla frågan till oss och så får de svar inom fem dagar" var svaret jag fick senaste gången. Och så får man vänta...och vänta... och hoppas att ärendet någon gång i en oviss framtid ska bli utredd och åtgärdad...

Är detta effektivt? Är det ens lönsamt ... annat än i den bemärkelsen att folk kanske tröttnar på att försöka rätta till sin lön och Posten på så vis tjänar in pengar?

Är det inte rätt ynkligt att en arbetsplats som Årsta med över 1.000 anställda inte har ett eget lönekontor?

/Jan Åhman

En nyårsblogg om facket

“Facket måste förnya sig och hitta nya metoder för att öka intresset”

• Så var det nytt år igen, ring ut det gamla, "klocka in" det nya. Sitter här vid mitt köksbord och filosoferar lite grann. Nyårsbubblorna har tagit slut men mitt starka kaffe gör mig klar i huvudet.

År 2006 var ett valår som blev en besvikelser för alla till vänster. Vi fick ett nytt "arbetarparti", moderaterna som de själva vill bli kallade. Vi som varit med ett tag vet att en trojansk häst i form av ett s.k. nytt arbetarparti eller ett stort symboliskt kliv åt vänster inte betyder mer politiskt än att moderaterna lyssnat på sina reklamkamare och förstått att vägen till seger låg i mitten. De anpassade sina metoder och sin framtoning för att kunna få chansen att vända stegen ännu mer åt höger utan att vi märker det. Men är det inte så att vi redan har sett tillräckligt? Vi ser politik och förslag komma på löpande band med församlingar mot dem som är svagast i samhället. Den nya politiken kommer att slå hårt mot arbetslösa, sjuka, deltidare, förtidspensionärer och låginkomsttagare. Nu ser vi hur man försöker återskapa det gamla Sverige typ 1800-talet där rik var rik och fattig var fattig. Vad kan man mer förvänta sig av det nya året 2007? Förutom ett hårdnande samhällsklimat, ökade inkomstklyftor, mindre välfärd men också rikare aktieägare och högre löner åt dem som redan har mycket. Den gamla ramsan "att ta från de rika och ge åt de fattiga" är ett minne blott. ROBIN HOOD -- var tog du vägen?

Gemensam plattform

Vi kan nu hoppas på att alla dessa församlingar kan svetsa samman människor så att man kan hitta en gemensam "plattform" att arbeta tillbaka till en "riktig" vänsterregering som kan ta tillbaka välfärden. Man kan genom att studera arbetarrörelsens historia se att det är genom den fackliga kampen och en vänsterregering som vi har haft en mindre orolig arbetsmarknad och det har gått att genomföra många av de lagar och avtal som vi har som reglerar arbetsmarknaden t ex regler för arbetstidens förläggning, föräldraledighet, arbetsmiljö, uppsägningstid, försäkringar och möjligheten för facket att kunna delta i beslut som arbetsgivaren vill göra via samverkansavtal. Dessvärre är dessa lagar och avtal möjliga att riva upp om ingen bevakar detta.

Nu är det väldigt viktigt att alla Seko-medlemmar stannar kvar i facket trots den höjda A-kassan. Nu måste vi mobilisera våra krafter och profilera oss för att behålla alla medlemmar samt få nya medlemmar. Vid nästa riksdagsval är det dags att kunna ta tillbaka makten från de borgerliga och återskapa välfärden, anser jag.

Få unga i facket

Hur ska man då locka t ex unga människor att bli medlem i facket? IDN stod att läsa en artikel ("Facket inget för dagens unga", 2007-01-11) att i Stockholm är inte ens var

tredje ung anställd med i facket. Det står också i samma artikel om en rapport som LO har tagit fram där man gjort en enkätundersökning med ca 8000 personer. I rapporten konstateras att organisationsgraden har minskat mer bland arbetare än bland tjänstemän. På tio år har organisationsgraden minskat med 8 procentenheter till 79 procent. Tom inom tillverkningsindustrin där den fackliga anslutningen alltid varit stark har organisationsgraden minskat med 5 procentenheter till 87 procent. (DN 2007-01-11)

Tvivel på nyttan

Anledningen till att medlemskapet minskat har de utfrågade angett höga avgifter och det var innan den höjda A-kasseavgiften. Men det vanligaste skälet att stå utanför facket var ett tvivel på nyttan av att vara med. Ungefär 44 procent angav missnöje av en eller annan anledning och därför valt att stå utanför facket. En annan anledning var tidsbegränsad anställning. När det gäller de unga så har de tillfrågade sagt att de skulle kunna tänka sig att bli medlemmar och det är positivt. Hur ska då facket locka till sig de unga? I samma artikel (DN 2007-01-11) ställs den frågan till några personer och några svar var följande:

Uppdaterat

- För att attrahera unga måste facket vara uppdaterat i de frågor som rör unga människor t.ex. frågor som gäller tidsbegränsade anställningar men även andra frågor som unga tycker är viktiga t ex frågor om miljö och etik.
- Det finns bara ett sätt att locka till sig de unga, att prata med dem och involvera dem, facket får aldrig bli en administration, enligt en utfrågad.
- Facket måste ses som en möjlighet och en coach och inte en stor koloss, tycker en annan.
- Det ska finnas utrymme för individens utveckling, ytterligare en åsikt.
- Det är viktigt att vara en öppen och modern organisation där alla är välkomna och att de vet att de kan göra en insats. Min erfarenhet är att unga medlemmar vill vara med och ta ansvar, en annan åsikt. (DN 2007-01-11).

Fem frågor

Sammanfattningsvis enligt artikeln "Facket inget för dagens unga", DN 2007-01-11 så



Årsta Sektion Natts årsmöte: Mötespresidiet. Fr.v. Sektionens ordförande Janne Skog; SEKO Postens ordförande Affe Mellström; mötessekreteraren Hank Rosén.

är det fem frågor som de utfrågade tycker att facket ska driva. Det är

- anställningstrygghet,
- arbetsmiljö,
- skydd mot inkomstförluster,
- löner och
- jämställdhet.

Det är i stort sett samma frågor som de utfrågade tycker är viktiga sedan 1988 då man första gången gjorde samma enkät, dock har jämställdheten blivit en fråga som de utfrågade ville lyfta upp på agendan.

Nya idéer

Denna rapport som LO tagit fram visar också att facket måste förnya sig anser jag. Man måste hitta nya metoder för att öka intresset för de fackliga frågorna, man måste gå ut och prata med medlemmarna och stämna av om man är på rätt väg. Man kan fråga medlemmarna om nya idéer och hur vi blir starkare. Vilka är våra prioriteringar och hur får vi ännu fler medlemmar på våra årsmöten? Vilka frågor är viktiga, vad tycker medlemmarna? Det finns säkert massor med funderingar kring detta och jag anser att man måste ventilera dessa frågor och tankar och skapa en dialog med medlemmarna. Vi måste kanske ställa den frågan är det bra som det är eller kan vi bli ännu bättre och ännu starkare?

Till sist det är ett nytt år 2007 och vi har en borgerlig regering men vi ger aldrig upp. Vi ska kämpa för ett "Sverige för alla" fattig som rik, det är en demokratisk grundpelare och den grund som ett samhälle bör vila på att ge alla människor möjligheter och välfärd. Och det börjar på vår nivå att försvara och bevaka våra rättigheter men även leva upp till våra skyldigheter.

GOTT NYTT ÅR!



Anne-Helene Pettersson

Anne-Helene Pettersson arbetar på Årsta Natt, Storkund
 KÄLLA: Artikel i DN 2007-01-11 "Facket inget för dagens unga".



Bilder från Årsta Sektion Natt:s årsmöte.

Överst: Första raden fr.v.: Claes Eriksson, Lena Rosén, Hans Henriksson.

Andra raden: Tedh Jansson, Stig Bramsäng, Marjaana Hellenius, Tommy Möller

Till höger: Improvisation inför skyddsombudsvalet.

Nederst: Fr.v.: Abdessatar Dridi, Svante Olsson, Emma Konrad, Monica Lindberg



Årstas kvarligg

En kvalificerad??? Gissning!!!

“Är det inte en felräknad prognos, så är det trasiga maskiner, vinterkräksjuka, dåligt väder och faktiskt också för lite personal.”

• Det är upptaktsträff i laget och min lagledare hälsar alla välkomna till en ny arbetsdag. Efter en kort inledning så kommer han in på hur gårdagens utfall var i förhållande till prognosen och vad vi har att troligtvis förvänta oss av dagen. Dagens prognos, alltså. Dessa upptaktsträffar är en blandning av sömnpiller och den gamla TV serien "Hill street Blues". Där varje avsnitt började med en samling där stort och smått behandlades och alltid avslutades med att mötesordförande kom med förmaningen "be careful out there".

Siffror skrämmer

Så är det detta med prognoser, bemanning och nyckeltal som ju för många ter sig som ett mysterium. Mycket för att det känns obekvämt med alla dessa siffror och man inte riktigt får grepp om vad det egentligen betyder. Många är helt ointresserade och tar hellre tillfället i akt att småprata med sina lagkamrater, studera rotationsschemat och äta frukt.... ganska förstäligt då jag som enskild individ inte kan påverka dessa gissningar.

Visst är det så också att siffror skrämmer!! Svårt att diskutera prognoser för den oinvigde. Det är inte så lätt att tränga bakom och relatera till något. Det är inte heller alltid så att våra lagledare kan redogöra ordentligt för vad som döljer sig bakom.

Vad är en prognos?

Men vad är en prognos, egentligen ? ...

... Inget annat än en mer eller mindre kvalificerad gissning.

Hur komplicerat detta kan vara visar exemplet väderprognoser. En väderprognos är en högst kvalificerad gissning om vilket väder vi har att vänta. Det är ett resultat av grunddatamätningar från 1000-tals vädersatelliter, automatiska väderstationer och några bemannade väderstationer. För det finns fortfarande manuellt fungerande väderstationer kvar runt om i världen. I Katterjåkk där jag har en vän som jobbar, har SMHI en sådan manuell väderstation. Två anställda väderobservatörer har som uppgift att var tredje timme dygnet runt, året runt, rapportera sina observationer till SMHI i Norrköping. Främst rapporterar man moln. Hur de ser ut, vilken höjd, vilken tjocklek och hur mycket moln som just då förekom-

mer. Ingen dator kan ersätta det mänskliga ögat nämligen, när det handlar om moln.

Grunddata

Resultatet av grunddata från alla dessa tusentals observationer behandlas hos SMHI i Norrköping, som har några av landets kraftfullaste datorer. Slutligen gör meteorologen vissa justeringar utifrån beprövad erfarenhet.

