

FACKTUELLT

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

• Nr 6/dec 2007

Nya avtalet

Mer än vanligt i potten

■ Det nya avtalet innehåller löneökningar som är högre än dem vi fått de senaste åren.

- Ingångslönen i trappan höjs från 14.700 till 16.000 kronor den 1 oktober 2007.

- Alla som tjänar upp till 28.600 kr/mån genererar 800 kr (heltid) till den lokala potten varje avtalsår.

- De som tjänar över 28.600 genererar 2,8 procent till potten.

13-14 procent

Avtalet beräknas kosta 10,2 procent för hela Posten. Tack vare krontalspåslaget, som innebär en låglönesatsning, kommer utfallet för våra terminaler troligen att hamna på

13-14 procent för hela avtalsperioden. Avtalet är treårigt och gäller från 1 oktober i år till den 30 september 2010.

Svart hål

Nationaldagen kompenseras med en ledig dag när den infaller en lördag eller söndag. Bättre regler har införts för uppflyttning i trappan och för tidsbegränsade att få månadslön.

På minuskontot i det nya avtalet finns bl.a. ett vidgat svart hål och sämre timlöner.

Läs mer om löneavtalet och pensionsförhandlingarna på sidorna 4 - 9!

/Red



Varför tjänar kvinnor mindre än män?

Sidan 24

Stort utbildningspaket för terminalarbetare i Brevnätet

Sidan 12

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

Årstaklubben på Internet:

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

Tomtebodaklubben på Internet:

<http://www.sekotomteboda.se>

Faktuellt nr 6/2007

**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 1/2008 beräknas
utkomma i februari**

•

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

Foto om ej annat anges: Jan Åhman



Tankar i vinternatten

• Nu när vintermörkret närmar sig sin kulmen är det lätt att hänfalla åt dystra och destruktiva tankar. Endast glöggen värmer våra bottenfrusna själar. Hu ska re gå, hu ska re gå? Men nej, jag ska inte gräva ner mig i klagandets bottenlösa träsk. Visst finns det företeelser som inte är helt bra men det viktigaste för oss i SEKO måste ändå vara att lägga grunden för förbättringar och att driva frågor åt rätt håll. Det är lätt att klaga men att komma med konstruktiva lösningar är ofta svårare. Många saker har varit på gång under hösten, projekt har drivits och vissa saker har redan genomförts. Sedan vi begåvats med en ny terminalchef har saker hänt i samma takt som den borgerliga regeringen genomför sina förändringar. Och visst är det så att terminalen behöver styras upp i vissa avseenden men mänskliga behov måste också vägas in bilden.

Pensionslösningar

Vi i SEKO, lyckades få loss en del pengar till pensionslösningar och det med arbetsgivarens hjälp, det ska villigt erkännas, men det har kommit en del smolk i bägaren. För de personer som önskade att få en delpension har arbetsgivaren lokalt satt, som vi upplever det, rätt så rigida krav på arbetstider. 6-morgon är kanske inte vad man drömmer om när man äntligen har en chans att njuta sitt otium.

Delpension

Många avstår då från att söka delpension vilket förmodligen inte är till gagn för någon part. Detta tycker jag är trist för att inte säga sorgligt. Här fanns en ypperlig chans att minska trycket på eventuella kommande personalöverskott, effekterna av volymflyttar till Uppsala och en minskad manuell hantering i och med den tekniska uppgraderingen. Det hade till och med kanske funnits en möjlighet att föryngra personalstyrkan med nyrekryteringar. Den demografiska kurvan har en markant topp runt dryga 50 års strecket.

6-morgnar

Eftersom vi ändå varit inne på arbetstider kan jag väl fortsätta en stund på det spåret.

Förläggningen av arbetstider på scheman är ju en av de viktigaste frågorna för oss inom SEKO, helt enkelt en hjärtefråga men också en fråga för ständiga konflikter. Visst vore det trevligt om alla kunde få sina individuella arbetstider men det inser nog var och en att det är en omöjlighet i den typ av verksamhet som vi befinner oss inom. Men vad som ligger inom möjlighetens gräns är att ändra de centrala produktionsuppläggningen och därmed få lite mer humana arbetstider. Ja, jovisst vi befinner oss i ett serviceyrke men måste det betyda att man ska våldföra sig på den mänskliga biologin?

Utbildningar

Jag tycker faktiskt att det kan vara en befogad fråga att ställa sig; vad är det för ett samhälle som vi bygger? Skulle inte "välfärden" gagna mäskligheten? "Hög standard? Va fan är hög standard".

Klubben har under en längre tid arbetat för att få till utbildningar för personalen och nu börjar det äntligen ge resultat. Utbildningar har länge varit ett försummat område och förmodligen bidragit till Årstas något mindre bra resultat. Nu har även arbetsgivaren insett värdet av utbildning och gjort en del ambitiösa satsningar. Vi välkomnar naturligtvis detta eftersom vi drivit frågan. Även lag ledarna har fått ta del av utbildningar i ledarskap i form av en konsultverksamhet. Vi hoppas att det ska leda till ett bättre ledarskap i terminalen vilket alla parter tjänar på. Arbetsledare som kan leda arbetet och hantera personal på ett respektfullt sätt är en stor tillgång. Kontinuerlig utbildning och kompetenshöjning är som vi ser det en väsentlig del av verksamheten.

Avtalet

Avtalsrörelsen har äntligen kommit till ett slut men de lokala förhandlingarna kommer inte igång förrän efter julhelgen. Resultatet av de centrala förhandlingarna har som alltid när det gäller

förhandlingar sina för och nackdelar. Till fördelarna får man väl ändå räkna genombrottet för krontalsberäkningar med ordentliga påslag och höjningen av ingångslönerna.

Till nackdelarna får man väl räkna att det "svarta hålet" inte får någon lösning den här gången heller. Transfereringarna måste i någon utsträckning fortsätta om inte spannet mellan slutsteget i trappan och någon slags snittlön ska öka.

Arbetsmiljön

En from förhoppning är att vi ska kunna vara klara med de lokala förhandlingarna så att utbetalning ska kunna ske på Februarilönen men osvuret är nog bäst i det här fallet.

Arbetsmiljön som vi från klubben lagt ner mycket arbete på har trots allt fått en del genombrott. En helt annan acceptans vad det gäller bullerfrågorna kan skönjas hos arbetsgivaren det kommer att jobbas med frågan inom projekt brevservice 2009 och jag hyser goda förhoppningar om bra lösningar. Jag tror framförallt att ett generationsbyte inom ledningen har och kommer att leda till en annan syn på arbetsmiljöfrågorna generellt. Det kommer inte bara att handla om de tunga bitarna, buller, tunga lyft, klimat, Psyko/social miljö utan också om den rent estetiska miljön. Det finns i terminalen ett estetiskt råd som jobbar med dessa frågor.

Till sist vill jag både å mina egna vägnar men även å klubbens vägnar tillönska våra läsare och medlemmar en riktig GOD JUL.



Jan Peter Gebring

Jan Peter Gebring är ordförande i Klubb Årsta

SEKO Stockholms jämställdhetsträff "Med hjälp av SEKO:s program kan vi skapa en förändring"

• Den 11/10-07 träffades vi förtroendevalda för att diskutera jämställdhet på ABF i Stockholm. Vi var inbjudna av avdelningens ordförande Ulf Brandt som inledde med att berätta om avdelningens ambitioner att sätta jämställdhet i fokus i SEKO:s dagliga arbete. Ulf Brandt berättade om SEKO:s planer att samla in alla jämställdhets- och mångfaldsplaner i alla branscher och bevaka att alla åtgärder och aktiviteter är gjorda. Man vill följa upp att arbetsgivaren följer lagen och vi i SEKO ska ställa krav på att arbetsgivaren följer lagen och att aktiviteterna genomförs. Vidare berättade Ulf Brandt att SEKO:s kärnverksamhet är att rekrytera medlemmar, organisera och teckna/upprätthålla kollektivavtal, näringspolitisk verksamhet, branschfrågor och arbetsmiljö. SEKO:s stödverksamhet och prioritet är studier, opinionsbildning och information, Europafackligt arbete, rättshjälp, fackligt politiskt arbete, internationellt arbete och bistånd, försäkrings- och kulturverksamhet. SEKO:s värderingsarbete som ska genomsyra all verksamhet i SEKO är integration, mångfald, jämställdhet och ungdomsverksamhet.

Yvonne Karlén

Geraldo Berrios, ordförande i Tomtebodaklubben, avdelningens integrationsansvarige och ledamot i förbundsstyrelsen berättade om det målinriktade integrationsarbete som bedrivs på alla nivåer i SEKO och om lagen om etnisk diskriminering och varför det är så viktigt att göra en mångfaldsplan i alla branscher och på alla nivåer i SEKO.

På eftermiddagen fick vi träffa Yvonne Karlén som är förbundssekreterare. Yvonne Karlén berättade att SEKO:s vision är att vara en intresseorganisation och en idéorganisation. Den första viktiga uppgiften är att företråda medlemmarna mot arbetsgivaren. SEKO:s värdegrund är "alla människors lika värde". De andra viktiga uppgifterna är att värva medlemmar och teckna kollektivavtal. Hur ser det ut då i medlemmarnas verklighet? SEKO:s medlemmar består av 30% kvinnor och 16% med annan etnisk bakgrund än svensk.

Bjuda in alla

Med anledning av detta ska vi sätta fokus på de frågor som rör dessa grupper, menade Yvonne Karlén. Hur ska vi göra för att leva upp till vårt mål att bjuda in alla människor oavsett bakgrund och kön att delta i det fackliga arbetet? Vi måste arbeta fram en plan och vi måste arbeta med attityder och värderingar, vi måste bli medvetna om bety-

delsen av att ta tillvara alla erfarenheter mellan olika åldrar. Vi måste ta till vara på allas kunskaper och våra förtroendevalda måste vara utbildade och ha bred kompetens. Vi förtroendevalda tillsammans har ansvar för att organisationen förblir stark. Det är också viktigt att se våra olikheter som en styrka och det är allas ansvar att vår fackförning är och fortsätter att vara en stark folkrörelse, berättade Yvonne Karlén. Det är också viktigt med det vardagliga samtalet mellan arbetskamrater/medlemmar och att vi bryr oss om vad som diskuteras runt "fikaborden" på rasterna. När vi är många så blir vi starka. Vi ska vara en stark och tydlig samt medlemsnära organisation.

Tydliga program

Yvonne Karlén berättade om SEKO:s handlingsprogram som är klara och tydliga och att vi med hjälp av dem kan skapa en förändring mot samhället, mot arbetsgivaren, mot den egna organisationen och mot oss själva, och våra egna fördomar. Yvonne Karlén var mycket positiv till att vi kommer att lyckas med förändringsarbetet inom SEKO. Vi har en plan och vi har gjort en nulägesbeskrivning hur det ser ut och hur vi vill att det ska se ut i framtiden. Som fackligt förtroendevalda har vi ett ansvar att följa upp medlemsstrukturen. Vi måste ställa oss frågan "hur ser det ut i min organisation?"

Utbilda en ny generation

Och vi måste utbilda den nya generationen i det fackliga arbetet och vi ska ha en plan tre till fem år framåt hur vi vill tillgodose den framtida rekryteringen av fackligt förtroendevalda. Klubbarna och sektionerna har stöd och material från förbundet, avdelningen och företagsfacken. Vi ska erövra vardagen och med hjälp av "värderingsövningar" jobba med attityder och fördomar och den norm som samhället har satt upp hur man "ska vara". Tillsammans har vi alla möjligheter att skapa ett SEKO där alla är lika värda och allas åsikter tas till vara oavsett etnisk bakgrund och kön.

Anne-Helene Pettersson

Raili Kalliovaara

Jämställdhetsgruppen Klubb Årsta postterminal.

Nya avtalet

800 kronor i potten

Avtalsperioden

Det nya avtalet är treårigt och löper från den 1 oktober 2007 till den 30 september 2010. Avtalet går inte att säga upp under avtalsperioden.

Lönerna

1. Ny lönetrappa

Avtalet innehåller en ny lönetrappa enligt tabell nedan.

I avtalet har skrivits in att man får tillgodoräkna sig sammanlagd anställningstid under de senaste 36 månaderna för uppflyttning.

Övergångsregler från gamla trappan

Eftersom den nuvarande trappan ser anorlunda ut finns några övergångsregler:

- Den som är anställd den 30 september

2007 men har mindre än 12 månaders anställningstid får 16.000 kr den 1 oktober 2007, dock lägst 800 kr i påslag och med *bibehållet uppflyttningsdatum*.

Ex 1. Om man den 30 september i år har 14.700 kr i lön och har varit anställd i tio månader flyttas jag den 1 oktober upp till 16.000 kr. Eftersom jag varit anställd i tio månader flyttas jag efter två månader (den 1 december) upp till 16.800 kr.

Ex 2. Om jag den 30 september har 15.500 kr i lön får jag den 1 oktober 16.300 kr eftersom jag är garanterad minst 800 kr i påslag. Om jag har samma anställningstid som i föregående exempel flyttas jag den 1 december upp till 16.800 kr.

- Den som är anställd den 30 september 2007 och har en månadslön mellan 15.700 kr och 17.499 kr får 17.500 kr, dock lägst 800 kr i påslag.

Ex 3. Om jag den 30 september har 17.000 kr i lön får jag den 1 oktober 17.800 kr eftersom jag är garanterad lägst 800 kr.

- Den som är anställd den 30 september 2007 och har en månadslön på 17.500 kr (=slutsteget i nuvarande trappa) genererar 800 kr till lönepotten och ingår i den lokala lönerrevisionen med en individgaranti på 350 kr.

2. Lönepåslag för dem som tjänar mellan trappans slutlön och 28.599 kronor

Varje medlem som har en baslön ovanför slutlönen i trappan och 28.599 kr genererar varje avtalsår 800 kr till en lokal pott. 800 kr gäller för heltid, för deltid reduceras beloppet i förhållande till anställningsprocenten. I år gäller 17.500 som "slutlön i trappan" när det gäller pottberäkningen (trots att den nya trappan slutar på 16.800). De som ligger mellan 16.800 och 17.500 omfattas istället av övergångsbestämmelserna till den nya trappan enligt föregående avsnitt.

Pengarna fördelas i lokala lönervisionsförhandlingar. Det finns en individgaranti på 350 kr (heltid).

3. Lönespåslag för dem som tjänar 28.600 kr eller mer

De som tjänar 28.600 kr eller mer genererar 2,8 procent per år till en lokal pott. Potten fördelas i sedvanliga förhandlingar. För den här gruppen finns ingen individgaranti.

Utöver de 2,8 procenten finns en löneglidningsgaranti på 0,6 procent per år. Avstämning ska ske årsvis och i det fall som denna grupp inte har haft en löneglidning på 0,6 procent ska resterande belopp tillföras nästkommande år lönepott. Avstämningen sker centralt på SEKO Postnivå.

Jämställdhetspott

Det finns ingen särskild jämställdhetspott eller några öronmärkta pengar för detta i avtalet.

Timlönerna

- Timlönerna framgår av tabell nedan.
- I avtalet har skrivits in att man får tillgodoräkna sig *sammanlagd* anställning

Nya lönetrappan

	2007-10-01	2008-10-01	2009-10-01
Nyanställd	16.000	16.800	17.500
+ 12 månader	16.800	17.500	18.500

Nya timlöner

	07-10-01	08-10-01	09-10-01
Nyanställd <17 år	74,39	78,10	81,36
+ 12 mån	78,10	81,36	86,01
Nyanställd 17 år	81,58	85,66	89,23
+ 12 mån	85,66	89,23	94,33
Nyanställd 18 år >	95,98	100,78	104,98
+ 12 mån	100,78	104,98	110,98

Ob-tilläggen

	07-10-01	08-10-01	09-10-01
Enkelt	16,12 (+3,4%)	16,67 (+3,4%)	17,23 (+3,4%)
Kvalificerat	36,07 (+3,4%)	37,29 (+3,4%)	38,56 (+3,4%)
Storhelg	80,85 (+3,4%)	83,60 (+3,4%)	86,44 (+3,4%)

under de senaste 36 månaderna för uppflyttning.

- För att få månadsanställning krävs en sammanhängande anställning i minst tre månader på minst 40 procent. Det är samma regel som tidigare, men i avtalet har en komplettering gjorts som innebär att "kortare avbrott" ska räknas in i den "sammanhängande" perioden.
- Dessa två förbättringar har till en del betalats med att timlönerna sänks genom att delningstalet för anställda med 36-38-39 timmars veckoarbetstid höjts från 162,5 till 166,7. (För den som den 1 oktober i år har högsta timlön, 100,78 kr, och arbetar 36-38-39-timmarsvecka, innebär det att timlönen blir 2,58 kr/tim lägre än vad den skulle ha blivit om det gamla delningstalet behållits.)

Ob-tilläggen

Den nya ob-tilläggen framgår av tabell på föregående sida.

Nationaldagen

När Nationaldagen infaller på en lördag eller söndag (nästa gång år 2009 då den infaller på en lördag) utgår kompensation med en ledig dag. Definitionen av "ledig dag" är inte klarlagd när detta skrivs.

Arbetstidsfrågor

Avtalet innehåller några avvikelser från Arbetstidslagens regler om 11 timmars dygnsvila (ATL § 13).

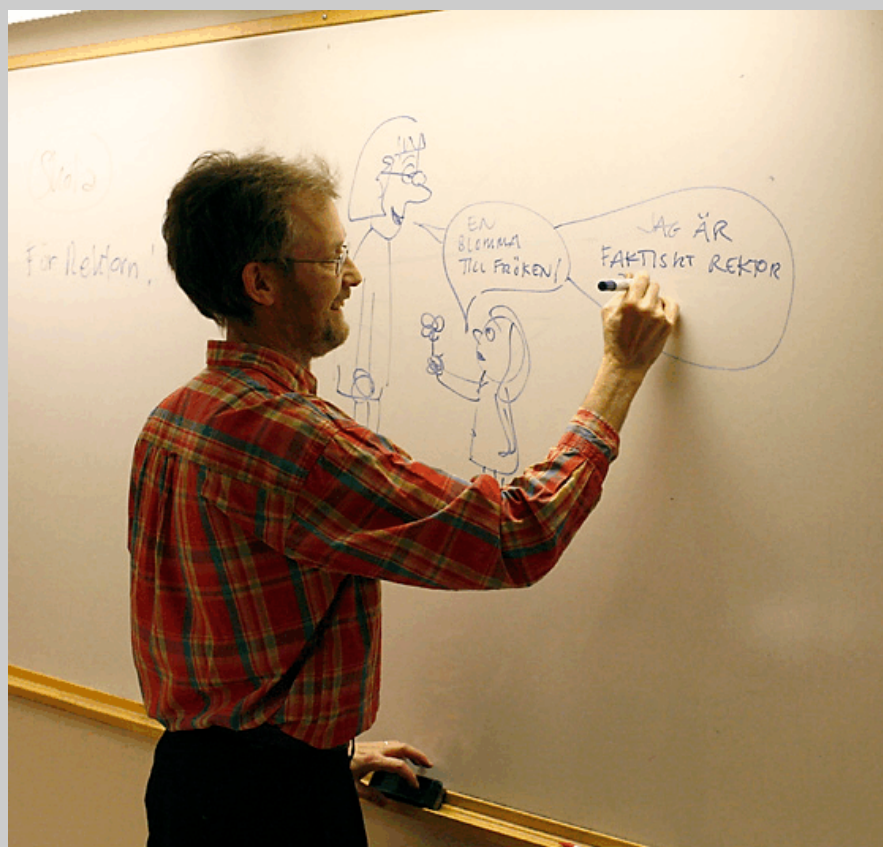
- Huvudregeln är 11 timmars dygnsvila
- Det anges sex undantag i avtalet
- Det får dock aldrig vara mindre än 8 timmars dygnsvila

De sex undantagen är:

1. Förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren

Med detta menas undantagsfall som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Exempelvis olycksfall, maskinhaveri, extrema väderförhållanden och liknande händelser som inte ingår i den planerade arbetstidsförläggningen.

Kompensation. När de 11 timmars dygnsvila inskränks ska man ha kompensation för detta. Enligt avtalet anses man i det här fallet ha fått kompensation om man inom en period av de tre 24-timmarsperioder som följer på den 24-timmarsperiod då inskränkningen av dygnsvilan skedde, i samband med ordinarie dygnsvila eller veckovila har ytterligare vila som motsvarar den tid med vilken dygnsvilan inskränktes. Om "kompensationsvilan"



Robert Nyberg på Årsta

Konstnären Robert Nyberg hade vernissage på sin utställning i biblioteket på Årsta den 4 december.

Han berättade om sitt arbete som tecknare och diskuterade kring det. Han gjorde också en "ståupp"-teckning där publiken fick välja tema, i det här fallet "skolan". Vid ett annat tillfälle – han var på plats flera gånger både den 4 och 6 december – ritade han på temat "hemgång" och "nyckeltal".

Robert Nybergs besök arrangerades av Raili Kalliovaara, som är kulturansvarig i Klubb Årsta.

inte ryms inom de tre 24-timmarsperioderna ska resterande vila förläggas till ordinarie arbetstid (utan löneavdrag).

2. Arbetsplatsträffar

Om det inte är möjligt att förlägga arbetsplatsträffar och samtidigt ta hänsyn till kravet på dygnsvila får avvikelse från huvudregeln om dygnsvila göras. Målsättningen ska dock alltid vara att så långt som möjligt förlägga arbetsplatsträffarna till tid då deltagarna normalt tjänstgör och möjligheten till avvikelse ska bara tillämpas när någon annan rimlig lösning inte går att uppnå.

Undantaget är tänkt för mindre arbetsplatser.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkt 1.

3. Utbildning

När en anställd ska delta i utbildning och det på grund av utbildningen inte är möjligt att iakttä dygnsvilan får avvikelse från dygnsvilan göras för den anställda som ska delta i utbildningen. Obs! att det gäller utbildning, inte lekövningar typ Interna dialogen och liknande.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkt 1.

4. Deltagande i förbättringsprojekt

Vid deltagande i förbättringsprojekt där anställda som arbetar under olika tider på dygnet skall träffas och där detta arbete är förlagt till andra tider på dygnet än när den anställda normalt tjänstgör.

Kompensation skall ske på samma sätt som i punkt 1.

5. Egenplaneringssystem för arbetstidsförläggning

När egenplaneringssystem för arbetstidsförläggning (troligen gäller det exempelvis Besched) tillämpas får avvikelser från dygnsvilan ske för de anställda på vilket detta system tillämpas. Avvikelser från dygnsvilan får dock ske högst två gånger per kalendervecka och dygnsvilan får enligt huvudregeln inte i något fall vara kortare än 8 timmar.

Kompensation sker genom att arbetstagarer har inflytande över förläggningen av sin egen arbetstid vilket gör att denne också har möjlighet påverka att förläggningen av sin vila.

6. Övertid samt mertidsarbete

Om man arbetar övertid- eller mertid, utan att det är fråga om oförutsedda händelser i enlighet med punkten 1, är det tillåtet med avvikelse från dygnsvilan.

Kompensation och annat lämpligt skydd för inskränkningen av dygnsvila ges på följande sätt.

Arbetsgivaren prövar om arbetstagarer i första hand kan få *förskjuten* dygnsvila eller i andra hand *förlängd* dygnsvila.

- Med *förskjuten* dygnsvila menas att viloperioden fortsätter in i nästföljande 24-timmarsperiod det antal timmar som krävs för att en sammanhängande vila om 11 timmar erhålls. Om den anställda på detta sätt får en sammanhängande viloperiod om 11-timmar ska han anses ha fått tillräcklig vila.

- Med *förlängd* dygnsvila menas att om dygnsvilan, under en 24-timmarsperiod, varit kortare än 11 timmar ska senare dygnsvila eller veckovila förlängas med skillnaden mellan 11 timmar och det antal timmar den faktiskt var. Denna förlängning skall ske inom de tre 24-timmarsperioderna som följer den 24-timmarsperiod då inskränkningen av dygnsvilan skedde. Om "kompensationsvilan" inte ryms inom de tre 24-timmarsperioderna ska resterande vila förläggas till ordinarie arbetstid (utan löneavdrag).