Resultatet blir en kvalificerad!!! Gissning??? om hur vädret ska bli. Utfallet dvs. hur vädret faktiskt blev utvärderas av oss alla när det kommer. Jämförs med prognosen och nästan blev det rätt, eller ...?

“Nu är det inte budgeten som är i fokus för diskussionerna, utan snacket om våra hutlösa kvarligg.”

Vår egen verklighet

På Årsta så är det prognoser om postvolymer som är grund för produktionsplaneringen, tillsammans med nyckeltalen för varje enskild process. Det är detta som styr produktionen och bestämmer vilken bemanning vi ska ha. Alltså hur mycket folk som ska sortera posten, så att den kommer iväg på utsatt tid.

Men något har nu gått riktigt snett. För det felar ju! Nästan jämt!

Är det inte en felräknad prognos, så är det trasiga maskiner, vinterkräksjuka, dåligt väder och faktiskt också för lite personal. För lite folk, för mycket post och missade stopptider som följd. Och vi får alla skämmas för att vi inte klarar jobbet, och för att kunden inte får sin Post som utlovat.

Varför? Vad är det som påverkar oss så att

vi misslyckas så ofta med att få iväg posten?

Felaktig produktionsplanering

Felaktig produktionsplanering, står det i rapporten som arbetsgivaren skickar ut varje dag.

Men vad betyder det egentligen ? Det kan ju vara precis vad som helst. Arbetsgivaren har för närvarande inga bra svar på frågan, för planeringen följer de prognosverktyg som man arbetar efter. För dessa värden håller man fast vid som klistrar. Den sämsta förklaringen jag har hört, är ett mummel från arbetsgivaren om att personalen är lat och likgiltig och skiter i jobbet.

Posten bemannar utefter ett genomsnittligt nyckeltal och den gissade postmängden. De gånger något krånglar, maskiner står stilla, vi är lata, Posten är blöt, klistrig, omöjliga att köra i maskin mm så är vi underbemannade. Då hjälper det inte att vi någon annan gång råkar vara några för mycket. Jovisst ... utsträckt över tiden kanske det jämnar ut sig, men för den specifika dagen när något strular så har vi inte bemanning nog. För utgår man från genomsnittet så finns inte marginalerna. Och kommer en process efter med stopptiderna, så får det följder för andra. Den så kallade dominoeffekten inträffar. På vår stora arbetsplats med många och komplicerade processer får ju det betydligt större konsekvenser än på mindre ställen, där det går att improvisera.

Vad är genomsnitt?

Som en liten utveckling från ämnet vill jag bara beskriva genomsnitt. Vad är det ?

Jo! Det är precis vad det säger, ett genomsnitt. För att ta ett helt annat men ändå väldigt tydligt exempel på vad det betyder, så föder svenska kvinnor i genomsnitt 1,85 barn. Det betyder att alla fertila kvinnor i Sverige föder någonstans från 0-15 barn, fler än så är extremt ovanligt. Ingen föder exakt 1,85 barn. För det där 0,85 barnet finns ju inte.

Så är det ju med det mesta. Det där totala genomsnittet är oftast bara en siffra, som inte har en direkt fysisk realitet. Det är helt enkelt ett sätt att få ett värde som kan jämföras och analyseras. Man kan då se om något ökar eller minskar. Som till exempel nativiteten i Sverige.

Sortera 2-posar

Vad händer när man stirrar sig blind på nyckeltal och genomsnitt?

Jag erkänner, jag är ingen örn på detta med nyckeltal och siffror. Men jag ser ju att detta synsätt för närvarande i alltför hög grad styr oss, och binder planeringen. Jag sticker härmed ut hakan ordentligt i min naiva okunnighet, och påstår att det är den viktigaste anledningen till att vi inte hinner med vad vi ska, ungefär hälften av dagarna för att inte sinka Posten ännu mera.

Viktiga saker som:

- att vara noggranna och kvalitetsmedvetna i vårt arbete, som att kontrollera posten bättre i Postöppningen
- att utbildas på nya områden som t ex ESB videokodning, ergonomi, maskinkörning mm
- att stämpla frimärken i fladdersorteringen och annan handstämpling
- att sortera 2-pos lådor i GSM en och inte skicka iväg den till andra terminaler

Kvalificerad gissning?

Frågan är hur pass kvalificerad gissning prognoserna egentligen är ...?

- Man utgår från förra årets volymutfall. Sedan räknar man ner volymerna lite, eftersom man förutsätter att volymerna minskar några procent om året. Detta har varit en trend de senaste åren.
- Sedan tittar man på vilken veckodag det är och
- Slutligen kontrollera man hur mycket som är föraviserat.

Inte så tillförlitligt egentligen. Ganska så grovt gissat, faktiskt. Våldigt tillspetsat kan man säga att det är som att titta på förra årets väder och utgå att det blir samma väder i år. Visst, vinter indikerar ju till viss del det, men sedan. Om en storm är en storm, är en storm som nästa år uteblir. Så om man nu räknar med storm och den uteblir då blir utfallet fel... så måste det bli ganska ofta.

Åter till upptaktsträffen!

Vi borde alla ställa frågor om bemanningen, bristen på kvalitet, inställda arbetsplatsträffar och lagmöten och utebliven utbildning. Ifrågasätta varför vi ska ha så mycket chefer och arbetsledare att försörja. För vi hinner ju inte med att utföra arbetet som vi ska. Dessa arbetsgivarrepresentanter som snart är fler än innan omorganisationen, räknas nämligen med i nyckeltalen. Deras uteblivna sortering, som följer av att en del av deras arbetsuppgifter blir rent administrativ, ska vi andra kompensera genom att sortera för dem också.

Förslag på åtgärder!

Jag är som sagt ingen örn när det gäller att räkna ut nyckeltal och prognoser, men

verkligheten får mig ändå att våga mig på några förslag på åtgärder, som det så fint heter. Med min naiva okunnighet som för-svar, och med risk för att få rejält med smäll på fingrarna av mera sifferorienterade läsare.

- Sänk nyckeltalen! som styr bemanningen som en åtgärd.
- Räkna inte efter genomsnittet! som en annan, utan kanske 1/4 över. Då finns marginaler för att något som stör produktionen alltid inträffar.
- Tag med som en kvalificerad gissning att lite av varje ska hända! eller att ett enda maskinhaveri alltid skapar extra arbete... Annars får vi den organisation vi har för närvarande, som inte klarar kvalitet, utbildning och maskinhaveri.
- Använd fantasi! i beräkningarna

Visst förstår jag också att vi inte kan bemanna Årstaterminalen såsom att vinterkräksjuka, maskinhaveri, blöt och klistrig post, oväder, slöa sorterare och trafikkaos alltid ska ske samtidigt. Vi kan inte heller ha en bemanning som gissar på volymer som motsvarar jultrafiken i dess värsta excesser. Men ändå, lägg in några smulor av fantasi i alla prognosverktygen och i nyckeltalen.

Apropå budget

Har ni tänkt på att förra året vid denna tid så var det budgetdiskussionen som var det dominerande frågan på terminalen? Vi fick höra att budgeten för nästkommande år var väldigt hårt åtstramad och det var bara att följa.

En viktig anledning till att man genomförde den stora omorganisationen som vi just har genomlidit, var just att det skulle vara ett sätt att klara budgeten. Genom att slopa formatenheterna skulle man kunna utnyttja personalen effektivare och därmed sänka kostnaderna. Det gjorde man säkert också i teorin, då man räknade med att klara jobbet utan extra anställda och förhöjda åtaganden. För det skulle ju vara det som blev den stora besparingen. Nu ser ju inte verkligheten riktigt ut så, för de flesta som skulle bort finns fortfarande kvar.

Hutlösa kvarligg

Nu är det inte budgeten som är i fokus för diskussionerna, utan snacket om våra hutlösa kvarligg.

Priset för att hålla budgeten synes vara att inte posten kommer ut till kunden som utlovat. Kan våra kvarligg vara konsekvensen av att man så envist har fokuserat på att hålla en budget som vi från SEKO's sida ifrågasatte när den presenterades? För det bör uppmärksammas, att vi ifrågasatte budgeten som då föredrogs. Vi tvivlade starkt på att den var realistisk. Klubbstyrelsen påpekade sina dubier i protokollsanteck-

ningar i Samverkan.

Bra jobb

Och så ha vi alla dessa lata sorterare som myglar med rasterna ...

För visst finns det också. Alla vet vi att några av oss ibland inte är helt fokuserade på produktion. Men det är ju inget nytt, har alltid funnits, kommer alltid att finnas och något man måste ha med i beräkningen. Särskilt på en sådan stor arbetsplats som vår där anonymiteten gör att man inte ser sin egen roll som särskilt betydelsefull i sammanhanget. Dock!!! Inte alls i den utsträckning som man kan tro när Arbetsgivaren skickar ut sina infobrev. Vi försöker i alla fall de allra flesta, oftast göra ett så bra jobb som möjligt och som omständigheterna tillåter.

Intressera dig för infomötet!

Fler av oss borde ta vara på upptaktsträffarna och börja ställa frågor när det nu ser ut som det gör. Börja med att intressera dig för infomötet och de uppgifter som du får. Var inte rädd för att verka dum det är du inte, bara okunnig. Var nyfiken!

Ställ frågor, kräv svar och tvinga dina lagkompisar och lagledare att fundera över hur grunddata egentligen ser ut och vilka bristerna är. För vidare de frågor som du inte tycker att du får bra svar på. Kräv svar av din produktionschef! Svar som inte är god dag yxskaft, utan svar på din fråga. Kom till oss som är dina fackliga förtroendevalda och ställ frågor om produktion och bemanning. Ge oss dina förslag på vad som felar i grunddata.

Låt verkligheten styra, inte kartan!

En högst (o)kvalificerad gissning är att det finns grundläggande brister i de underlag som arbetsgivaren använder sig av i sin verksamhetsplan, och att det är hög tid att börja tänka i nya banor.

För en sak har vi ju alla erfart ... vi det här laget...

Vi hinner sällan med vad vi ska... och gör vi det, så är vi så bra att vi får tårta av chefen. Absolut inget fel i att bli uppmuntrad så där, men ganska så belysande ändå. Vår verklighet styr resultatet, inte idealiska budgetar som styrs av mer eller mindre kvalificerade gissningar och orealistiska nyckeltal.



Eva Brattström

Eva Brattström är ledamot av sektionstyrelsen på Enhet 1-2

Listval!!