Arbetstidsfrågor för chaufförer

Avtalet innehåller också några avvikelser från Vagarbetstidslagen §15 gällande nattarbete samt ersättning för tjänstgöringsfritt uppehåll. Reglerna gäller för chaufförer inom Poståkeriet.

Minusposter

Avtalet innehåller också några minusposter:

- Karenstiden för att få ersättning enligt Inkomsttrygghetsavtalet höjs från tre till fem år.
- Ledighet med lön för internt fackligt arbete sänks från 11 till 7 dagar per år.
- Facklig information på arbetstid sänks från fem till fyra timmar och medlem per år.
- Omstationeringstillägg utgår i högst 12 månader istället för tidigare 18 månader.
- Ledighet med lön enligt PVA §14 (begravning, bouppteckning etc) sänks från sammanlagt max 9 dagar per år till 7 dagar.

Samtliga poster gäller - till skillnad från resten av avtalet - från den 1 januari 2008.

Dessa "kostnadsreduceringar" har accepterats av de fackliga organisationerna som en del i finansieringen av det höga kron-

talspåslaget.

Pensionerna

Förhandlingarna om ett nytt ITP-P-avtal kommer att föras separat och beräknas starta efter helgerna. Förhandlingarna ska vara klara senast den 30 juni 2008 och avtalet träda i kraft den 1 januari 2009.

Kommentarer

Det nya avtalet ligger på en nivå som vi inte är riktigt vana vid. Förra året hade vi till exempel ca 470 kr att förhandla om lokalt på Årsta (sorterare, exklusive trappan), i år har vi 800 kr. Det senaste treårsavtalet gav sammanlagt 7,24 procent för hela Posten; det nya är officiellt värt 10,2 procent. Modellen med ett fast kron-talspåslag på löner upp till 28.600 kr innebär en rejäl låglönesatsning. För Årstas del kommer lönehöjningarna för SEKO:s medlemmar att ligga kring 3,9 procent (exklusive trappan) det första avtalsåret. För hela avtalsperioden ger det nästan 12 procent.

Nu är det här inte riktigt hela sanningen, och problemet är trappans utveckling. Den här gången har man valt att satsa på ingångslönen som höjs med sammanlagt 19 procent under avtalsperioden (från 14.700 i det gamla avtalet till 17.500 det sista året i det nya avtalet). Men samtidigt halkar slutlönen i trappan efter. Den höjs med enbart 1.000 kr under hela avtalsperioden eller 5,7 procent. Det innebär att det beryktade "svarta hålet" (=skillnaden mellan slutlön i trappan och genomsnittslönen för sorterare) kommer att öka under avtalsperioden, från ca 2.000 kr till nästan 3.500 kr. Nu är jämförelsen inte riktigt korrekt därför att om man valt att höja slutlönerna i trappan mer, hade det generella beloppet på 800 kr blivit lägre. Men det är ett stort problem som vi nu skjuter framför oss.

Det innebär samtidigt att man måste betona att de 800 kronorna *genereras till en pott*. Det är - i alla fall enligt min uppfattning - nödvändigt att under avtalsperioden ta hand om dem som går ur trappan och försöka höja dem upp mot genomsnittslönen.

"Golvet" blir därför en fortsatt viktig fråga att slåss för i de lokala förhandlingarna.

Det är bra att man i det nya avtalet på central nivå infört att man får tillgodoräkna sammanlagd anställningstid under de senaste 36 månaderna för uppflyttning i trappan och beräkning av timlönen. Likaså att man något har mildrat kraven för att få

månadslön (jag har inte sett avtalstexten än så det är litet svårt att bedöma hur långt uppgörelsen håller i den här för alla tidsbegränsade mycket viktiga frågan). Tyvärr har dessa förbättringar betalats med en sänkning av timlönen, vilket är mindre bra!

Här, liksom i fråga om trappans utformning (liksom de särskilda "minusposterna" ovan) är det en avvägning hur mycket vi varit beredda att sänka 800-kronorsnivån för att både få förbättringarna och behålla timlönen, ett mindre svart hål och inga "minusposter".

Alternativt att höja ramen för hela avtalet, förstås! Men då hade det nog krävts att hela LO gått hårdare fram från början!

Fortsättningen

Det blir, som alla säkert redan har förstått, inga extrapengar till jul! De lokala förhandlingarna börjar på allvar först i början av januari och i bästa fall kan de nya lönerna bli klara till februarilönen, men troligen senare. Det beror naturligtvis på hur hårda och segdragna de lokala förhandlingarna blir, men också på några tekniska faktorer. Palett och utsåsningen av löneservice till WM-data ställer till det även här. För det första är det krångligare att få fram det underlag som behövs för förhandlingarna och för det andra behöver WM-data mer tid för att lägga in de nya lönerna i systemet. Det nya avtalet gäller retroaktivt från den 1 oktober i år och det kan bli ett tredje problem, eftersom WM-data har visat sig ha mycket svårt att hantera retroaktiva löner och tillägg/avdrag.

SEKO Klubb Årsta kommer att fastställa de lokala lönekraven i början av januari.

Jan Åhman

Avtalstexterna kommer inom kort att finnas tillgängliga på Klubb Årstas hemsida.

**Faktuellt -
ledande
postfacklig
tidning!**



Besökare på Robert Nybergs utställning.
Ovan: Eva Brattström och konstnären själv.
Nedan: Birgitta och Per Gavelius.



Pensionsförhandlingarna

Nytt avtal ska vara klart till halvårsskiftet och börja gälla från 2009

• **Vårt pensionsavtal i Posten, ITP-P, grundar sig på PTK:s ITP-avtal. I ITP-P finns en protokollsanteckning som innebär att vi måste ta upp förhandlingar om vårt avtal när PTK ändrar sitt. Frågan har nu blivit aktuell eftersom PTK förhandlat fram ett helt nytt ITP-avtal som börjar gälla i år.**

Pensionerna var uppe i samband med årets löneförhandlingar och ALMEGA lämnade ett bud som var identiskt med PTK:s avtal. Pensionerna löfts emellertid ut och kommer att förhandlas separat. Dessa förhandlingar ska vara klara till den 30 juni 2008 och ett nytt avtal börja gälla den 1 januari 2009.

Jag beskrev PTK:s avtal i *Faktuellt* nr 4/2006 (artikeln finns på klubbens hemsida). De viktigaste förändringarna enligt PTK:s avtal är dessa:

Gäller födda 1979 och senare

Avtalet delas in i två avdelningar. Avdelning 1 omfattar dem som är födda 1978 eller tidigare och avdelning 2 dem som är födda 1979 eller senare.

För dem som tillhör avdelning 1 fortsätter

det gamla avtalet att gälla, men med vissa justeringar (se nedan!).

För dem som är födda 1979 eller senare och därmed tillhör det nya avtalet gäller en rad viktiga förändringar.

- Den största förändringen är att det nya ITP-avtalet innebär en övergång från en förmånsbestämd pensionsplan till en helt premiebestämd. Med *förmånsbestämd* menas att planen garanterar en viss pension, i vårt fall – enkelt uttryckt – 10 procent av slutlönen. Med *premiebestämd* avses att arbetsgivaren avsätter en premie till min pension. Premien ska täcka hela min pension, som helt och hållet blir beroende av hur de avsatta pengarna förräntar sig (i vårt nuvarande avtal har vi också en *kompletterande* premiedel, ITPK-P).

Den premie som arbetsgivaren betalar uppgår till 4,5 procent av den pensionsmedförande lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp (2007 = 28.688 kr/mån). För lönedelar därutöver betalas 30 procent.

Från 25 år

- Anslutningsåldern är 25 år för ålderspensionen och avgiftsbefrielseförsäkringen (i

vårt avtal gäller 28 år). För sjukpensionen gäller 18 år.

- Avtalet innehåller en avgiftsbefrielseförsäkring. Den innebär att pensionspremien fortsätter att betalas in vid sjukdom, olycksfall, föräldradledighet med föräldrapenning (högst tretton månader), föräldradledighet med arbetstidsförkortning (längst tills barnet fyllt 8 år) samt tillfällig föräldrapenning för vård av barn.

I vårt avtal finns en begränsad "avgiftsbefrielseförsäkring" som gäller vid sjukdom. Posten fortsätter att betala min premie till ITPK-P vid sjukdom och även om jag tvingas sluta min anställning p.g.a. sjukersättning. I det fallet betalas premien fram till 65-årsdagen.

Flytträtt införs

- Avtalet innehåller regler om Återbetalningsskydd och Familjeskydd liknande dem vi har i vårt avtal (men inte identiska).

- Liksom för vår kompletterande pension (ITPK-P) får man själv välja förvaltare och typ av försäkring. Minst 50 procent av premien måste dock placeras i en traditionell pensionsförsäkring.

- En nyhet är att man inför flytträtt för hela mitt intjänade pensionskapital, även det som man placerat enligt det hittills gällande avtalet (motsvarande vår ITPK-P). I vårt avtal kan man visserligen när som helst byta förvaltare av ITPK-P-premien, men man får inte ta med sig det man redan har betalt in till det gamla bolaget.

Ta ut allt på fem år

- Ålderspensionen betalas i normalfallet ut från 65 års ålder och därefter livet ut. Det delningstal som då används för att beräkna återstående livslängd är lika för kvinnor och män.

- Man kan som tidigare välja att ta ut sin pension tidigare än 65 år (tidigast vid 55 år). En nyhet är att man kan välja att få sin intjänade pension utbetald – helt eller delvis – under en begränsad tid, dock minst under fem år.

Sjukpensionen

- Sjukpensionsdelen i avtalet innehåller en nyhet. Sjukpenningen vid sjukdom är idag 80 procent av lönen (enkel uttryckt) fr.o.m. den 15:e sjukdagen fram tills dessa man antingen blir frisk eller övergår i sjukersättning. Vid sjukersättning sjunker ersättningen till 64 procent.

Delad glädje?

- När jag hör om det rätt dåliga gensvaret på möjligheten till Delpension efter 60 på Årsta Pt frågar man sig:

Håller arbetsgivaren på att försvåra för medlemmarna att kunna lägga ut lämpliga arbetstider (ska ju ske i samförstånd) som delpensionär med t.ex. 50 procent tjänstgöring?

Behålla värdefull arbetskraft

Delpension är ju visserligen inte kollektivavtalad möjlighet utan arbetsgivaren "bestämmer" (beslutar). Men syftet är ju att båda parter ska vinna på det, inte sant. På Årsta Pt är fack och arbetsgivare överens om att erbjuda ett stort antal avtalspensioner efter 60.

Övergripande ska ju delpension kunna användas vid övertalighet eller för att minska personalöverskott.

Men till syftena med Delpension hör även:

- Minska sjukfrånvaron
- Behålla värdefull arbetskraft

- Minska förtida heltidspensionärer genom att bevilja delpension.

Orka ända fram

Dvs ett viktigt syfte är att på äldre dagar i arbetslivet "Orka ända fram" till pensionen. Att båda parter vinner på upplägget.

Med andra ord: Delad glädje! Det sker målmedvetet inom andra postområden likaså inom Utdelning.

Hur blir det i praktiken? Blir spännande att se hur Årsta Pt kan hantera detta? En äldre arbetskraft bör ju inte behöva "skruva till" sina arbetstider så att de avviker alltför mycket och extremt från de tidigare skiften eller förmiddagspassen, anser jag själv.

Ulf Ericsson

Pensionsrådgivare inom SEKO Post och själv delpensionär.

Enligt vår Villkorsavtal med Posten får vi 10 procent från arbetsgivaren från dag 15 t.o.m. dag 90. Från och med den 91:a sjukdagen får vi ingen ersättning från Posten ovanpå sjukpenningen, vare sig från Villkorsavtalet eller ITP-P. När man går över till sjukersättning får man 21 procent ovanpå de 64 procent som Försäkringskassan betalar ut. De 21 procenten betalas ut som sjukpension enligt vårt ITP-P avtal. Enligt PTK:s nya avtal får man 10 procent i sjuklön från dag 91 till och med dag 360.

Å andra sidan får man, enligt PTK:s pensionsavtal – både det nuvarande och det nya – bara 15 procent i sjukpension den dag man går över på sjukersättning. Vi har som sagt 21 procent i Posten!