• Vi är två medlemmar från Sektion Natt, som har observerat att en del medlemmar från natten inte kommer och röstar på årsmötena. Det orsakar ett demokratiskt underskott, eftersom vissa grupper inte blir representerade, t ex en del av nattens medlemmar uteblir från mötena, på grund av deras tjänstgöring. Det finns också andra omständigheter, som gör att man inte kan delta, t ex problem med barnpassning. Statistiken visar samma resultat, endast mellan 10 och 18 procent av medlemmarna kommer på mötena. Det är en demokratisk rättighet att utnyttja sin rösträtt och därför ska alla få möjlighet att göra det, och inte bara de som kan delta på mötet. Eftersom A-kassa avgiften höjts, betalar medlemmarna sammanlagt ung. 60 procent mer. Och risken är stor att medlemmarna lämnar SEKO, om de inte ens har möjlighet att komma på mötena och rösta och de inte

heller deltar i några fackliga aktiviteter.

Nomineringsmöte

Med hjälp av ett listvalssystem kommer alla medlemmar att kunna utnyttja sin rösträtt. Själva listvalet skulle kunde gå till på följande sätt. Först väljer man en valberedning på ett medlemsmöte. Deras uppgift är att hitta lämpliga kandidater på samma sätt som hittills. Medlemmarna lägger in sina nomineringar i en låda till ett bestämt datum. Efter det datumet är nominerings proceduren avslutad. Man kan välja att ha ett speciellt nomineringsmöte, som avslutar nomineringen. Valberedningen utarbetar ett förslag på en styrelse samt alla övriga nomineringar, som tillkommit. Valberedningen ansvarar för att informera medlemmarna och valkommittén om de valbara kandidaterna.

Medlemmarna ska också utse en valkommitté, som ordnar alla praktiska detaljer

kring valet; t ex. skriver pricklistor, valsedlar, plomberad låda, lokal och all information om själva valproceduren. De ska redogöra för vilka är de nominerade kandidaterna och sammanställa deras presentation med bild och bakgrund. De övervakar röstningen, räknar och redovisar röstresultatet till medlemmarna på årsmötet. Räkningssarbetet kan förenklas genom att lägga upp en register i Excel med kandidaternas namn och bara skriva in och registrera varje röst.

Avprickade

Medlemmarna kan i anslutning till sina arbetspass rösta på en bestämd plats. De visar legitimation och blir avprickade av valkommittén. För att en röstsedel ska vara giltig, ska den innehålla rätt antal valda kandidater. Valsedelns utformning kan vara förtryckt eller en tom lapp, i senare fallet, skriver man själv dit namnen. Dessutom kan man skicka valsedlar till folk, som är sjuka eller har semester. På årsmötet justeras och godkänns valresultatet av mötet och mötesordföranden.

Detta förslag är ett grundförslag. Vi har begärt att vårt förslag diskuteras på klubbens årsmöte och medlemmarna ska få chans att komma med sina synpunkter. Vi föreslår att mötet ska besluta att alla medlemmar ska få förslaget hemskickat för att få tid att tänka över och svara med en svarstalong. Det vill säga att det egentligen handlar om en ren opinions undersökning, för att veta om våra medlemmar vill ha listval överhuvudtaget.

Mer levande

Det finns många fördelar med ett listvalssystem. Efter justeringen av valresultatet på årsmötet, finns det tid över att diskutera och debattera aktuella frågor. När medlemmarna får möjlighet att yttra sig, blir SEKO som organisation mer levande och framåtsträvande. Dessutom slipper man nomineringar i sista minuten, som kan skapa kaos.

Vi har talat med Sigrd Lundström från SEKO-avdelningen och i hennes sektion, som organiserar stationsvärdar i tunnelbanan, har man listval och det fungerar mycket bra.

Avslutningsvis vill vi understryka att med ett listvalssystem ökar tillgängligheten för alla att kunna delta i röstningsproceduren. Det resulterar i ett mer demokratiskt val, som speglar medlemmarnas synpunkter.

Listval??

Frågan om listval togs upp vid klubbens årsmöte i mars 2006 och vid budgetmötet i november. Vid båda tillfällena yrkade klubbstyrelsen avslag på skrivelserna. Vi ifrågasätter inte syftet med listval men vi anser att det finns flera skäl som talar emot.

Alltid en lördag

Klubbens årsmöte hålls alltid en lördag eftermiddag i början av mars. Det är som regel annonserat i god tid (tidpunkt för 2007 års årsmöte angavs exempelvis i Facktuells julnummer 2006). Ytterst få medlemmar arbetar numera natten mot lördag eller på lördagen. De allra flesta har därför möjlighet att delta vid årsmötet och rösta fram sin styrelse.

Minst två steg

Om man ska anordna ett listval måste man, enligt vår uppfattning, genomföra valet i minst två steg. Först ska ordförande/kassör väljas och därefter ordinarie styrelseledamöter. Av flera skäl bör – om valet ska ske genom listval – ett nomineringsmöte hållas före själva valet. Dels för att "nominera" så att högst dubbelt så många kandidater kvarstår som de poster som ska väljas. Men också för att ge medlemmarna möjlighet att yttra sig offentligt om dem som kandiderar till de olika posterna. Men

i och med att ett nomineringsmöte hålls så flyttar man en stor del av valprocessen från ett möte till ett annat. Och trots nomineringen är det troligt att inte alla som ska väljas uppnår tillräcklig majoritet (minst 51 procent av rösterna krävs för att bli vald). Listvalet ska då antingen ske en tredje (och kanske fjärde...) gång – eller ändå avslutas på årsmötet.

Värdera

Vi anser också att det är mer demokratiskt att först avsluta och värdera det gångna årets arbete och dem som är ansvariga för det (vilket sker vid årsmötet) innan man går till val för kommande års uppdrag.

Ett listval innebär – om det ska genomföras på ett korrekt sätt – mycket extra arbete för klubben. Ett nomineringsmöte ska hållas. En valkommitté ska utses och ägna åtskilliga timmar åt att genomföra valet. Vi anser det inte försvarbart att använda klubbens resurser på det sättet.

Det är dessutom så att det ändå är årsmötet som i sista hand ska godkänna ett listval.

Vi tror mot den här bakgrunden att ett välbesökt årsmöte är det mest demokratiska sättet att välja klubbstyrelse!

Styrelsen för
Klubb Årsta postterminal

Emma Konrad och
Anne-Helene Pettersson

Emma Konrad och Anne-Helene Pettersson arbetar på Enhet 3 på Årsta.

Internationellt

EU fullföljer omregleringen

Ny postlag i USA: brevmonopolet behålls men hårdare prisreglering

EU:s postdirektiv

EU-kommissionen lade i slutet av förra året fram sitt förslag till revideringar i postdirektivet. Som väntat föreslår de att medlemsländerna måste ta bort det sista monopolskyddet senast 2009. I olika etapper har EU sänkt gränserna för högsta tillåtna vikt på monopolskyddade försändelser. Från och med 1 januari 2006 gäller 50 gram.

Eftersom merparten av breven väger under 50 gram så är det återstående skyddet av betydelse. Även för länder som Sverige, som har föregått med dåligt exempel och redan på 90-talet tog bort alla hinder för russinplockarna. I och med att spärren tas bort försvarar man den återreglering som borde göras. Av/omregleringen har som bekant lett till dyrare och sämre service inom alla områden där den har genomförts. Se bara på el- och telemarknaden.

Poängen med att behålla ett monopol på "basförsändelsen" är att det antagligen är det bästa sättet att garantera en bra och billig postservice för alla medborgare. Nu förbjuder EU den metoden och anvisar istället några andra och sämre. Det blir tillåtet för staten att finansiera den samhällsomfattande servicen genom statligt stöd, ett upphandlingsförfarande eller genom någon form av kompensationsfond, där de andra aktörerna får vara med och betala. I Sverige lär det väl bli som med kassaservicen att vi skattebetalare får betala noten och konkurrenterna (bankkapitalen!) skär guld.

Det svenska etablissemanget är som be-



kant hökar i omregleringsfrågan. Det är därför inte så förvånande att Postens ledning gjorde ett utspel förra sommaren tillsammans med cheferna för tyska, holländska och finska Posten där de krävde att det nya EU-direktivet också skulle sänka servicekraven.

Det kravet har kommissionen dock inte hört sammat. Den "samhällsomfattande posttjänsten" ska även i fortsättningen – åtminstone på papperet – omfatta bland annat minst en utdelning och en insamling fem dagar i veckan för alla hushåll. Det blir fortsatt tillåtet att tillämpa ett enhetsporto (för – som nu – "enstaka försändelser").

Protester

Naturligtvis finns det också ett motstånd mot kommissionens förslag. Några av de nordeuropeiska regeringarna och postcheferna applåderar förslaget – men i mellersta och södra Europa är entusiasmen betydligt svalare.

UNI – den stora fackliga internationella där SEKO är medlem – har uttalat sig emot den totala avregleringen och stöder den namninsamling som en belgisk parlamentsledamot, Alain Hutchinson, har dragit igång, *Sosposte.eu – Hands off my postman!*. Gå in på kampanjens hemsida, www.sosposte.eu och skriv på!

UNI uppmanade samtliga medlemsför-

bund i Europa att den 11 december protestera mot EU-kommissionens förslag. Manifestationer genomfördes också i flera länder, bland annat vid de finska ambassaderna (Finland var då ordförandeland i EU). Mig veterligt förekom inga aktioner i Sverige.

Japan

Privatiseringen av den väldiga japanska Posten har nu inletts genom att företaget delats upp i fyra olika dotterbolag. I början av januari meddelade styrelseordföranden för Posten att bank- och försäkringsbolagen (Japanska Posten bedriver världens största (liv)försäkringsbolag) kommer att börja säljas ut 2009. Han hade den goda smaken att tillkännage planen vid det japanska postfackets nyårskonferens.

Ryssland

Det italienska företaget Elsig har fått en order från ryska posten att leverera utrustningen till Rysslands första "ePP"-terminaler, en i Moskva och en i St Petersburg.

Elsig fick för några år sedan ett kontrakt på att leverera hela utrustningen till Rysslands första moderna sorteringsterminal i Moskva.

USA

Lönerörelsen

Samtliga löneavtal inom USPS löpte ut den 20 november ifjol. I december slöt APWU, det ena av de två stora förbunden (och det som organiserar sorterare, chaufförer och underhållspersonal) ett preliminärt avtal. Avtalet innehåller bland annat följande:

- Avtalet löper på fyra år, till den 20 november 2010.
- Lönerna höjs med 1,3 procent den 25 november 2006 och 1,2 procent den 21 november 2009. Samtliga medlemmar höjs med en lönegrad den 16 februari 2008. Dessutom sker två gånger per år en "Cost-of-living-adjustment" (COLA). Sammantaget beräknas avtalet ge ca 10 procent under fyraårsperioden.
- Alla med flexibla deltidsanställningar ("part-time flexies") på större arbetsplatser (= >200 ÅA) kommer att få dessa



omvandlade till fasta heltidsanställningar senast den 1 december 2007.

- Antalet fast anställda deltidare får uppgå till högst 2,5 procent av antalet anställda.

- Antalet tidsbegränsat anställda begränsas till högst 6 procent av antalet anställda inom ett distrikt och inom hela USPS. På ett enskilt arbetsställe får de tidsbegränsade uppgå till högst 11 procent.

- Tidsbegränsat anställda ska ha en anställning som omfattar 360 dagar.

- Fast anställda får förtur till övertid framför tidsbegränsat anställda.

- Bättre villkor för vissa typer av ledigheter.

- Vakanta heltidsjobb måste erbjudas fasta deltidanställda.

Hela avtalet finns tillgängligt för den intresserade via Årstaklubbens hemsida.

I den medlemsomröstning som genomfördes deltog drygt 40 procent av medlemmarna. 87 procent röstade ja till avtalet.

President's Commission

Jag har tidigare utförligt rapporterat om den *President's Commission* som Bush tillsatte och det lagförslag kommissionen lade fram, *The Postal Accountability and Enhancement Act*. Behandlingen i kongressens båda kamrar drog ut på tiden, och länge verkade det som om man inte heller under den här mandatperioden



skulle nå fram till ett beslut. Men det gjorde man. De sista dagarna på den gamla republikanskt dominerade kongressperioden enades man till slut och Bush skrev under lagen strax före jul.

Lagen innebär:

- USPS blir kvar som ett statligt ägt bolag
- Det blir fortsatt utdelning sex dagar i veckan
- Brevmonopolet behålls för att finansiera den samhällsomfattande servicen
- De anställdas förhandlingsrätt rubbas inte
- Staten (finansdepartementet) övertar kostnaderna för militära (veteran)pensioner till postanställda
- De idag alltför stora avsättningarna ("escrow account") till civila pensioner



Bilderna: Rank-and-file Advisory Bargaining Committee övervakar röstsammanräkningen i APWU:s medlemsomröstning om avtalet (t.v).

APWU:s affisch i kampanjen mot USPS "Consolidation Plan", som går ut på att slå samman terminaler och postkontor (t.h).

Fler postfackliga bilder och videos på bl.a. Postalnews.com.

mildras

- Enhetsportot bibehålls
- USPS behåller rätten att sätta priser på sina tjänster, men den nya lagen sätter ett tak så tillvida att höjningarna måste vara lägre än de allmänna prisökningarna.
- De anställdas villkor blir i stort oförändrade. De försämras dock på en viktig punkt, arbetsskadeersättningen. En tre dagars karens införs.

De fackliga kommentarerna till lagen går isär.

Även om NALC (stadsbrevbärarnas fackförening) naturligtvis kritiserar försämringarna i arbetsskadeersättningen, ser de positivt på lagen.

APWU är mera kritiskt. Samtidigt som förbundet konstaterar att det fackliga opinionsarbetet lett till avsevärda förbättringar i lagen – jämfört med President's Commissions ursprungliga förslag – befarar man att pristaket kommer att leda till lägre löner.

– Taket på portohöjningarna – som inte tar hänsyn till de aktuella kostnaderna för *Postal Service*, till exempel de exceptionella höjningarna av energipriserna – kommer att leda till ett konstlat tak på postarbetarnas löner, säger APWU:s ordförande William Burrus i en kommentar.

Anthrax

Det är nu drygt fem år sedan någon eller några skickade mjältbrandsbakterier med

Till terminalchef Kent Söderberg

Angående inomhusklimatet på Årstaterminalen

Under en lång period har Årstaterminalens personal varit tvungen att arbeta i ett mycket dåligt inomhusklimat.

Under sommaren har temperaturen stigit till över 32 grader. De anställda har mått dåligt av att arbeta i den höga värmen. Vissa så dåligt att de svimmat och blivit hemskickade.

Under vintern har temperaturen varit så låg på Årsta så att personalen arbetat i ytterkläder för att slippa frysa. Inomhusklimatet är ej acceptabelt enligt arbetsmiljölagen.

Nu är vintern här med samma elände igen. Alla vill vi ha en arbetsplats där vi trivs och mår bra. Därför ber vi nu terminalchefen ta ställning till detta innan kylan är här igen. Någon åtgärd måste vidtas, vi kan inte ha det på det här viset år efter år.

På styrelsens vägnar

Mohibul Ezdanikhan
Ordförande, Sektion 1 och 2

vanliga brev och dödade fem personer. FBI har fortfarande inte löst mordet; de tycks enligt pressuppgifter i USA inte ens ha några ledtrådar.

Oroligt

I oktober 2006 genomförde **kanadensiska brevbärare** i Vancouver en kort strejk i protest mot att de skulle åläggas att bära ut reklam för en lokal baptiskyrka. Skriften innehöll en nedsättande text om homosexuella. Den lokale fackordföranden påminde om att förbundets stadgar ålägger medlemmarna att bekämpa rasism, diskriminering och homofobi på arbetsplatserna. (Canadian Press 26/10)

I **USA** genomförde APWU den 26 oktober landsomfattande aktioner mot US Posts *Consolidation Plan* som går ut på att slå samman terminaler till färre och större enheter. (APWU web 26/10)

I **Paris** genomför sorterarna på terminalerna entimmes strejker under nattsiftet i protest mot nya sämre scheman med fler nätter. Man kräver också högre ersättning för nattarbete. Strejkerna har tilltagit efter nyår i år. (CEP-news - Les Echos)

I **Schweiz** inledde postanställda "måndagsmöten" från den 26 november 2006 i protest mot nedskämningar i antalet jobb. (CEP-news)

Den 17 november genomförde 30-45 procent av de anställda i **franska Posten** en endagsstrejk i protest mot EU-kommissionens förslag till fortsatt omreglering. (Le Monde 17/11)

I **Israel** genomfördes i november en generalstrejk bland olika statsanställda grupper, bland annat i Posten. Strejken var en sympatiaktion med de landstingsanställda ("regional councils") som inte fått ut sina löner på flera månader. Den israeliska regeringen prioriterar som bekant andra saker än att betala ut löner till civila tjänstemän och arbetare.

"Postarbetare över **hela Europa** demonstrerar för närvarande för högre löner och mot nedskärningar", skriver MRU Consultancy i ett nyhetsbrev i början av december, och fortsätter: "Efter att de franska arbetarna i mitten av november tog ledningen genom sin protest mot EU-kommissionens förslag har postarbetare i Polen, Schweiz, Spanien och Portugal följt efter och genomfört strejker".

I **Portugal** genomförde arbetarna vid de tre största sorteringsterminalerna i november 4-timmarsstrejker under en veckas tid för att understryka sina lönekrav. (Associated press 22/11).

I **Polen** krävde de postanställda kraftigt höjda minimilöner till 400 € (!) Och betalt för overtiden.

Jan Åhman

Filmtips på Bio!

• Denna månad vill jag tipsa om en film som heter "Half Nelson". Handlingen kretsar kring historieläraren Dan Dunne (mästerligt spelad av Ryan Gosling) och hans klass, i synnerhet en av eleverna, nämligen tjejen Drey (Shareeka Epps). Dan har nämligen ett problem, han använder droger när han inte undervisar på skolan. En dag blir Dan upptäckt av Drey på en skoltoalett, när han är



så borta att han knappt kan stå. Detta oväntade möte blir inledningen på en ovanlig men varm vänskap mellan läraren och hans elev. Drey har i sin tur en storebror som sitter i fängelse just på grund av knarkhandel. Hon har dessutom en "beskyddare" vid

namn Frank (spelad av Anthony Mackie) som försöker få Drey att gå samma väg som brodern. Dan känner att han måste försvara Drey så att inte hon också hamnar i Franks klor...

Trovärdig vänskap

Det bästa med den här filmen är dels Goslings suveräna tolkning av den vilsna läraren, dels samspillet mellan läraren och eleven. Deras vänskap är verkligen trovärdig på ett oerhört rörande och gripande sätt. Filmen är dessutom ganska grymig vilket ger en nästan dokumentär känsla till detta ovanligt genuina skådespel. Samtliga skådespelare i filmen är faktiskt väldigt äkta i sina roller, vilket gör att jag verkligen bryr mig om dessa människor och verkligen vill veta hur det kommer att gå för dem...

Skrivet av Anna Panic.

Anna Panic ingår i Facktuellts redaktion och arbetar på Enhet 2 på Årsta.



Ställ upp för kollektivavtalen!

Manifestera 17 mars

Sergels Torg kl 13.00



Fackliga
Samhällsbyggarna

SEKO Klubb Årsta postterminal

VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2006

INLEDNING

Förändringens vindar fortsatte att blåsa även under 2006 i oförminskad styrka. Det hade ju varit önskvärt att få lite respit och möjlighet till återhämtning efter de stora strukturprojekt och därtill kopplade problem som vi genom gått de senaste åren. Så blev nu inte fallet eftersom ett nytt organisationsprojekt drogs igång och sjuösattes under året. Från facketts sida var vi ute i olika omgångar och informerade om vad som komma skulle både på medlemsmöten och arbetsplatsträffar. På dessa träffar fans det en viss försiktig optimism inför de förändringar som fanns föreslagna. Denna optimism har nu vänts till en genomgripande pessimism. Stora problem med kvarligg och en inte alltför övertänkt arbetsvariation har skapat en missmodighet bland personalen. Tyvärr har vi inte kunnat upptäcka en ordentligt genomförd analys eller åtgärder till stöd för att förbättra läget trots våra framstötter vid olika tillfällen. SEKO jobbar naturligtvis vidare med frågan eftersom vi samtidigt ser det som en överlevnadsfråga för terminalen. Vi måste helt enkelt komma till rätta med problemen. I kölvattnet av ovanstående har behovet av personal varit större än vad arbetsgivarens kalkyler postulerat. Tidsbegränsat anställda har fortfarande i stor utsträckning anställts ofta med kort varsel vilket skapat stora problem i förhållande till turordningar. Våra krav om en långsiktig personalplanering med alla parametrar invägda börjar ta form men har uppenbarligen inte fått full genomslagskraft till dags dato. Detta är naturligtvis inte tillfredställande då många människor känner sig hänga i luften i en osäker tillvaro. Anställningsfrågorna i allmänhet och deltidares möjlighet till förhöjda åtaganden har under året varit en högt prioriterad fråga. Ett arbete som vi hoppas ska kunna få ett ordentligt genomslag under 2007.