Födda 1978 och tidigare

För dem som är födda 1978 eller tidigare och kvarstår på nuvarande ITP-plan införs några ändringar:

- Möjlighet till tidsbegränsat uttag av pensionen, minst under fem års tid.
- Flytträtt för både gamla och nya premier som betalats in till den kompletterande tjänstepensionen, ITPK (= motsvarande vår ITPK-P).
- De förbättringar i sjukpensionen (10 procent dag 91 - 360) som beskrivs ovan införs också för dem som står kvar på det gamla avtalet.
- En översyn ska göras av de ökända kapningsreglerna. Likaså reglerna för hur rörliga tillägg beräknas i den pensionsmedförande lönen.
- Villkoren för avgiftsbefrielse ska ses över "mot bakgrund av motsvarande regler enligt den nya ITP-planen", som det står i förhandlingsprotokollet.

Övergångsreglerna

De övergångsregler i nuvarande avtal som ger många rätt att gå vid 60 /63 år har inte ifrågasatts i de inledande förhandlingarna.

Fortsättningen

Förhandlingarna om vårt pensionsavtal påbörjas efter helgerna.

Den viktigaste frågan, övergången till en helt premiebestämd pension, är tyvärr redan avgjord i och med att PTK (liksom LO!) slutit ett sådant avtal. Det vore bättre att bryta sig ut premieträsket (där massor av pengar försvinner till finansparasiterna) och behålla nuvarande system.

En annan viktig fråga som ska avgöras i förhandlingarna är storleken på sjukpensionen till långsjuka och dem med sjukersättning. Om man måste välja, bör det rimligen vara mer angeläget att behålla 21 procent i sjukpension för dem som har sjukersättning än 10 procent extra mellan 91:a och 360:e dagen vid sjukdom.

Jan Åhman

Tio små tomtar

1. Midvinternattens köld är svår.
Tio små Nissar i djupsnö går.
Rävsax gömd under skyнке vitt knipsar Nisse av på mitt.
Livsandarna snabbt för honom tryter,
snart i eget blod han flyter.
2. Nio små tomtar i midnattstimma traskar fram i månljusstrimma.
Ugglan hoar i sitt näste.
Istapp faller tyst från fäste.
Nisse spetsas utav tappen,
Tomte ligger död på trappen.
3. Utanföör dörren står gröten och ångar.
Åtta nissars intresse den fångar.
Under stigande hunger faten de nalkar,
en stackars tomte på kanten halkar.
Han sliter, han kämpar, han svettar sig blöt,
men sjunker likväl i kvicksandslik gröt.
4. Många springor stugan har där sju tomtar in sig tar.
Katten som bak dörren ruva,
slukar Nisse med hull och luva.
Resterna av tomtehand suger Misse bort från tand.
5. Sex små Nissar mot julbord ila,
snabbt dom uppför bordsben kila.
När sista tomten över kanten hasa,
han tappar greppet och nedåt rasa
Faller nedåt likt ett lod.
Mattan röd av tomteblod.
6. Tomtar fem i väldig iver springer runt, ty hungern river.
Nisse snubblar på sitt skägg,
faller rätt på knivens egg.
Lilla Nisse, stackars saten rinner ut i sillsalaten.
7. Fyra nissar har festat på sill och nu de törsten sin släcka vill.
Mot glöggen de springer i samlad tropp
och tar för sig av drycken i varsin kopp.
Ner faller Nisse i glögghett hav.
Likt skållad mandel hans skinn faller av.
8. Tre små tomtar i granen svingar mellan ljus och änglavingar.
Nisse sig för nära våga,
strax han står i ljusan låga
Doftar snart likt vidbränd stek ångrar då sin ystra lek.
9. Två små tomtar omkring sig tittar då en smällkaramell de hittar.
Nisse ner på den då hoppar,
men för detta den ej stoppar.
I tak, på golv, på gardin med frans
finns nu Nisses hjärnsubstans.
10. Husbonn stiger upp i natten för att kasta lite vatten.
Under husbonns tunga toffla,
Nisse blir till krämig våffla.
Snön ligger vit lite här och var,
inte en jäkla tomte finns kvar.



Insänd av Mikael Ström.
Författare okänd.

Mikael Ström arbetar på Årsta Enhet D/K/V

FOTNOT:
Dikten publicerades först i Rimansskolans i Eskilstuna tidning Julanalysen, 1981

Medlemsförsäkringarna 2008

Ny graviditetsförsäkring och förbättrad MedlemsBarn.

• Först 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.
- Medlemsbarn
- Pensionärsförsäkringen, GF 19000

Förändringar 2008

Villkoren är oförändrade för samtliga försäkringar förutom Medlemsbarn. Medlemsbarn har utökats med fler ersättningsmoment och högre belopp. I gengäld har premien höjts med 20 kr/månad. utförligare information finns på Folksams hemsida för den som vill jämföra Medlemsbarn med andra bolags

barnförsäkringar.

Folksam har infört en graviditetsförsäkring som ger ett visst ekonomiskt skydd för föräldrar och barn under graviditeten och fram tills dess barnet är sex månader. Grundskyddet är gratis medan ett utökat skydd kostar 660 kronor. Försäkringen tecknas på Folksams hemsida.

Premierna

Premierna ändras med någon eller några kronor/mån 2008. 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 mantals-skrivna på samma adress*. Kolla därför att inte både du och din make / maka / partner / sambo och kanske också något vuxet barn, alla sitter och betalar på varsin hemförsäkring. Det är bortkastade pengar!

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

Grupplivet

Många har tecknat den grupplivsförsäkring som ingår i GF 15000.

Man bör i det

sammanhanget också känna till att man som anställd i Posten redan har en grupplivsförsäkring, vilken ger de efterlevande som mest ca 300.000 kronor. Den grupplivsförsäkring som facket och Folksam erbjuder (*dödsfallskapitalet* i GF 15000) utfaller med som mest ca 115.000 kronor utöver den försäkring som så att säga ingår i anställningen (men som regleras genom ett avtal med facket).

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

Om man däremot saknar familj och kanske inte ens har någon som är arvsberättigad kan det tyckas vara bortkastade pengar att sitta och betala för fackets 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 försäkringspremier 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 Folksams hemsida samt i det häfte som Årstaklubben skickar ut till sektionerna vid årsskiftet. Denna lathund finns även tillgänglig på klubbens hemsida på Internet, <http://home.swipnet.se/terminalklubben>. Gå in under fliken "Försäkringar". Där finns också länkar till Folksams hemsidor.

Jan Åhman

FÖRSÄKRING	Premie/ mån 2007	Premie/ mån 2008
GF 15000 <i>Gruppliv med sjukkapital 1 & 2</i>		
Medlem	119:50	117:00
Medförsäkrad	119:50	117:00
<i>Gruppliv med enbart sjukkapital 2</i>		
Medlem	95:50	93:50
Medförsäkrad	95:50	93:50
Pensionär (= 65 år >)	28:50	31:00
Pensionär, medförsäkrad	28:50	31:00
<i>Trygghetsförsäkring fritidsskador</i>		
Medlem	23:00	23:00
Medförsäkrad	33:00	33:00
Pensionär (= 65 år >)	8:00	8:00
Pensionär, medförsäkrad	19:00	19:50
GF 1900 <i>Pensionärsgruppliv</i>	72:00	73:00
MEDLEMSBARN Per barn	60:50	80:00
HEMFÖRSÄKRINGEN Premien varierar kraftigt beroende på var jag bor. Se hemsidan!	60-132 kr/mån	

Teckningar

av

Robert Nyberg



i Årsta Postterminal

i Biblioteket vid Infotorget plan 3

4 december 2007 – 13 januari 2008



NYBERG
PÅ
NÄTET



Tecknaren Robert Nyberg är känd för sina geniala bilder och serieteckningar i fack- och dagspress. Mest känd är han nog för sina runda bilder tecknade för fackförbundet Kommunal med start redan 1993. Dessa runda bilder är som vykort spridda i miljonupplagor. Han tecknar på heltid sedan snart 15 år och just nu har han fasta uppdrag för Ordfront Magasin, Kritiska EU-fakta, Dagens Arbete, ICA-kuriren och Aftonbladet.

Han har publicerat ett flertal böcker, varav *Gomorra! Läggdags!* och *Många nollar* utkom i år.

Läs mer om honom på www.robertnyberg.nu.

Utställningen i Årsta presenterar Robert Nybergs teckningar i original.

Välkomna!

**SEKO**
Klubb Årsta Postterminal

Verksamhetskommitténs möte 13-15 november

Stort utbildningspaket för alla terminalarbetare i Brevnätet

Seko Posten har länge arbetat på ett omfattande utbildningsprogram för alla terminalarbetare i Brevnätet.

Nu verkar det äntligen bli av.

– Vi är överens med Brevnätschef Björn Olsson att utbildningspaketet ska gå igång år 2008, säger Kenneth Petersson i Verksamhetsrådet.

- Utbildning var i fokus när Verksamhetskommittén för de tolv brevterminalerna träffades i Umeå den 13-15 november. Kenneth Petersson i Verksamhetsrådet och ansvarig för gruppen som arbetat med utbildningsfrågan berättade om det omfattande utbildningspaketet som Seko Posten tagit fram och nu ska förhandla om med Brevnätschef Björn Olsson. Utbildningspaketet är ambitiöst med sina 116 timmar teori och praktik. Det innehåller allt från genomgång av lagar och regler, produktkunskap, utbildning i maskiner, videokodning och manuell sortering, men även ergonomi, studiebesök och kunskapstester.

När verksamhetskommittén träffades i Umeå hade slutförhandlingarna ännu inte ägt rum utan skulle ske i Nätsam senare i november. Kenneth var optimist och trodde att det fanns en god chans att utbildningspaketet blir av. Diskussionerna med Björn Olsson under året hade varit bra och man var överens om att utbildningsfrågorna är viktiga för brevnätets framtid.

Nöjd till 50 procent

I Brevnät terminals samverkan (Nätsam) den 28 november bestämdes att personalnätverket får ansvar för att ta fram ett utbildningspaket. Seko Posten ingår som referensgrupp. Kenneth ser med blanda-



Kenneth Petersson

de känslor på beslutet.

– Jag är väldigt glad att det äntligen blir ett utbildningspaket. Men jag är inte nöjd med att vi bara är med som referensgrupp. Det här är Sekos idé från början och det är vi som hela tiden har drivit frågan. Vi kommer aldrig att acceptera att arbetsgivaren tar över det här helt. Vi har bestämda åsikter om vad utbildningen ska innehålla.

Tjatar tills det startar

På frågan varför han tycker att utbildningspaketet är så viktigt svarar Kenneth att människor mår bättre på arbetet om de får variation i arbetet och möjlighet att utvecklas.

– Många ute på våra terminaler har få och enformiga arbetsuppgifter. Det här ger en chans att göra mer än att bara sitta i ett sorteringsfack eller köra GSM. Ju fler som kan växla mellan olika arbetsuppgifter desto starkare organisation och färre förslitningsskador.

I dagsläget finns ingen klar tidsplan för när utbildningspaketet ska sätta igång. Det man är överens om i Nätsam är att det ska starta någon gång under 2008.

Kenneth är fast besluten att se till att det löftet uppfylls.

– Jag kommer att tjata på varje Nätsam om det här tills det kommer igång.

Kommittén i övrigt...

... heltid och deltid

En muntlig genomgång där varje terminal fick redogöra för hur mycket heltid och deltid man har och vad som görs ute på terminalerna för att fler ska erbjudas heltid. Heltidsfrågan ska prioriteras i Verksamhetskommitténs arbete år 2008.

För den som är intresserad av en redovisning över heltid/deltid på våra tolv brevterminaler rekommenderas Åke Anevads artikel på sista sidan i det här numret av Faktuellt.

... framtidens

terminalarbetare

Kommittén fick en genomgång av dokumentet Framtidens terminalarbetare som Seko Posten tagit fram tillsammans med ledningen för Terminal brev. Dokumentet ska ligga till grund för terminalernas framtida organisation.

Det slås fast att grunden för framtidens terminaler är heltidsarbete kopplat till



Ill: Robert Nyberg

anpassade arbetstider. Andra hörnstenar är arbetsvariation och kompetensutveckling, arbetsväxling, god arbetsmiljö och arbetssätt/processer som metodspåret.

Dokumentet ska introduceras den 15-16 januari år 2008 för alla chefer, fackliga och skyddsombud som sitter med i de lokala samverkansgrupperna ute på terminalerna. Det finns säkert anledningen att återkomma till Framtidens terminalarbetare i ett kommande nummer av Faktuellt.