En annan högt prioriterad fråga är arbetsmiljön där mycket arbete är nedlagt både på formerna (Systematiken) och de direkta påtagliga satsningarna i form av bl.a. bullerdämpning, hjälpmedel, golv och mycket annat. Detta har äntligen givit resultat i form av en väl genomarbetad handlingsplan innehållande 69 olika aktiviteter. I samband med handlingsplanen

har också utlovats pengar för att kunna förverkliga dessa satsningar.

En tendens som under året blivit allt tydligare är den växande andelen person ärenden som klubben fått hantera. Uppenbarligen kör nu arbetsgivaren en offensiv i denna del. Dessa ärenden kräver en oerhörd seriositet från SEKO:s sida eftersom det är människors framtida öden det handlar om.

Som extra lök på laxen pågick också ett arbete med den framtida ESB-organisationen som man nog kan betrakta som ett paradigmskifte. ESB kommer att på ett påtagligt sätt förändra arbetet i terminalen något som intensivt informerats om i olika sammanhang. Under 2006 har en partsammansatt grupp arbetat med lay out för det nya maskinkonceptet. SEKO har starkt drivit ytproblematiken och framfört förslag om att kunna ta delar av plan 4 i besittning för viss verksamhet. Arbetsgivaren är dock inte helt lycklig vid denna tanke. Vi har också starkt drivit arbetsmiljöfrågorna i samband med den nya lay outen och därvid rönt en viss framgång. I ESB konceptet ligger även personalneddragningar som en följd av ökad och mer effektiv maskinanvändning och därför har frågan om avveckling av personal blivit alltmer framträdande.

Klubben vill med alla medel undvika en övertalighet och försöker hitta andra vägar för avveckling om behov uppstår. Med tanke på åldersstrukturen i terminalen är pensionserbjudanden den modell som känns smakligast. De erbjudanden som gick ut under 2006 var resultatet av ett teamwork inom SEKO där flera nivåer var inblandade. Ytterligare erbjudanden kommer ut våren 2007 belastande 2006 års budget. Med tanke på hur arbetsgivaren skött personalplaneringen vill vi nog låta det vara osagt huruvida något överskott kommer att uppstå

STYRELSENS SAMMANSÄTTNING

Ordförande	Jan Gebring
Kassör	Rodrigo Acuna

Sekreterare	Jan Åhman
Vice ordf	Mohibul Ezdanikhan
Ledamot	Bo Ericsson
- " -	Jan Alvebäck
- " -	Raili Kalliovaara
- " -	Jan Skog
- " -	Åke Anevad
Ersättare	Monica Lindberg
- " -	Pia Zetterberg
- " -	Abdessatar Dridi

Klubbstyrelsen har under året hållit 21 protokollförda sammanträden.

Till styrelsesammanträdena har, förutom ordinarie ledamöter och samtliga ersättare, kallats även HSO Arne Grentzelius (tom 30 april) och Jan Alvebäck (from 1 maj).

MEDLEMSUTVECKLINGEN

Klubben hade 1.143 medlemmar vid årets början och 1.054 vid årets slut.

STYRELSENS ARBETSFÖRDELNING

Arbetsutskott. Jan Gebring, Rodrigo Acuna samt Jan Åhman har utgjort styrelsens arbetsutskott. Dessutom har två av de övriga styrelseledamöterna ingått i AU, enligt ett rullande schema.

Ansvarsområden:

Studier: Raili Kalliovaara.

Information: Jan Skog.

Jämställdhet: Pia Zetterberg.

Integration: Bo Ericsson.

Fackligt-politisk: Mohibul Ezdanikhan, *Arbetsmiljö:* Monica Lindberg.

Anställningar: Rodrigo Acuna, Jan Skog, Eva Brattström (tom maj), Mohibul Ezdanikhan (from maj).

Försäkrings- och pensionsfrågor: Jan Gebring, Jan Åhman, Rodrigo Acuna.

Medlemsvärvning: Rodrigo Acuna

Kultur/Fritid: Raili Kalliovaara

Rehabilitering: Jan Gebring.

REVISORER

Ordinarie revisorer har varit Günter Thiele och Emma Konrad, med Anders Jakobsson och Anna Panic som ersättare.

VALBEREDNING

Valberedningen valdes vid klubbens budgetmöte i november: Eva Nordin (sammankallande), Cumhur Erdogan, Yacob Sereke, Ewa Thörn, Carina Fantenberg, Claes Eriksson, Marta Gonzalez.

REPRESENTATION INOM SEKO

SEKO Stockholm representantskap

Ordinarie: Raili Kalliovaara, Rodrigo Acuna, Bo Ericsson.

Ersättare: Jan Gebring, Abdessatar Dridi, Mohibul Ezdanikhan.

Verksamhetskommittén för Brevnätet

Ordinarie: Jan Gebring, Jan Åhman, Mohibul Ezdanikhan.

Ersättare: Raili Kalliovaara, Rodrigo Acuna Lopez, Monica Lindberg.

Verksamhetsrådet Posten Produktion

PO Brandeker, Åke Anevad.

SEKO Postenkommittén

Jan Åhman, PO Brandeker

SEKO:s kongress

Jan Gebring, Raili Kalliovaara, PO Brandeker, Anders Viksten.

SEKO Stockholms integrationsgrupp

Bo Ericsson.

ÖVRIG REPRESENTATION

Samverkansgruppen Årsta

Jan Gebring, Jan Åhman, Monica Lindberg/ övrig styrelseledamot rullande.

Jan Alvebäck (HSO).

Fackligt Aktiva invandrare, FAI-Riks

Bo Ericsson är vice ordförande i FAI-Riks.

SKYDDSBUDEN

Arne Grentzelius (tom 30 april), Jan Alvebäck (from 1 maj), HSO, Yoseph Tewolde, vice HSO.

Små: Mohibul Ezdanikhan, Pia Zetterberg, Marjukka Kohvakka, Kurt Fanten-

berg,

EvaThörn, Bo Samé, Anette Bruken, Jörgen Hellgren.

Stora: Leif Ljungkvist, Luann Darby, Raul Garcia, Bengt Johansson, Monica Lindberg, Owe Olausson, Hans Rosén, Anna Panic, Roland Westin.

Värde: Abdessatar Dridi

DIL: Costica Enache, Anita Ekblom

Teknik/Und: Wladyslaw Calik, Roberto Cordero.

Fr.o.m.den 21 maj omgrupperades skyddsbuden utifrån de tre nya produktionsenheter som då bildades.

MÖTESVERKSAMHET

Klubbens medlemmöten

Två medlemmöten har hållits under året.

Årsmötet hölls den 11 mars på restaurang Flemings brygga. Mötet samlade 150 deltagare. Mötet innehöll sedvanliga årsmötesförhandlingar.

Höstmötet hölls den 25 november på Årsta med 60 deltagare. Mötet antog budget och verksamhetsplan för 2007 samt valde valberedning och HSO.

Klubben anordnade informationsmöten på arbetstid den 30-31 maj. Vid mötena behandlades fr.a. det nya organisationsprojektet samt inrättandet av interimsektioner inom klubben.

Sektions/Förtroendemannakonferenser

Två konferenser har hållits under året:

8 september

8 september hölls en sektionskonferens om lönerrevisionen, organisationsprojektet, ESB,sSektionsombildningen samt det föreslagna försäkringspaketet.

3-4 oktober

3-4 oktober hölls en tvådagarskonferens för klubbstyrelsen och samtliga ordinarie ledamöter i sektionsstyrelserna. Första dagen ägnades åt utvecklingen inom Brevnätet med Brevnätschefen Björn Olsson samt Kenneth Peterson och Jan-Eric Rönnqvist från SEKO:s verksamhetsråd som inbjudna talare.

Andra dagen behandlades klubbens verksamhetsplan för 2007 samt lönerrevisionen.

SEKTIONERNA

Inom klubben fanns tom den 23 september sju sektioner:

Sektion	Ordförande
Små	Jan Skog
Stora	Eva Brattström
DIL	Costica Enache
Värde	Abdessatar Dridi
ePP	Daniel Ghiu
Teknik	Stefan Brihage
Ledare/spec	Jan Alvebäck

Fr.o.m.den 21 maj inrättades tre interimsektioner gentemot den nya produktionscheferna. Samtliga förtroendevalda i berörda sektionerna ingick i interimsstyrelserna. Klubbstyrelsen utsåg förhandlingsansvarig för respektive interimsektion:

Sektion 1-2 – Mohibul Ezdanikhan

Sektion 3 – Jan Skog

Sektion 4 – Abdessatar Dridi

Den 23 september upplöstes de gamla sektionerna Små, Stora, Värde och DIL vilka ersattes av tre nya sektioner. Styrelser m.fl. funktioner valdes för de nya sektionerna vid de konstituerande möten som hölls i ABF-huset:

Sektion	Ordförande
Enhet 1-2	Mohibul Ezdanikhan
Enhet 3	Jan Skog
Enhet 4	Abdessatar Dridi
ePP	Daniel Ghiu
Teknik	Stefan Brihage
Ledare/spec	Jan Alvebäck

STUDIEVERKSAMHETEN

Förutsättningen att det fackliga arbetet ska fungera är att förtroendevalda och medlemmar har de kunskaper de behöver för sina uppdrag och sitt arbete. Studierna är därför ett viktigt medel att nå våra fackliga mål. Det gångna året har varit ännu ett aktivt studieår både för förtroendevalda och medlemmar i Klubb Årsta PT. Klubbens förtroendevalda har löpande informere-

rats om den utbildning som vi har tillgång till genom SEKO Stockholm, SEKO Posten, ABF och LO. Förtroendevalda har aktivt deltagit i dessa utbildningar och olika nätverksträffar för att få kontinuerlig utveckling bl. a om försäkringar & pensioner, jämställdhet, avtals- och rehabiliteringsfrågor.

Medlemsstudier

För medlemmar har Klubb Årsta under 2006 erbjudit egna kostnadsfria studiecirkel på fritiden och fackliga medlemsutbildningar på arbetstid, då SEKO har gett ersättning för förlorad arbetsförtjänst. I samarbete med ABF har vi genomfört 6 studiecirkel på fritiden, datakurser, studiecirkel Fritid utan stress - hälsa och Pensioner & försäkringar. Fackliga medlemsutbildningar på arbetstid med fokusering på integration och för första gången på jämställdhet, har genomförts under året. Studieprogrammet SEKO:s medlemsstudier i Årsta Postterminal om våra studiecirkel har tagits fram inför varje termin och information om medlemsstudier har varit anslagen på anslagstavlor. Studieprogrammet har funnits också på Klubb Årstas hemsida och det har varit möjligt skicka kursanmälan via nätet. Även uppsökeri på arbetsplatsen har använts för att informera om våra studiecirkel.

Några av våra medlemmar har deltagit i fackliga medlemsutbildningar som LO ordnat i samarbete med ABF, Medlemskapets värden och Facklig-politisk medlemsutbildning.

INFORMATIONSVERSAMHETEN

TerminalFacktuellt har getts ut med 6 ordinarie nummer om sammanlagt 172 sidor. Dessutom har fyra extranummer ("ÅrstaFacktuellt") getts ut.

TerminalFacktuellt ges ut tillsammans med Tba- och Segeltorpsklubbarna

Tidningen går därmed ut till sammanlagt ca 2.000 prenumeranter.

Årstaklubbens hemsida har funnits sedan 1997 och hade under 2006 uppskattningsvis drygt 10.000 besökare.

Sektionerna har huvudansvaret för den dagliga muntliga informationen till medlemmarna. Sektionerna får sin information främst genom klubbens styrelsemöten och sektionskonferenser samt den strida ström av mail som numera flyter genom organisationen.

KONGRESSEN – FÖRSÄKRINGSPAKETET

SEKO:s förbundskongress hölls i Folkets Hus den 10-12 oktober. Kongressen antog verksamhetsplan för kongressperiod 2007-2009 samt SEKO:s fyra prioriterade handlingsprogram: Kvinnor och män - Jämställdhetsprogram, Lika rätt - ett Sverige för alla, Människans behov- inte marknadens, Starka kollektivavtal, rätt lön och god arbetsmiljö. I samband med detta behandlade kongressen en omfattande mängd motioner och utlåtanden.

Bland andra viktiga frågor på dagordningen var val av förbundsstyrelsen och inte minst ett nytt avgiftssystem samt LO:s gemensamma försäkringspaket. Till posten som förbundsordförande omvaldes Janne Rudén och in i styrelsen från SEKO Stockholm valdes Gerardo Berrios och Janne Salkert. Avgiftsfrågan med försäkringspaketet beslöt kongressen skjuta upp till årsmötet 2007.

Klubbens kongressombud deltog flitigt även i avdelningen Stockholms intensiva förberedande träffar sen början av majmånad.

På kongressen 10-12/10 var avsikten att man skulle rösta för eller emot LO:s försäkringspaket. Därav blev intet. Frågan sköts på framtiden och ska tas upp igen till hösten på förbundsårsmötet. Dessförinnan ska man skicka ut en enkät för att pejla stämningen bland medlemmarna. Förslaget till försäkringspaket innehöll i korta drag följande; Hemförsäkringen skulle bakas in i medlemskapet och därmed skulle premien bli avsevärt mycket lägre. Vid dubbel anslutning ska man som kompensation få allriskförsäkringen gratis plus att vissa ersättningsbelopp dubblerades. Den skatteeffekt som man räknade med före valet är nu borta på grund av valutgången. Skatteavdraget för fackavgiften är ju nu som alla känner till borta. I paketet låg också en höjning av basbeloppen i fritidsskadeförsäkringen från 6 bbp till 25 bbp.

Klubben genomförde inför kongressen en allmän medlemsomröstning om försäkringspaketet. Svarefrekvensen var låg, bara ca 15 procent. 79 medlemmar röstade för paketet och 68 emot.

AVDELNINGEN

Klubben har deltagit i avdelningens årsmöte som representantskapet hade i slutet av mars samt budgetmötet i början av

december. Årsmötet godkände verksamhetsberättelsen, beviljade styrelsen ansvarsfrihet och valde enligt valberedningens förslag ledamöterna till avdelningens styrelse samt ombud till kongressen. Viktiga frågor vid budgetmötet var verksamhetsplan för 2007 och medlemsvärvarprojekt. Klubbkonferensen i november hade fått vara med och påverka processen av verksamhetsplanen. Vid budgetmötet antog representantskapet verksamhetsplanen och enligt avdelningsstyrelsens förslag, medlemsvärvarprojektet, ett samarbetsprojekt under 2007 mellan avdelningen och klubbarna om medlemsrekrytering och arbetsplatsinformation om medlemskapets värde. Det beslutades också att avdelningstidning ges ut med fyra nummer per år till avdelningens aktiva medlemmar.

Rapporter från avdelningens möten har lämnats i Facktuellt.

VERKSAMHETSKOMMITTÉN

Klubben deltar i SEKO:s Verksamhetskommitté inom Brevnätet. Verksamhetskommittén har hållit fyra sammanträden under året: 4-5 april, 22-23 maj, 28-29 september samt 21-22 november. Samtliga möten har hållits i Stockholm.

Utförliga rapporter från kommitténs möten har lämnats i Facktuellt.

LÖNEREVISIONEN

2006 års lönerrevision avslutades i början av december.

Årets pott uppgick till 2,37 procent. Vi uppnådde en ny normlön på drygt 19.400 kr och höjde det generella påslaget till 400 kr.

Avtalet för lönesättning av vissa ledare och specialister omförhandlades under året. I avtalet regleras minimilönen för produktionschef, biträdande produktionschef, lagledare, biträdande lagledare, maskinansvarig, transportsamordnare, mottagningsamordnare samt truckansvarig.

Dessutom finns i avtalet regler för vikarietillägg för dem som vikarierar på dessa tjänster.

SAMVERKAN - FÖRHANDLINGAR

Nytt samverkansavtal

I samband med organisationsförändringarna slöts ett nytt samverkansavtal, som

trädde i kraft den 1 juni 2006.

Förutom Terminalsamverkan finns samverkansgrupper på enheterna: Enhet 1-2 (gemensam samverkan), Enhet 3, Enhet 4 samt Teknik & Underhåll.

Arbetsplatsträffarna skall enligt det nya avtalet hållas var fjortonde dag i en timme. Laget beslutar självt om dagordningen och vilka som ev. ska bjudas in till träffarna. Produktionschefen skal delta vid minst en arbetsplatsträff per kvartal. Minnesanteckningar ska föras och skickas till respektive samverkansgrupp.

Samtidigt omreglerades skyddsorganisationen:

- Skyddsområde 1 = Enhet 1-2 med sex skyddsombud
- Skyddsområde 2 = Enhet 3 med sex skyddsombud
- Skyddsområde 3 = Enhet 4 med fem skyddsombud
- Skyddsområde 4 = Teknik & underhåll med ett skyddsombud
- Skyddsområde 5 = Övriga utrymmen med ett skyddsombud.

ESB

Effektivisering av den samlade brevprocessen, ESB, kommer att resultera i stora förändringar både på terminalerna och i brevbäringen. Maskinparken ska uppgraderas, upplägget för B-postsorteringen förändras och maskinell finställning och eftersändning införs.

Layouten

Layoutgruppen startade redan före sommaren för att sedan i förstärkt form fortsätta sitt arbete till hösten. Klubbstyrelsen var tydlig i början av hösten att layoutgruppen behövde förstärkas och gå ut till alla lag och presentera de förslag de arbetade med innan slutgiltigt förslag skulle förhandlas. Gruppen hade ett tvådagars nystartsmöte i september då principerna för ESB lärdes ut och början till layoutförslag togs fram. Alla lag informerades i oktober-november och sedan bestämde sig gruppen för ett förslag under ett tvådagars slutmöte.

En utökad förhandling på klubbstyrelsens initiativ skedde efter detta med terminalchef Kent Söderberg och brevnätschef Björn Olsson. Där kom vi fram till att vi arbetar efter den layout som gruppen föreslår med undantag av att vi måste ha 4 SSM istället för 3 som var gruppens förslag. Brevnätschefen Björn Olsson gick

också med på att göra en anslagsbegäran om ytterligare BFM utöver de 10 som ligger i grundplanen för Årsta postterminal. Detta var klubbens krav för att arbetsmiljön skulle förbättras genom att vi då kan byta FSM mot BFM förutom de FSM som behövs för box och storkund.



Bilder från årets verksamhet: A-kassemonstrationen 14 december; Sektionsmötena 23 september; Kongressen 10-12 oktober; Pensionsinforesan 21 oktober.

Organisationsprojektet

En stor del av årets förhandlingsverksamhet har rört de organisationsförändringar som genomförts i flera etapper. Organisationsöversynen startade i november 2005 och har därefter pågått under hela året, i

en eller annan form.

Schemaförhandlingar

Klubben engagerade sig mycket i de schemaförhandlingar som var i början av året. Arbetsgivaren ville göra om alla scheman och klubbstyrelsen behandlade schemafrågorna genom att ha en egen schemagrupp och behandla de förslag som fanns på planeringskonferensen i höstas. Resultatet blev att de scheman som förhandlades fram i stort liknade de gamla, men med två viktiga förändringar. Nattens tjänstgöring mot lördagen drogs in, men vi lyckades begränsa ersättningen för dessa timmar till en extravakt var åttonde vecka. Storas tvåskiftare fick samma schema som Små:s vilket innebär lika många eftermiddagar som förmiddagar. De scheman vi kom överens med arbetsgivaren om var trots allt mycket bättre än det grundförslag arbetsgivaren kom med.

Bemanning

och arbetstidens förläggning

Vid inplacering i lag stöttade klubben sektionerna när det behövdes. Sektionerna klarade i stort inplaceringsförhandlingarna själva på ett bra sätt. Klubben gick in med en reservation när det gäller paustidernas sammanlagda längd på natten där klubben ansåg att de nattare som börjar 18.00 skulle få en 10 minuters paus på avgäendetid där de annars arbetar tre timmar i sträck. Arbetsgivaren tog här ett eget beslut och körde över klubben. Vi har i olika sammanhang under hösten försökt få arbetsgivaren att ändra sig utan att nå framgång. Det är förhoppningsvis en fortsatt prioriterad fråga för den nya klubbstyrelsen.

Personalläget

SEKO har under året efterfrågat en långsiktig personalplanering. Möjligen presenteras den en bit in på 2007.

Enligt 2006 års budget befarades ett personalöverskott på Årsta. SEKO lyckades förhandla fram ett antal pensionerbjudanden för att undvika uppsägningar. Vi fick 8 avtals- och 25 deltidspensioner.