... Verksamhetskommitténs aktivitetsplan 2008

Grupparbete och diskussion om kommitténs aktivitetsplan för år 2008. Fokus ska ligga på att öka heltidsanställningarna i terminalerna under året och att arbeta emot onödig specialisering vid utformningen av arbetsorganisationen. Internt ska samverkansgrupperna utbildas / vidareutbildas och deras arbete på terminalerna följas upp.

...slutligen lite fakta om Umeå brevterminal

Terminalen har 220 anställda och man hanterar uppemot 800 000 brevframsändelser per dygn. Det geografiska ansvarsområdet sträcker sig från Bjärsta i söder till Trekrösa i norr. I terminalen sorteras både brev och klumpframsändelser.

Högst i organisationen finns terminalchefen. Under denne finns två produktionschefer som vardera ansvarar för nio team vilket är ett mer företagstrendigt namn för lag. Varje team/lag består av 10-11 personer och en teamledare. Många arbetar treskift. Terminalen har också fyra processkordinatorer vars huvudsakliga uppgift är att ha uppsikt över flödet.

Terminalens maskinpark består av två FSM:er, två GSM:er, en SSM och sex nya BFM:er. BFM:erna har varit i provdrift i cirka tre månader.

Utsug för varmluft

Något som borde intressera alla miljömedvetna i dessa tider av global uppvärmning är hur man i Umeå har effektiviserat energianvändningen i terminalen. Sorteringsmaskiner ger ifrån sig mycket varmluft vilket, särskilt på sommaren, gör att det går åt mycket energi för att kyla ner lokalerna och få ett vettigt inomhusklimat. I Umeå har man monterat utsug på maskinerna så att varmluften dras ut via ventilationen. Kylbehovet är inte längre lika stort vilket i sin tur gör att elförbrukningen har minskat och inomhusklimatet förbättrats.



Jan Skog

Jan Skog är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta och ordförande för Nattsektionen.

Årstaklubben representanter i Brevnätets Verksamhetskommitté är Jan Gebring (ordinarie ledamot) och Eva Brattström och Jan Skog (adjungerade)

Umeåröster

Namn: Britta Risberg

Familj: Jag är sambo och har en utflugen dotter på 38 år.

Aktuell som: Sorterare på Umeå Brevterminal.



I Posten sedan:

1986. Jag började som kassörskan men jag trivdes inte och sökte mig ganska snart till Direktinlämningen. Där var det mycket kvällar och efter några år kände jag att det började bli slitsamt. Jag fick så småningom arbete på sorteringen. De sista fem-sex åren har jag arbetat halvtid på dagtid som sorterare.

Vad är det bästa med jobbet? Kamraterna och att jag har deltid. Det är jag väldigt nöjd med. Jag skulle inte vilja gå på heltid, jag tycker att arbetet är för slitsamt och enformigt.

Hur arbetar ni på Umeå?: Vi jobbar i team. Varje team har en teamledare och 11-12 sorterare. Jag är den enda deltidaren i mitt team. De övriga är treskiftare. **Fritidsintressen:** Familjen är mitt stora intresse. Jag läser också mycket och gillar korsord. Hundar är ett annan stor hobby. Jag har ingen egen hund just nu men jag är ofta hundvakt.

Vad vill du få ut av höstens avtalsrörelse?

– Högre lön, naturligtvis.

Vad skulle du vilja ha i julklapp från Posten:

– Teaterbiljetter skulle vara trevligt.

Vad är det bästa på julbordet?

– Julskinkan och lutfisken förstås! Vilket konstigt julbord det skulle bli om inte skinkan och lutfisken fanns med.

Namn: Kent Nilsson

Familj: Hustru, två barn och tre barnbarn.

Aktuell som: Sorterare på Umeå Postterminal

I Posten sedan:



1963. Jag var 16 år när jag började som brevbararbiträdare. Fast anställning fick jag när jag fyllde 18 år. Jag jobbade på stambanan med att lasta av godsvagnarna för Posten. Kring 1973 flyttade jag till Umeå och blev lantbrevbärare. I mitten av åttiotalet var jag postiljonsinstruktör och hade hand om internutbildningen av postiljoner och överpostiljoner. Ett tag var jag handläggare och hjälpte regionkontoret med Postens testbrev. Senare blev jag produktionskonsult och besökte företagskunderna för att hjälpa dem så att det skulle bli så lite krångel som möjligt med deras leveranser. Ett kort tag var jag också på Direktinlämningen och idag är jag sorterare.

Vad är det bästa med jobbet?

– Kamratskapet, utan tvekan. Den är bra. Något som jag däremot inte tycker är bra är säckhanteringen hos oss. Till för något år sedan kom posten i burar till terminalen. Idag kommer dom i säckar. Det är ett slitsamt arbete med tunga lyft och det saknas vettiga hjälpmedel. Det är som att vara tillbaka på 1960-talet.

Fritidsintressen: Familj, vänner och att snickra på huset.

Vad vill du få ut av höstens avtalsrörelse?

– Så mycket som möjligt. Vi i Posten har halkat efter i löneutvecklingen.

Vad skulle du vilja ha i julklapp från Posten?

– Det är svårt att ta fram en julklapp som passar alla. Boken vi fick förra året har jag inte ens öppnat. Men något jag tror alla skulle uppskatta är en bonus i form av en extra semesterdag. Jultrafiken sliter hårt på alla i produktionen så det skulle vara en bra gest och en välbehövlig återhämtning.

Vad är det bästa på julbordet?

– Det finns mycket som är gott. Men ska jag välja blir det revbensspjäll. Jag tillagar den varje jul efter ett eget recept som jag har.

Något du vill tillägga?

– Jag får väl ta tillfället i akt och önska God Jul och Gott Nytt år till alla postisar runt om i landet.

Text: Janne Skog

Bild: Janne Gebring

Vem har köpt vem?

Övergång till Grafikernas avtal ger bättre ob men sämre semester och pension

Bakgrund

Före sommaren 2006 köpte Posten Strålforskoncernen som erbjuder kunder IT-baserade kommunikationstjänster. Genom offensivt agerande lyckades Posten förekomma andra intressenter på marknaden. Många var vi som välkomnade Postens beslut att köpa Strålfors.

Under flera år hade SEKO märkt att satsningen på ePP-verksamhet inte längre fullföljdes med den kraft och vilja man mötte under 90-talet. Säkerligen orsakad genom en av VD Grabes famösa omorganisationer, vem vet. Hargin, ePP:s urfader, tröttnade och slutade som chef och för oss i SEKO blev det allt svårare att följa och förstå hur dåvarande Hk-kretsar tänkt sig ePP:s framtida utveckling. Tänket utmynnade till slut i en nerdragning av verksamheten. Det ursprungliga decentraliserade upplägget med många printställen fördelade över hela landet, strukturrationaliserades till några få 'noder'. ePP:s adelsmärke - ett decentraliserat och miljövänligt produktionsupplägg - fick ge vika för klassiskt fabriktänk - att koncentrera och använda stordriftsfördelar.

ePP krymptes

ePP-nätet som från början bestod av elva noder, hade under den sista 'rent postala tiden' krympt till att endast omfatta Årsta, Malmö, Göteborg och Sundsvall. Lösningen när Strålfors nu kom in blev att produktionen av de vi kallat elektronisk postproduktion koncentreras till än färre ställen: Ljungby, Tomtebodas och Sundsvall. Från koncernnivå inom Posten har man uttryckt en bestämd förhoppning att mer professionella marknads- och försäljningsinsatser ska säkra nya marknadsandelar och därmed volymer till övriga delar inom Posten. Det är bara att hålla tummarna för att så ske!

Personalkonsekvenser

'Printsätta' heter projektbeteckningen för flytt av produktion från ePP till de nya arbetsplatserna inom Strålfors. Hur det fungerat behandlas något längre ner i artikeln. Kritik och missnöje kopplat till det projektet är en sak och ska inte jämföras med den grundläggande kritik som måste riktas mot arbetsgivaren Strålfors.

Huvudkritiken handlar om hur övergång-

en till det nya dotterbolaget Strålfors skett och vilken information berörd ePP-personal fått. Om det beror på dåliga juridiskarådgivare eller bristande samordning mellan Strålfors och Postkoncernen eller olika befattningshavare må vara osagt, men resultatet blev att anställda inom 'överlevande' enheter på Årsta och Sundsvall fick motsägelsefull information angående vilka anställningsförhållanden som skulle råda efter Strålfors övertagande.

"Skäligt erbjudande"?

Det som klart angavs var att övergången till den nye arbetsgivaren var ett 'skäligt erbjudande' enligt Svensk arbetsrätt. Därmed föll möjligheten bort att söka över till respektive brevterminal. Så långt var även fackförbunden inom Posten överens med Posten/Strålfors. Trots idoga påstötningar från centrala företrädare från SEKO och ST under gångna året förmådde Posten inte att lämna klara besked. Definitivt besked om vilket avtalsområde personalen ska tillhöra klargjordes först runt oktober detta år.

På grund av det uppkomna läget har SEKO uppmanat våra medlemmar i Strålfors produktionsenheter att gå över till LO-förbundet Grafikerna eftersom de nu klarlagts att de är deras avtal som gäller. Skulle det visat sig att Strålfors framöver (oklart när?) går över till (Postens) Almegaavtal, så utgår vi ifrån att medlemmarna åter väljer att gå med SEKO.

Plus

Grafikerna har ett avtal som skiljer sig på flera punkter från Postenavtalet. Det som de flesta hört är att OB-et är tre gånger högre. För extremnattjobbare innebär det runt tiotusen kronor i månaden. Kanske det förklarar varför nattskitet på Tomtebodas f.n. har väldigt många ordinarie i bemanningen, något som kvällslaget saknar. Kvällslaget ska, som alla vet, se till att ta hand om A-posten

Paradoxalt nog så har kvarvarande personal i Göteborg och Malmö behandlats mycket bättre. Även om det första informationstillfället i Göteborg tillfälligt ökade förvirringen, har situationen retts ut i efterhand. Personal i Göteborg och Malmö erbjöds en stanna-kvar-premie med

senare övergång till terminal eller Futurum. Stödproduktion i Malmö och Göteborg fortsätter - precis som SEKO varnat för - även under kommande kvartal.

.... och minus

Grafikernas avtal avviker dock klart negativt från våra bestämmelser om pension och semester. Inrangeringsförhandlingar har förts av Grafikerkörbundet och SEKO har påpekat för dem värdet av dessa bestämmelser. I skrivande stund är inte heller förhandlingarna med SIF avslutade. Från SEKO kan vi bara försäkra att vi fortsatt kommer att agera genom kravställande och kontakter med våra motparter. Vi får återkomma med besked vid ett senare skede. Frågor om semester- och pensionsvillkor är som bekant viktiga och högprioriterade av SEKO Postens medlemmar.

Förvirringen runt avtalsrätten har självklart påverkat etableringen av den nya arbetsplatsen Strålfors Tomteboda. SEKO:s sektionsstyrelse har verkligen varit aktiv och försökt påverka, men resultatet hittills är att arbetsgivaren inte vågat lyssna på SEKO:s företrädare. Förhoppningen är att våra kamrater framöver kommer att agera inom Grafikernas organisation. Till sist: det som är ett allmänt tips för chefer gäller även för dem som känner till nuläget på Tomteboda: låt personalen vara med, så blir det bättre resultat.



PO Brandeker

PO Brandeker är ordförande i SEKO:s Verksamhetsråd inom Brevnätet.

PS. Den som har ett bra svar på frågan i rubriken på sida 1 uppmanas att skicka in det till redaktör Åhman. Alla svar kommer tacksamt att vidarebefordras till nuvarande sektionsstyrelse för ePP Strålfors. Märk kuvertet med "gåta".

Tomtebodaklubben

Medlemsmöte 2007 och julbord

Årets budgetmöte hölls i Restaurang Arbat/Cirkeln i ABF-huset 41, Sveavägen.

Medlemmarna behandlade :

- 1) Aktivitetsplanen för klubben,
- 2) Budget för 2008, och
- 3) Arbetsordning för år 2008 (styrelsens arbets sätt).

Mötesordförande var Gerardo Berrios och sekreterare Paula Miettinen. Föredragande var klubbens kassör och bl.a. arbetsmiljöansvarig Erhan Gömüc.

Styrelsens förslag på dessa punkter diskuterades och godkändes i sin helhet. Styrelsen konstaterade dock att genomförandet av aktivitetsplanen beror inte bara på klubbens intäkter utan snarare vad förhandlingen om den fackliga tiden resulterar i. Lyckas attackerna från olika håll att begränsa de lokala fackliga arbets tidsresurser, då blir det inte möjligt att genomföra de planerade aktiviteterna.

Aktivitetsplan för 2008

- Profilerar Tomteboda som en stark och framtidsinriktad "Brevsorterings-, omlastningsnav, inlämning och export terminal" inom Posten Meddelande.
- Vara med och påverka förbättringar av sorteringsutrustningen och volymutökningen till terminalen.
- Vi ska driva de fackliga frågorna på våra arbetsplatser och vara synliga mot postala och fackliga omvärlden.
- Klubben ska verka för att heltidsarbete är en rättighet och deltid en möjlighet, och att deltids- och visstidsanställda inte diskrimineras.
- Arbetsmiljöfrågorna är en naturlig och integrerad del i det fackliga arbetet. Klubben ska verka för "den goda arbetsplatsen".
- Utforma arbetet efter kvinnornas förutsättningar.
- Utveckla samarbetsformer mellan terminalens enheter.
- Utökad inflytande för arbetslagen över sin arbetsorganisation och arbetsvariation.
- Fortsatt möjlighet för "egen planering av att organisera sin

arbetstid och fritid".

- Ökat inflytande över terminalens utveckling.

- Motverka all sorts diskriminering, mobbing och trakasserier.

- Verka för att förbättra såväl

psykosociala arbetsmiljön som den fysiska.

- Verka för en bra arbetsorganisation och ledarskap som prioriterar människan.

- Uppmuntra och stödja personalens yrkesmässiga kompetensutveckling.

- Fortsatt aktivt arbete med integrations- och jämställdhetsfrågor.

- Vi står för likvärdig lön för likvärdigt arbete, oavsett kön och etnisk bakgrund och vi står för att personlig utveckling ska ge utveckling i lön.

- Verka för en personalpolitik och bemanning som motverkar stress och skapar möjligheter att på bästa sätt tillvarata allas individuella kompetens och arbetsförmåga.

- Stöd och hjälp till medlemmar som behöver och som genomgår rehab.

- Organisera kultur- och fritidsaktiviteter, medlemsutbildningar samt utveckla förtroendevaldas kompetens.

Aktivt arbeta med samverkansavtalet

- Prioritera arbetsplatsträffarna och skapa dialog mellan arbetsplatsträffar och samverkansgrupper.

- Medarbetarsamtalen ska kvitteras och följas upp.

- Prioritera och belysa vikten av att rapportera tillbud och att lämna förbättringsförslag vid APT'erna.

Avtal 2007 och klubbens lönepolicy

Efter kaffepausen behandlades Avtal 2007. Föredragande var Förbundets ombudsman Christer Rydh. Därefter diskuterade vi klubbens lönepolitik för den kommande lokala förhandlingen. Medlemmarna beslutade att klubben fortsätter sin solidariska lönepolitik även i år. Det innebär att klubben ser till att "normlönen" (f.n. 19 400 kr) höjs för alla.

Efter kl 18.00 (som planerat) var det dags för Julbordet. Det som vi erfar blev alla nöjda med det. Här är några bilder från mötet.

Erhan Gömüc



Ovan: Roberto Bafi och Benny Lendeng.
Mitten: Kenneth Jansson, Tekia Danogw och Kalle Eriksson
Nederst: Ann-Marie Andersson, Inger Dahlberg och Stefan Granbom



Klubbstyrelsens tillbakablick på 2007

“År 2007 har varit en stormig tid för SEKO-klubben i Segeltorp”

■ År 2007 har varit en stormig tid för oss, SEKO-klubben i Segeltorp. Regeringens förändringar i reglerna om A-kassan har slagit hårt såväl mot oss lokalt som mot hela Förbundet. Delvis som en följd av denna utveckling har vi förlorat ett antal medlemmar till två tjänstemannaförbund. Det mest oroväckande härvid är att en del av våra anställda verkar tänka att det inte skulle ha någon betydelse vilket fackförbund man hör till. Då glömmar man helt att tjänstemannaförbunden i allmänhet representerar andra kategorier av anställda än LO-förbunden och har följaktligen även annan typ av målsättningar och en annan roll gentemot arbetsgivarsidan. Onekligen är representanter för SACO och ST för det mesta kunniga personer, men de driver nästan aldrig några ärenden med anknytning till huvuddelen av de anställda. Det ingår helt enkelt inte i deras roll som tjänstemän. Även i Segeltorp har alla frågor av betydelse för de vanliga anställda drivits av representanter för SEKO och av skyddsombuden. Såväl de stora som de små.

Faktiska intressen

Hur kommer det då sig att folk ansluter sig fackligt på ett sätt som egentligen inte motsvarar deras position i samhället och faktiska intressen i arbetslivet? Vid sidan av kortsiktiga ekonomiska hänsyn så tror vi att det ofta helt enkelt har handlat om någon sorts personkemi. Tjänstemannaförbunden har haft karismatiska ombud även på sådana arbetsplatser av lägre status som inom Logistikbolaget - om man får säga så. Några har dragits till deras utstrålning och glömt det egentliga syftet med ett fackligt medlemskap. Genom att bli medlem i ett fackförbund som huvudsakligen inte representerar deras egen yrkesgrupp har man enligt vår uppfattning gjort sig skyldig till en sorts självbedrägeri och i lika hög grad även svikit sina vanliga medarbetare på arbetsplatsen.

SACO-varslat

Vi skall ge ett exempel på det ovannämnda tillståndet: Under den nyligen avslutade lönerörelsen lämnade SACO-Posten ett strejkvarsel, där man hotade med punktstrejker på olika håll i Sverige. En av de grupper som SACO (Sveriges akademi-



kers centralorganisation) skulle tagit ut i strejk var c:a 15 postchaufförer i Borås. Alltså inte några högavlönade, akademiskt utbildade anställda i Huvudkontoret utan rätt dåligt avlönade människor, vilka utgör endast en mycket liten minoritet av SACO:s medlemmar. Om ett motsvarande antal omvärldsanalytiker eller andra intellektuella i Arken hade strejkat, så skulle det knappast haft någon omedelbar inverkan på Postens ekonomiska resultat. Bortfallet av ett drygt dussin chaufförer inom ett Åkeriområde däremot skulle snabbt kunnat orsaka mycket stora förluster för Posten. Vanliga knegare användes alltså i det här fallet för att strida för en bättre löneutveckling för cheferna! Dessa fick sedan också som de ville. Det tråkiga är att vanliga postanställda hade bestämt sig för att höra till ett fackförbund som egentligen inte representerar deras yrkeskategori och detta var nära på att leda till svåra följder för lönerörelsen och det ekonomiska resultatet i Posten.

Inga självklarheter

Vi kan naturligtvis inte förneka någon individ rätten att själv välja vilken facklig organisation man vill tillhöra, men samtidigt tänker vi ändå öppet säga vad vi själva tycker om den i våra ögon osunda utvecklingen. Den senaste trenden med

ökande anslutning av vanliga arbetare till tjänstemannaförbund anser vi nämligen innebära en stor risk för framtiden. Demokratins utveckling har ju som bekant haft en nära anknytning till arbetarrörelsens tillväxt och ökande betydelse i samhället. Våra förfäder har kämpat hårt för att skapa dagens samhälle, men de nutida rättigheterna är inte några självklarheter som man kommer att få behålla utan att själv vilja försvara dem. Tillåter man fackföreningsrörelsen att försvagas, så äventyrar man inte endast sin egen framtid utan riskerar även att utsätta kommande generationer för en mera hänsynslös exploatering i arbetslivet. I värsta fall kan utvecklingen leda till att man slår sönder någonting som folk under flera generationers tid byggt upp och kämpat för, den fackliga representationen för arbetarklassen i Sverige.

Mer tillgängliga

Vi vågar peka på andras fel utan att för den skull hävda att vi själva alltid skulle gjort rätt. Vi känner ett stort behov att fråga oss själva hur vi bättre skulle kunna axla vår roll som förtroendevalda. Vad skulle vi behöva utföra istället för eller utöver det som vi gör? Genom samtal med arbetskamraterna har vi kommit fram till att deras önskemål ofta handlar om att vi

skulle vara mer tillgängliga på arbetsplatsen och därmed även tydligt visade att vi trots vårt fackliga uppdrag fortfarande är med i gänget.

Inflytande

Uppgiften att vara förtroendevald handlar dock inte i första hand om att prata ofta och ingående med sina arbetskamrater. Det innebär framför allt att man representerar sina uppdragsgivare och utifrån den här rollen försöker ha inflytande på de beslut som ledningen fattar om de gemensamma arbetsförhållandena. Eftersom just den här representationen är någonting mycket viktigt för oss, så är det också självklart för oss att när några av våra arbetskamrater kan delta i SEKO:s verksamhetsråd, bolagsråd eller kommittéerna inom Logistik, så är det nyttigt för Segeltorp och för alla dem i Härryda, Toftanäs, Torsvik, Örebro och Ånge som har ett likartat arbete som vi.

Medlemsutbildningar

För att vara uppriktig och självkritisk så måste det också medges att vi inte heller tillräckligt tydligt har lyckats förklara för medlemmarna de fackliga aktiviteternas betydelse för beslutsprocessen i Segeltorp. Vissa saker är svåra att förstå utan egna erfarenheter att relatera till, såsom t.ex. betydelsen av samverkansmötena för utvecklingen i terminalen. Vi kommer därför att enligt vår bästa förmåga organisera medlemsutbildningar till alla som känner intresse för det. Denna möjlighet har stått öppen hela hösten och några har redan den vägen skaffat sig bättre insikter om det fackliga arbetet. Klubben har även lyckats möjliggöra det för "Betty" att som nyinvald i styrelsen kunna delta i fackliga möten på centrala nivå för Terminal Paket. Hon har på så sätt kunnat skaffa sig en bättre inblick på det fackliga arbetet på olika håll inom SEKO.

Löneförhandlingar

I början av nästa år kommer vi att starta de lokala löneförhandlingarna med arbetsgivar sidan. Först kommer vi dock att behöva ha ett medlemsmöte för att höra vad våra löneförhandlare enligt medlemmarna skulle ha för målsättningar, till exempel beträffande den s.k. individgarantin. Denna fråga kommer att vara en av mötetets huvudpunkter men vi från styrelsens sida vill även uppmana medlemmarna att anmäla vilka andra saker som man behöver ta upp till diskussion på det medlemsmötet.

Avslutningsvis önskar vi god jul och gott nytt år till alla anställda i paketterminalen Segeltorp!

Styrelsen för Klubb 664

Våga tala sanning

● Vi känner oss stolta att arbeta i Sveriges största Postterminal. Vi har varit besvikna för att år efter år höra att Årsta inte fungerar som den ska. Det händer fortfarande att vi får kvarliggande post ibland, men det var mycket värre tidigare. Terminal ledningen tar detta på allvar och försöker arbeta på ett bättre sätt idag än vad man gjorde tidigare. Personalen gör ett bra arbete, det har ju arbetsgivaren själv sagt, vart ligger då felet? Vi vill ha garantier för att slippa fler kvarligg, som kan hota fler jobb än de vi förlorar när Uppsala tar över 18-19.

Kvarligg skapar oenighet i produktionen, dålig stämning och framför allt tappar man förtroende för ledningen. Allt detta tillsammans skapar en negativ nedåtgående spiral som minskar arbets-trivselen och därmed arbetsprestationen. Detta är ingenting nytt. Jag hoppas att nuvarande ledning löser dessa problem.

Ledare

Jag har uppmärksammat att medlemmar kallas till disciplinsamtal utan att de får information om att personen har rätt att ha med sig en facklig representant. Och somliga ledare tar personal till Rehab-samtal utan att beakta att det ska varslas 10 dagar innan! Jag tycker också att några ledare inte har den sociala kompetens som krävs för att ta hand om personalen. En del saknar också kompetens om hur man ska hantera en krissituation. Men jag vill samtidigt poängtera att de flesta lag fungerar på ett bra sätt och där personalen är nöjd med sin lagledare. Om man ställer en fråga till ledningen, hur många ledare har gått utbildning för kränkande särbehandling? Svaret är ingen. Därför händer det incidenter på vår arbetsplats. Terminalledningen måste ta detta problem på allvar!