Dessutom har ca 30 anställda gått till Futurum.

Inga uppsägningar p.g.a. arbetsbrist har gjorts under året. Tvärtom har det som regel behövts ett antal förhöjda åtaganden och tidsbegränsade anställda, bland annat på grund av problemen med omorganisationen i september.

Friåret

Friåret har rönt stort intresse på Årstater-

minalen.

Efter långdragna förhandlingar lyckades SEKO till slut ordna 30 friårsplatser även under 2006, dock begränsade till tre månader.

En av den nya regeringens första åtgärder var att avskaffa friåret. Några nya platser blir därför inte aktuella under 2007.

Arbetstidsreglerna

De EU-regler om arbetstiden som införts i den svenska Arbetstidslagen, trädde i kraft den 1 januari 2007.

Den bestämmelse som väckte störst oro är den som säger att det ska finnas en sammanhängande dygnsvila på minst 11 timmar under varje 24-timmarsperiod. Efter en del överläggningar under hösten konstaterades att den som regel uppfylls med nuvarande scheman. De ändringar i tvåskiftarnas alterneringar som befarades, behövde därför inte genomföras.

Däremot kräver regeln större uppmärksamhet vid schemaläggning vid exempelvis förhöjda åtaganden.

REHAB

I ett alltmer hårdnade samhällsklimat där sjukskrivna ska drivas ut i arbete trots små förutsättningar samtidigt som arbetsgivarna å sin sida försöker bli av med personer som de anser inte uppfyller kvoten, har rehab arbetet fått en mycket framträdande roll i det fackliga arbetet. Mycken tid och energi har lagts ned för att hjälpa kamrater till anständiga lösningar. Klubben har under året drivit och medverkat i ett antal ärenden av skilda slag. Flera ärenden har drivits mycket långt och hamnat som tvisteärenden i SEKO Postens regi. Ett mindre antal har t.o.m. hamnat i AD. Klubben har också drivit på i fråga om att få fram en gemensam syn på och en struktur i arbetet med rehab i terminalen. Vi hoppas att detta arbete ska ge bättre förutsättningar för att bedriva verksamheten i framtiden.

PENSIONER - FÖRSÄKRINGAR

Information om pensions- och försäkringsvillkor har under året fortlöpande lämnats vid möten, genom Faktuell samt individuellt till enskilda medlemmar.

Under hösten genomfördes en uppskattad pensionsinforesa med 95 deltagare. Nils Carlén från SEKO Postens pensionsinforesupp föreläste.

ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljön på Årsta är i många fall fortfarande bristfällig. Terminalen har enligt vår uppfattning aldrig blivit färdigjord efter de olika strukturprojekten som startade i och med att Stockholm Klara blev nerlagt.

Postens ledning har i de flesta fall visat en stor njugghet eller skall vi säga snålhet att satsa pengar på arbetsmiljöfrämjande åtgärder, såväl fysiska som psyko-sociala åtgärder.

I terminalsamverkan har vi äntligen enats om en handlingsplan som vi också kan kalla ett stort åtgärdsprogram som sträcker sig över både 2007 och 2008. Det är totalt 69 olika saker som vi kommit överens om. Dessa är uppdelade på allmänna, rutiner och checklistor, informationsinsatser och ESB aktiviteter som behandlas i ESB projektet. Vi kan nämna följande.

- Ventilationsproblematiken, kallt / varmt och dragigt.
- Avsaknad av fullgod städning.
- Regelbundna balk och storstädningar
- All bullerproblematik, identifiera ljudkällor, köpa in absorberer som skall vara återanvändbara.
- Golv problematiken
- LTP - intertransport problematiken
- En fungerande arbetsvariation, repetitiva arbetsuppgifter får ej göras av samma personer över längre tidsperioder.
- Olika lyfthjälpmiddel
- Ergonomiutbildning.
- Belysning i hela terminalen.
- Utbildningsinsatser, säkerhet, kränkande särbehandling mm.
- Aktivt arbeta med alkohol och drogproblematik.
- Ta fram ett hälsoprogram.
- Arbeta med metoder för minska sjukfrånvaron.
- Resurser till estetiska rådet, färgsättning, möblering, konst och blommor.

Det är ett gigantiskt arbete som återstår att göra och det är nu upp till arbetsgivaren att visa att det inte enbart handlar om läpparnas bekännelser. En bedömning mellan tummen och pekfingeret är att kostnader för att genomföra alla överenskomna åtgärder ligger upp i mot 100 miljoner, under en tre års period. En fråga som ett fungerande ventilations / klimat system måste förhandlas med fastighetsägaren för att sedan kostnaderna eventuellt får tas på hyran. Ett stort ansvar vilar på förtroendevalda att i olika sammanhang driva dessa olika frågor. Vi har påpekat Årstas brister uppåt i den postala hierarkin, vilket gjorde att inköp av mattor, beslut att bygga om en

port kunde beställas i slutet av året. Det är vår förhoppning att man nu på central postal nivå börjat förstå Årstas problem och det skall bli lättare att få loss nödvändiga pengar.

ANSTÄLLNINGAR

Det övergripande arbete under året med anställningsfrågor har varit bevakningen av att arbetsgivaren följde företrädeslistan och regeln om högst 3 års vikariatsanställning under de senaste 5 åren. 3 kamrater har kunnat begagnat sig av den regeln.

Inför starten av den nya organisationen har vi hållit koll på att den flestas önskemål om inplacering har varit tillgododott.

Vi har jobbat med många ärenden där medlemmar har klagat på att de har fått fel anställningsform i avtalet vid utökad åtagande.

Tillsammans med arbetsgivaren lyckades vi hytta en lösning så att ca 30 anställda kunde beviljas 3 månader "friår" under 2006.

Arbetet med anställningsfrågor har sköts av klubbens anställningsgrupp bestående av Rodrigo Acuna, Mohibul Ezzanikhan och Jan Skog/Åke Anevad.

POSTPOLITIK

Den internationella postpolitiska trenden är fortsatt omreglering, bolagisering och privatisering.

Framför allt fortsätter arbetet inom EU med det nya direktiv som ska träda i kraft den 1 januari 2009. Direktivet kommer att tvinga medlemsländerna att ta bort resterande monopolskydd för att säkra den samhällsomfattande posttjänsten.

I Sverige har inga nya beslut tagits under året angående Postens framtid.

Klubben har fortlöpande genom fr.a. Faktuellt rapporterat om postpolitiska nyheter.

INTEGRATION

Årstaterminalens integrationsutskott har under verksamhetsåret kontinuerligt hållit möten vid vilka minnesanteckningar förts. Utskottet höll en av sina sammankomster på SEKO:s förbund där vi träffade förbundets nya ombudsman i integrations- och jämställdhetsfrågor. Som ett led i integra-

tionsutskottets kunskapsbyggande så hölls ett möte på Medelhavsmuseet där vi bl.a. såg utställningen Islam i Sverige. Vi be- vistade även utställningen Sverige och förintelsen på Forum för levande historia. Ett seminarium om diskrimineringslagarna var även det en del av det kunskapsbyg- gande som vi fortsatt med under verksam- hetsåret. Dessutom har vi deltagit i den statliga utredningen Makt, integration och strukturell diskriminering inom arbetslivet på Rosenbad och Regeringskansliet. Den integrationsansvarige deltog också på ett seminarium om Mångfald ur ett affärsper- spektiv som arbetsgivaren anordnat på Arken.

Den 9 november deltog SE- KO-representanter från Årsta på manifes- tationen till åminnelse av kristallnatten. Vi har också deltagit i ett equalprojekt, Para- pplyprojektet mot diskriminering - för öppnare arbetsliv, liksom på ett möte med dåvarande integrationsministern på Rosen- bad samt i en politikerdebatt med rubriken Hopp, ilska, mod; vilken hölls i Kulturhu- set. Den integrationsansvarige har också hållit integrationsutbildningar för SEKO Stockholms räkning och varit vice ordfö- rande i riksnätet Fackligt Aktiva Invandra- re, (FAI-riks) där Årsta utgör en del av ett tvärfackligt nätverk. Under verksamhets- året har vi också deltagit på flera Rosa Parks caféer som anordnats av LO-distrik- tet i Stockholms län, FAI och Centrum mot rasism.

Arbetet med terminalens mångfaldsplan har fortsatt och den speciella informa- tionshörnan med inriktning på integration och likabehandling har kontinuerligt till- förts material. Den mångkulturella alma- nackan har varit ett uppskattat inslag vid denna infohörna.

Avslutningsvis vill vi förmedla förhopp- ningar inför framtiden inte minst för att vi upplevt att integrationsfrågor givits ökat utrymme i olika samverkansformer.

JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhetsansvarige har deltagit i två möten för att utarbeta jämställdhetsplanen för Årsta postterminal.

Arbetet med jämställdhetsplanen för 2006 kom igång så sent att den plan som till slut blev klar kom att gälla för 2007!

Vi kan konstatera att efter den sista löne- rörelsen, så har vi nått en bra bit på väg, att minska löneklyftorna mellan kvinnor & män. I Enhet 1 & 2 och Enhet 3 så ligger till och med lönen för kvinnorna, i genom-

snitt något högre än männen.

Vi har också en stor andel kvinnliga lagledare på terminalen. Men vi har fortfa- rande en bra bit att gå när det gäller kvin- nor på högre befattningar (ex. så har vi endast en kvinnlig produktionschef på Årsta). Ett krav på ledningen skulle kunna vara att starta ett mentorsprogram. För att stötta och uppmuntra tjejerna så att fler söker till de högre befattningarna.

Men till sist så anser vi att jämställdhet inte bara är en fråga för tjejer utan även för killarna!

KULTUR

Kultur är hälsosamt! är vår vision i Klubb Årstas kulturverksamhet. Tillgänglighet till kultur motverkar vantrivsel och ökar tillfredställelsen i arbetslivet, förbättrar livsinnehåll, ger stimulans och skapar hälsa. Målet har varit att erbjuda våra medlemmar kostnadsfria kulturupplevelser och kulturella aktiviteter på fritiden och på arbetsplatsen: teater, utställningar, böcker. Vi har informerat om aktiviteterna i Fack- tuellt, på Årstaklubbens hemsida och via affischer som har varit anslagna på SE- KOs anslagstavlor i Årstaterminalen.