Trivsel

Under lång tid har vi haft 250 kronor som kallades trivselpengar. Vi gick ut på vår fritid tillsammans med laget och pratade om något ämne inom Posten, samtidigt åt vi en god bit mat på en restaurang. I år tänkte man ta bort dessa trivselpengar med hänvisning till affärsdagen. SEKO tog upp frågan på nytt med nuvarande Terminalchef Serbaz Shali. Under förhandlingen sa han att han kan acceptera det igen om man gör Interna

dialogen. Det är helt OK. Men han sa inte då att man ska komma till Årsta på sin fritid en till två timmar för att göra interna dialogen och därefter gå ut och äta. En fråga till Terminalchefen? Vad kostar en eller två timmars övertid för Posten? Hur kan ni koppla in trivsel-pengar till Interna dialogen på fritid på det sättet? Då skapar ju trivselpengarna otrivsel! Många lag har hanterat detta på ett bra sätt som lagmedlemmarna accepterat. Men ett på ett par lag har man inte kommit överens och därför blev det inga trivselpengar för dem. Jag hoppas att terminalchefen i framtiden löser detta på ett bra sätt.

Arbetstidsförkortning

En arbetstidsförkortning med bibehållen lön med 6 timmars arbetsdag skulle ge personalen en bättre hälsa och större arbetsglädje. Genomsnittsåldern på terminalen är idag 52 år och ca: 152 personer har anpassad tjänst pga. olika orsaker. Det vore inte orimligt att posten med sina rekordvinster skulle kunna pröva detta på Årsta. Serbaz tänk du skulle kunna bli historisk i Posten med ett sådant försök! Det bästa för personalen i Årsta vore en arbetstidsförkortning utan minskad lön. Jag hoppas att terminalledningen tänker på saken och startar en arbetsgrupp som skulle kunna se över detta.

Jag vill önska alla Seko medlemmar en riktigt God Jul och ett gått nytt år.



Mohibul Ekdani Khan

Mohibul Ekdani Khan är ordförande i Sektion 1&2 på Årsta.

Årstaklubbens budgetmöte

Inget listval om styrelseposterna

• Årstaklubbens budgetmöte den 24 november samlade närmare 70 medlemmar denna vackra novemberdag.

Först ut på dagordningen var klubbens aktivitetsplan för 2008. Mötet antog den föreslagna aktivitetsplanen efter några justeringar.

Budgeten

Även den föreslagna budgeten antogs. Inkomsterna beräknas bli ca 385.000 kronor och utgifterna ca 455.000 kronor. Det budgeterade underskottet på ca 70.000 kronor täcks av klubbens kapital.

Medlemsavgiften till klubben fastställdes till samma belopp som föregående år. Däremot sker mindre justeringar i avgifterna på grund av att förbundet och avdelningen ändrat i sin avgift.

Inget listval

På uppdrag av årsmötet hade styrelsen tillsammans med dem som motionerat om införande av listval tagit fram ett konkret förslag på hur ett listval skulle kunna genomföras. Förslaget publicerades i förra numret av *Faktuellt*. Styrelsen vidhöll sitt avslagsyrkande. Efter en lång debatt om listvalets för- och nackdelar beslöt mötet med röstsiffrorna 49 -

17 att säga nej till listval.

Det innebär att valen till de olika styrelseposterna även i fortsättningen kommer att genomföras vid klubbens årsmöte.

Rapporter

Efter den långa debatten om listval fanns det bara tid för en rapport. Styrelsen informerade om det alldeles färska

löneavtalet.

I sedvanlig ordning avslutades denna givande lördagseftermiddag med en buffé.

Jan Åhman

Aktivitetsplanen och medlemsavgiften publiceras på annan plats i tidningen.

Medlemsavgiften 2008

• Förbundsårsmötet i maj beslöt om ett nytt avgiftssystem. Förändringen består framför allt i att avdelningsavgiften bakas samman med avgiften till förbundet. Samtidigt justeras premierna något.

Oförändrad klubbavgift

Medlemsavgiften till klubbarna är oförändrad. Klubbarna har inte höjt medlemsavgiften sedan det nya systemet med klubbavgifter infördes år 2000 (dessförinnan tog avdelningen in hela avgiften och fördelade pengar till klubbarna). Tack vare det kapital som postklubbarna i Stockholm övertog när postavdelningen lades ner, kan våra terminalklubbar ännu några år fortsätta med en hög aktivitet utan

att behöva höja medlemsavgiften.

Sänkt a-kasseavgift

A-kasseavgiften, som numera är den tyngsta posten i det som redovisas som "Medlemsavgift SEKO" på lönespecifikationen, sänks med 8 kr/mån vid årsskiftet.

Om man har blivit inplacerad i fel inkomstklass eller om man får en varaktig förändring av lönen, ska man - omedelbart, det är svårt att göra retroaktiva ändringar! - anmäla detta till avdelningsexp (SEKO post Stockholm), tel 454 84 01.

Jan Åhman

Nästa nummer av Faktuellt ges ut i slutet av februari.

Medlemsavgiften per månad fr.o.m. den 1 januari 2008 i Klubb Brev Tomtebodas och Klubb Årsta Postterminal. Klubb Segeltorps klubbavgift är 10 kronor lägre i varje avgiftssteg.

Avgifts-klass	Lön	A-kassa	Förbund & Avdelning	Klubb	Avgift 2007	Avgift 2008
3	0 - 4999	340	55	0	399	395
4	5000 - 6999	340	65	12	429	417
5	7000 - 8999	340	90	17	464	447
6	9000 - 10999	340	135	22	494	497
7	11000 - 13999	340	155	32	529	527
8	14000 - 16999	340	180	37	564	557
9	17000 - 19999	340	190	37	579	567
10	20000 - 22999	340	195	37	579	572
11	23000 - 25999	340	200	37	579	577
12	26000 >	340	205	37	579	582
	<i>Pensionär</i>		36	12	48	48

Aktivitetsplan 2008 för Klubb Årsta postterminal

Förbundet, avdelningen, SEKO Posten och SEKO Posten inom Brevnätet har samtliga antagit verksamhetsplaner. Förbundets kongress 2006 prioriterade fyra områden: *Människans behov - inte marknadens (avregleringarna och EU), Starka kollektivavtal - rätt lön och arbetsmiljö, Kvinnor och män - jämställdhet, Lika rätt - ett Sverige för alla (integration)*. Dessa utgör grundvalen för klubbens arbete samtidigt som de skall anpassas till våra lokala förhållanden på Årsta. Mot den bakgrunden fastställer klubbens budgetmöte den 24 november 2007 denna aktivitetsplan för år 2008.

En stark lokal facklig organisation

- En stark och enig klubb kräver klara mål att arbeta för, demokratiska arbetsmetoder och respekt för varandra.
- Samarbetet mellan den fackliga organisationen och skyddsorganisationen måste utvecklas vidare och klubben ska ta sin del av ansvaret för arbetsmiljöarbetet.
- Klubben har det övergripande ansvaret för information till medlemmarna på terminalen. Det sker genom sektionerna och andra förtroendevalda men också direkt till medlemmarna genom Facktuellt, klubbens hemsida, särskilda infobladd vid behov samt informationsmöten.
- Vi ska bedriva en målmedveten och aktiv medlemsvärning och ge administrativ service till medlemmarna.
- Klubben ska aktivt delta och påverka på olika nivåer i den fackliga organisationen.

Årstas framtid

2008 kommer att bli ännu ett år av förändringar i terminalen. Besparingskraven mot terminalen är fortsatt starka. Organisationen är långt ifrån färdig. Målen att bl.a. öka arbetsvariationen och förbättra och förenkla ledningsstrukturen är långt ifrån uppfyllda. En utvärdering av den nya organisationen ska genomföras.

Arbetet med Brevservice 2009 (ESB) kommer att pågå under hela året. Brevservice 2009 kommer att påverka alla delar av arbetet i terminalen.

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

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

Arbetsmiljö

Besvärerna med buller, trängsel, hårda golv, inomhusklimat, arbetsredskap och ergonomi

liksom psykosociala besvär och brister i arbetsorganisationen kräver ett fortsatt aktivt arbetsmiljöarbete.

- Arbetsmiljöroenden med skyddsroender, arbetsmiljöenkät och handlingsplanen är viktiga instrument för att uppnå en bättre arbetsmiljö.
- Brevservice 2009:s genomförande kommer att innebära ytterligare påfrestningar på arbetsmiljön. Arbetsmiljöfrågorna måste därför fortsatt prioriteras i projektet.
- Fortsatt arbete med att bevaka arbetsmiljön ur ett kvinnligt perspektiv.
- Friskvårdsarbetet skall utvecklas. Friskvården ska vara en del av arbetstiden.

Löner

- Fortsatt huvudinriktning i de lokala löneredimensionerna på lika lön för lika arbete. Det innebär också att lönen ska vara lika oberoende av kön och etnicitet.
- Det är en viktig uppgift för klubb och sektioner att bevaka att rätt lön, semester och andra ersättningar betalas ut.
- Informera om Villkorsavtalet och anslutande avtal.

Anställningar

- Den viktigaste anställningsfrågan för klubben är fortsatt att undvika uppsägningar i de omstruktureringar och åtstramningar som riktas mot terminalen.
- Fortsätta arbetet att begränsa det mångåriga missbruket av tidsbegränsade anställningar. En fungerande långsiktig personalplanering är ett krav.
- SEKO:s krav är att "Heltid är en rättighet och deltid en möjlighet"
- Fortsatt bevakning av företrädesrätten. De erbjudanden om tidsbegränsade förhöjda åtaganden som ges skall vara vikariat och så flexibla att deltidarna kan utnyttja dem. Längre anställningsperioder ska eftersträvas.
- Fortsätta ansträngningar att få delpensioner.

Schema och arbetstider

Klubben anser det nödvändigt att ha ett ansvarsområde som bevakar scheman och schemaförhandlingar. Klubben ska verka för att:

- Schemaförhandlingar bedrivs regelrätt enligt samverkansavtalet
 - Att vid varje förhandling, inom rimliga gränser, finna lösningar och alternativ som tillgodoser medlemmarnas önskemål.
- Att bevaka att arbetsgivaren följer arbetsmiljölagen och jämställdhetslagens och anpassar arbetstiden för dem som har behov av det.

Medinflytande

Mycket av den traditionella förhandlingsverk-

samheten sker idag genom samverkan enligt Medinflytandeavtalet. Avsikten med detta avtal är att facket och personalen ska komma in på ett tidigare stadium och delta i beslutsprocessen. Tillämpningen av medinflytandeavtalet på Årsta behöver fortsatt utvecklas..

- Utbildningar ska genomföras om medinflytandeavtalet, dess olika delar, samverkan som arbetsmetod och samverkansgruppernas arbetsmiljöansvar.
- Arbetsplatsträffarna (APT) ska genomföras i sin nya form. Arbetsplatsträffarna spelar en viktig roll i förändringsarbetet på terminalen.
- Medarbetarsamtalen skall genomföras och följas upp

Jämställdhet

- Inom området jämställdhet arbetar vi under året tillsammans med arbetsgivaren fram en jämställdhetsplan för hela terminalen. Den ska kommuniceras ut till samtliga anställda, både i tryckt form och som tema på arbetsplatsträffar och fackliga möten.
- Kvinnors ställning i klubb och sektioner ska stärkas med hjälp av jämställdhetsträffar, "öppet hus" om jämställdhet samt utbildning och seminarium om jämställdhet. För att stärka fackligt förtroendevalda kvinnor i sin roll kan föreläsare om jämställdhet bjudas in. Ett nätverk ska skapas och utvecklas för fackligt aktiva kvinnor. Fadder och mentorskap ska organiseras för att få fler fackligt förtroendevalda kvinnor samt fler kvinnliga förhandlare.
- Skapa förutsättningar för att öka kvinnliga förhandlare på lokal nivå.
- Innan beslut fattas ska jämställdhetsaspekter beaktas. Checklistor kan användas och utvecklas.