Teater

Teaterbesök på Dramatens Stora Scen och ibland även på Lilla Scen med tredjeraden kort har erbjudits gratis för medlemmar. Varje medlem har haft möjlighet att boka två biljetter per besök. Dramaten-biljetter har varit populära även detta verksamhets- år och 670 biljetter bokades till 112 före- ställningar. Klubbens teaterbesök upp- märksammades i höstas av SEKO Magasi- net då en reporter från tidningen intervju- ade några av våra medlemmar på Dramaten och tittade på Macbeth med oss.

Utställningar

Klubb Årsta har erbjudit för medlemmar kostnadsfria gruppbesök med guideade visningar på fem aktuella konstutställning- ar: Moderna utställningen på Moderna Museet i mars; Konstnärspår på National- museum i april; Ivan Aguéli på Walde- marsudde i september; Bror Hjorth och Alberto Giacometti på Liljevalchs i okto- ber och Africa Remix på Moderna Museet i december. Cirka 120 medlemmar deltog i dessa utställningsbesök.

Bibliotek

Bokbeståndet i vårt bibliotek på plan 3 vid Infotorget har vuxit ytterligare under året. SEKO förbundet har sponsrat arbetsplats- bibliotek via En bok för alla och vi har fått

böcker till biblioteket från våra medlem- mar. Utveckling av biblioteket fortsätter.

Utflykt med båt till Birka

Den traditionella årliga båtresan gick i början av september till Vikingastaden Birka. Framme på ön fick vi kunniga visningar om Birkas historia och arkeolo- gernas utgrävningar. Resan var kostnadsfri för våra medlemmar och mycket lyckad. Middag intogs på hemresan i matsalen ombord m/s Victoria. Vi var cirka 55 personer som deltog.

Stockholms skärgård

Under sommarmånader har medlemmarna haft möjlighet att åka Waxholmsbåtar gratis med skärgårdskortet, ett tilläggskort till SL-periodmärke. Årstaklubben köpte 4 sådana kort.

FAKTLIGT-POLITISKT

2006 var det valår. Klubben ordnade flera politikerbesök och en valdebatt i termina- len.

Flera dagar i rad kom kommunal-, landstings- och riksdagspolitiker på besök. 21:a augusti kom Stockholm stads finans- borgarråd Annika Billström och samma dag på kvällen kom vänsterns kunnan- politiker Ann Margarethe L. 22:a augusti på kvällen kom (s) landstingspolitiker Dag Larsson och 23:e augusti på kvällen land- stingspolitiker Jan Strömdahl (v). 28:e augusti kom riksdagspolitiker Börje West- lund (s) och 29:e augusti riksdagspolitiker Kalle Larsson (v).

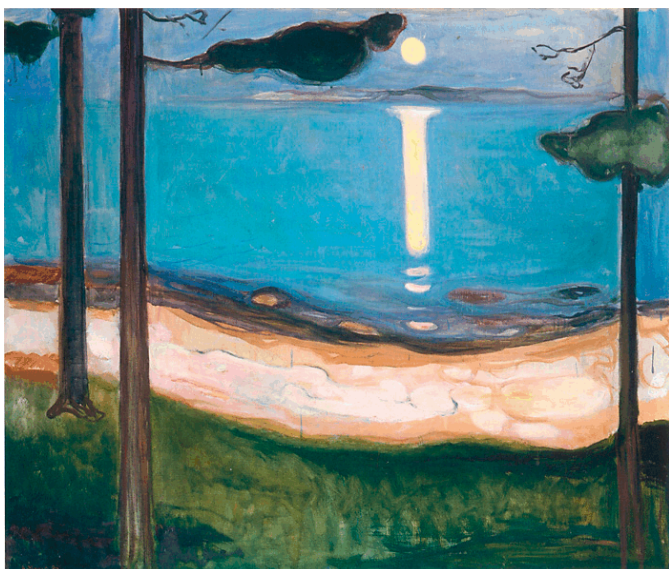
Dessutom ordnade vi en valdebatt. Föl- jande riksdagsledamöter deltog i deba- ten; Anders Ygeman (s), Karin Thorborg (v), Ewa Björling (m) och Hans Backman (fp).

SLUTORD

Styrelsen får med dessa ord tacka för förtroendet att ha fått leda klubbens arbete under verksamhetsåret.

Vi tror att de uppgifter vi står inför under det kommande året kräver en hög facklig aktivitet och det är vår förhoppning att så blir fallet.

*Jan Gebring, Rodrigo Acuna-Lopez,
Jan Åhman, Mohibul Ezdanikhan,
Bo Ericsson, Jan Alvebäck,
Raili Kalliovaara, Jan Skog,
Åke Anevad,
Monica Lindberg, Pia Zetterberg,
Abdessatar Dridi..*



Nationalmuseiröst

Namn: Glenda Orozco Vargas

Aktuell som: En av 30 som deltog i SEKO Årstas visning den 14 januari av *Naturens spegel* på Nationalmuseum.

Jobbar: Deltidare på Årsta Nat.

I Posten sedan: 1974. Började på Stockholm Ban och har sedan jobbat på Klara och Tomtebodan och nu Årsta.

Utanför Posten: Kom till Sverige 1973 som politisk flykting från Colombia. Hade börjat studera kemi i Colombia och fortsatte med det i Sverige. Fick efter studierna jobb som laboratorieassistent inom sjukvården, har bland annat jobbat åt Sven Britton på infektionskliniken.

Familj: Två vuxna barn.

Andra intressen än Posten:

– Jag gillar att gå på teater och konserter. Träning och långa promenader. Litet resor och så goda middagar med vänner och bekanta, förstås!

– Tycker om att SEKO på Årsta satsar på teater- och konstbesök, det gör att facket blir litet mer än bara "trygghetsfrågorna". Inget annat fack som jag känner till genom bekanta erbjuder något sådant.

Vad tycker du om utställningen?

– Det är intressant att se de olika epokenas målningar och många storslagna verk. Till exempel Marcus Larssons Smålandstavla – det



motivet känner jag igen. Zorn är en av mina favoriter med sitt svenska ljus.

– Munch och Strindberg är också med, det förhöjer värdet på utställningen.

– Men jag saknar de kvinnliga målarna, de är dåligt representerade i utställningen!

Någon favorit:

– Gallen Kallelas Imatra-målning fångade mig. Samtidigt som den är så realistisk så har den ett skimmer av överklighet.

En till!?

– Fanny Churbergs "Månsken".

Någon annan konstnär som du tycker om?

– Jag är förtjust i impressionisterna. Bland de svenska konstnärerna så uppskattar jag Isaac Grünewald och Sigrid Hjertén. Får jag välja en till så blir det någon av Skagenmålarna.

Har du förslag på någon annan kulturaktivitet som klubben kunde anordna?

– Konserthuset eller Berwaldhallen skulle vara roligt.

– Jag tycker om utflykterna som klubben anordnar, de skapar gemenskap – och det gynnar stämningen i arbetet också!

Något annat?

– Jag hoppas att SEKO fortsätter med de här aktiviteterna, och att fler deltar. Det är fantastiska kulturupplevelser – och bra för hälsan också!

Jan Åhman

Bilderna överst på sidan: Edvard Munch *Månsken* (tv) och Akseli Gallen-Kallela *Imatra om vintern*.

Utställningen visades t.o.m. den 15 januari på Nationalmuseum i Stockholm. Den går nu vidare till bl.a. Helsingfors, Oslo och Minneapolis i USA.

Teater för medlemmar i SEKO Klubb Årsta PT

DRAMATEN



Föreställningar på Stora scenens tredje rad gratis för SEKO-medlemmar.

Du kan gå på teater gratis!

SEKO Klubb Årsta PT har sex stycken Tredjeraden kort för teaterbesök på Dramatens Stora scen under säsongen 2006/2007.

Biljetter finns till följande föreställningar:

Dödsdansen av August Strindberg

2/3, 3/3, 4/3, 16/3, 17/3, 18/3

Macbeth av William Shakespeare

22/2; 9/3, 10/3, 11/3, 28/3

Lång dags färd mot natt av Eugene O'Neill

18/2, 25/2; 6/3, 13/3, 20/3, 27/3

Blomsterplockarna av Erland Josephson OBS! Lilla scenen.

23/2, 24/2

Ett Drömspel av August Strindberg

25/3, 30/3, 31/3

Bokningspärmen med närmare information finns i Sektion Natt:s 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.spikinfo.se

Kontakt: Svante Olsson,
Årsta Natt

...

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. 08-781 72 51

Hemsida:

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

...

Postens konstförening i Stockholm

Öppen för alla anställda i Posten. Vi ställer ut i Arken två ggr / år (maj och november) då konst lottas ut bland medlemmarna.

Medlemsavgift 100 kr/kvartal.

Kontakt: Jens Morin,
tel 08-781 68 35

Hemsida på Postens Intranät.

Gå in under Personal / Fritid/Konstföreningar.

...

Postens fiskeklubb

Medlemsavgift 150 kr/år

Kontakt: Inge Nilsson, Tba
tel 08-781 76 04

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Normalbrev
Avs: SEKO
Klubb Årsta postterminal
120 21 ÅRSTA
Adressändring: se nedan!

Klubb Segeltorps Årsmöte

Klubb Segeltorp paket håller årsmöte
lördag 24 februari kl. 16.00.
Lokal: Restaurang Flemings brygga, Fleminggatan 2-4

Anmälan till middagen efteråt: Se lokal annonsering!

Klubb Tomtebodas Årsmöte

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Klubb Tomteboda Brev kallar till årsmöte lördag 10 mars kl. 13.00.
Lokal: Restaurang Flemings brygga, Fleminggatan 2-4.

På dagordningen:

Sedvanliga årsmötesförhandlingar.
Aktuella rapporter.
Kl. 15.00 - 16.00 kulturinslag.

Efter mötet bjuder klubben på middag. Anmälan genom denna talong till klubbexpeditionen eller per post senast 7 mars

Namn:.....

SEKO
Klubb Brev Tomteboda
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA

Klubb Årstas Årsmöte

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Klubb Årsta postterminal kallar till årsmöte lördag 3 mars kl. 13.00.
Plats: Restaurang Flemings brygga, Fleminggatan 2-4.

På dagordningen:

Sedvanliga årsmötesförhandlingar
Val av klubbstyrelse, revisorer och huvudskyddsombud
Val av valberedning. Rapporter om aktuella frågor.
Christer Rydh från förbundets förhandlingsavdelning medverkar.

Efter mötet bjuder klubben på middag. Anmälan genom denna talong till din facklige företrädare eller per post senast den 26 februari

Namn:.....

Sektion:.....

SEKO
Klubb Årsta Pt
Box 90 121
120 21 ÅRSTA