Aktiviteter för jämställdhet 2008

- Skapa och utveckla ett kvinnligt nätverk med hjälp av hemsida och dator.
- Fadder och mentorskap för nya fackligt förtroendevalda.
- Jämställdhetsträffar minst två ggr per år för kvinnliga fackligt förtroendevalda. Föreläsare/föredragare inbjudes.
- Tillsammans med studieansvarig ordna utbildning och studiecirklar om jämställdhet.
- "Öppet hus" om jämställdhet för medlemmar, jämställdhetsplanen och SEKO:s program Kvinnor och Män.
- Jämställdhetsdag för medlemmar, återkoppling med hjälp av inbjuden föredragare från avdelning eller förbundet.

Integration

Under år 2008 är det vår förhoppning att vi ska fortsätta kunskapsbyggandet kring integrationsfrågor och också nå ut med relevant

information till medlemmarna. Vi planerar att informera såväl fackligt förtroendevalda och skyddsombud som arbetsgivarrepresentanter om integrationsfrågor.

En lokal mångfaldsplanen ska arbetas fram i samverkan och den bör efterlevas på ett bättre sätt från arbetsgivarsidan.

En viktig uppgift för facket är förstås också att se till att det inte förekommer någon form av etnisk diskriminering på arbetsplatsen. Vi måste fortsätta att stävja främlingsfientlighet och motarbeta främlingsfientliga partier och deras åsikter.

Studier

Studier är ett medel att nå våra fackliga mål. Förutsättningen för att det fackliga arbetet ska fungera och utvecklas är att förtroendevalda och medlemmar har de kunskaper och demokratiska insikter som vi behöver för våra uppdrag och vår fackliga verksamhet.

- För medlemmar ska Klubben erbjuda kostnadsfria studiecirklar på fritiden och fackliga medlemsutbildningar på arbetstid.

- För förtroendevalda ska upprättas studieplaner i klubb- och sektioner.

Kultur & Fritid

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

Målet under 2008 är att fortsätta med kultur- och fritidsverksamheten:

- Teaterbiljetter • Utställningsbesök med guidade visningar • Författar/musikerbesök på arbetstid • Arbetsplatsbiblioteket • Båtluftarkortet • Medlemsutflykt

Fackligt-politiskt

- Fackligt-politiskt arbete är nödvändigt under hela mandatperioden. Vi ska bland annat bjuda in politiker för att de ska ta del av vår verklighet och våra krav i olika sammanhang.
- Fortsatt bevakning och information kring avregleringen och andra postpolitiska och angrepsfrågor och internationellt fackligt samarbete kring dessa, framför allt genom Facktuellt.

Rehab/Försäkringar/Pensioner

- Stöd och hjälp till medlemmar som genomgår Rehab. Skärpt lagstiftning och ett hårdare klimat på arbetsmarknaden kräver ökad facklig kompetens. Vi ska fortsätta arbetet med att bygga upp en specialistgrupp som gemensamt arbetar med rehab- och arbetsskadeförklaringsfall.

- Fortsatt information och service till medlemmarna i försäkrings- och pensionsfrågor.
- Utbildning av förtroendevalda för att kunna ge tillförlitlig information.

- Fortlöpande skriftlig information genom Facktuellt och muntlig information på möten av olika slag.

- Medlemscirklar om pensioner och försäkringar.
- En pensionsinforesa anordnas under våren 2008.

Årstaröst

- Det var länge sedan fick jag ett uppdrag att intervjua några av våra medarbetare på Årsta. Då valde jag att ha ett samtal med Abdullah Karim som jobbar med mig. Vi bestämde ett träff i Årsta:s restaurang. Så började vårt samtal. Det gick så här. Om ni vill kan ni läsa vad vi pratade om!

Kan du presentera dig själv för våra läsare?

– Mitt namn är Abdullah Karim och jag kommer från Payristan.

Berätta lite mera! Till exempel varför du hamnade i Sverige och vad gör du här?

– Jag var tvungen att lämna mitt land för att armén tog makten och alla de politiska rättigheterna blev kränkta av den. Det tog inte lång tid när armén hann arresterar alla de aktiva journalister och de politiska aktiva från vänster kanten. Då blev det jättesvårt för oss att andas i vårt kära hemland. Många gick under jorden för att organisera motståndsrörelsen mot diktaturen Nasir. Men jag valde att fly från Pakistan. Kanske det var feget av mig att lämna mitt land! Du får tycka vad du vill om min agerande, men nu jag är här.

Deltar du i politiken i Sverige?

– Självklart. Jag tycker att alla vi som blev tvungna att lämna våra egna länder måste delta i den politiska processen i Sverige. Personligen har jag en skuld känsla gentemot det svenska folket.

Varför ska du ha en sådan skuld känsla?

– Jag vet hur jag och min familj blev positivt mottagna av det svenska folket. Och nu tycker jag att det är ett måste för mig att göra något mot den borgerliga regering som håller på att montera ner det svenska välfärdssystemet. Tack vare detta system fick jag och många andra möjlighet att stanna här i Sverige.

Hur länge har du jobbat på Posten?

– Hela mitt liv.

Vad du tycker om att jobba på Posten?

– Det är helt OK.

Var i Posten jobbat du?

– Brevenheten.

Heter det inte Meddelande numera?

– Kanske Men jag kallar den fortfarande Brevenheten. Jag gillar inte när makthavarna byter gamla namnförteckningar. Jag tycker att de (makthavarna) brukar ha en dold agenda bakom namnbyten. När det gäller Posten vill de att vi helt och hållet ska glömma hur bra Postverket funkade. Att det har funnits ett folkligt Postverk med bra service. Nu är det passé.

Har du någon hobby?

– Ja, det har jag. Jag är mycket aktiv i olika ideella organisationer och brukar laga mat

Kan vi prata lite om politik?

– Ja visst

Vad tycker du om EU:s grundlag?

– Vad jag tycker kanske är oväsentligt. Men jag kan säga till dig att jag ogillar EU och EU:s konstitution.



Varför?

– Jag tycker att EU försvagar folkstyret Det är ju samma fördrag som förkastades i Holland och Frankrike men man låtsas att det är ett annat och mindre långtgående EU. Konstitutionen hotar Sveriges statskick. Vet du att

1. EU-lag går före svensk grundlag och lag.
2. De nationella parlamenten får inte ökad makt, utan förlorar inflytande på en rad sakområden.

3. EU:s befogenhet iden gemensamma utrikes och säkerhetspolitiken stärks även om formell vetorätt finns kvar

Jag tycker EU-fördraget kommer att intensifiera privatiseringar av den offentliga sektorn, vilket kommer att drabba arbetsrätten och välfärden.

Menar du att med EU-konstitutionen blir Sverige i praktiken en lydstat?

– Självklart. Jag tycker man borde fråga hela det svenska folket om detta. Med andra ord kan man säga att vi behöver ha en folkomröstning om EU-konstitutionen.

Vill du säga något till Årstas ledning?

– Till ledningen vill jag säga att ni borde ordna personaltelefoner. Det är en bristvara på Årsta.

Firar du jul?

– Ja det gör jag. Julgran är ett måste!

Vad är det bästa på julbordet?

– Hemlagad julsinka, Janssons frestelse och välstekta prinskorvar med svart peppar och kälrotslåda (kanske ingen typisk svensk julmat men i Finland uppskattar man den mycket).

Jag önskar alla på Årsta GOD JUL OCH ETT GOTT ÅR

Text: Masood Punjabi, alias Abdullah Karim

Brevservice 2009

Beslut om ytterligare BFM dröjer

Utbildning/Information

• En utställning "Från kund till kund" om det nya Brevservicekonceptet kommer att sättas upp på plan 4. Utställningen består av fem stationer samt en sjätte som ska innehålla det material som ingår i "Forum Brevservice".

Utställningen ska användas som utbildning för all personal inom Leverans och Terminal. Utbildningen, som beräknas ta ca fyra timmar, ska ske vid ca 80 tillfällen under vintern/våren och hösten 2008, med start den 11 februari.

Samverkan kommer att ske på Årsta om utbildningen för vår del ska genomföras inom ramen för den o-tid (15 minuter per vecka) som finns utlagd i våra scheman, eller på annat sätt.

• Ett nytt "Öppet Hus" om Brevserviceprojektet kommer att hållas innanför entrén, preliminärt datum 5-6 februari.

Maskiner mm

Fler BFM

Definitivt beslut om vi får de ytterligare fem BFM:arna skulle ha tagits i oktober. Av okänd anledning har beslutet – något oroande! – skjutits upp och kommer tidigast den 17 december. De fem BFM:arna ska ersätta flertalet av nuvarande FSM:ar. Det är ett starkt krav från Brevserviceprojektet på Årsta att vi får göra det här utbytet av maskiner. Det kommer bland annat att ge bättre förutsättningar för produktionen och en bättre arbetsmiljö.

Vända GSM:ar, samt antal

Vi har i dagsläget 7 GSM:ar (plus tre IRM). Ursprungligen var avsikten att byta ut de två äldsta Siemensmaskinerna (GSM 32 och 33) mot två nyare Siemensmaskiner från Göteborg. Projektledningen anser nu att vi kan gå ner till sex GSM:ar. SEKO har ifrågasatt om detta är klokt, bland annat mot bakgrund att vi ska ta tillbaka stora volymer B-post från februari 2008.

GSM 33 kommer att skrotas och ersättas av GSM 54 från Göteborg. GSM 32 ska skrotas även den, men kommer ev. att finnas kvar ett tag. GSM 54 kommer att placeras så att inmatningen kommer mot SSM:arna. GSM 33 har ju haft inmatningen mot IRM. Det har förts en diskussion om att vända ytterligare GSM:ar mot SSM men så blir inte fallet.

GLP

GLP:n har kopplats upp mot PSS nu i november.

Däremot har den nya version av GLP (release 3) som ska återinföra möjligheten att göra avgränsningar i adressfältet försenats och kommer först i april. Det blir inte heller några

operatörsskärmar till SSM:arna förrän tidigast i april.

LTP:arna

Vi har från SEKO begärt att det ska tas fram ett helhetsperspektiv på behovet av LTP i den nya layouten. En särskild arbetsgrupp har nu tillsatts för detta. I gruppen, som leds av Bo Wennberg, ingår Sören Åberg från Årsta, Jonas Wigh/Göteborg, Tommie Nilsson/Sundsvall samt "kompetens" från Enheten

varit positiv.

Manuella sorteringen

Ytterligare åtgärder har vidtagits i den tillfälliga manuella småbrevssorteringen. Viss omöblering har skett, ytterligare stripes har satts upp och fler ljudabsorbenter ska monteras. En temperaturmätning pågår i hela området.

Beslut har nu tagits att den permanenta manuella sorteringen ska göras klar till sommaren



BFM på Årsta. Robban Mellqvist håller ordning på breven.

D/K/V. Gruppen ska rapportera till Layoutgruppen.

Färre LTP-in till GSM

Ett av frågeteckning kring LTP:na har varit om LTP-in till GSM:arna ska finnas kvar eller ej. Från SEKO hävdar vi att det är en försämring av arbetsmiljön om man tar bort dem, även om man – som det är beslutat – kommer att installera en ny typ av lådlyftar med överföringsbana vid samtliga GSM. Arbetsgivarens beslöt den 14 december att behålla LTP-in vid de två GSM som är vända mot IRM samt vid IRM/GSM 102 och 103. Däremot tas LTP-in bort på de fyra GSM:ar som är vända mot SSM. Från SEKO har vi reserverat oss mot beslutet.

Produktion

Utbildning och test av programmen inom BO 12-15 har genomförts under oktober och november. Under julperioden görs ett uppehåll och därefter börjar man på nytt i början av januari, nu med BO 60-62.

Responser från berörda utdelningskontor har

2008, vilket är tidigare än de ursprungliga planerna. För att det ska vara möjligt krävs att delar av sorteringen (16-19 och 60-62) under perioden mitten av mars - maj evakueras till plan 4 (där julsorteringen håller till, intill blocket) för att bland annat nytt golv ska kunna läggas. Storkund evakueras till området mellan Storkontoret och T/Underhålls nuvarande lokaler.

Pär Stridsberg har ett uppdrag från projektet att bland annat utreda hur effekterna av GLP och andra faktorer påverkar dimensioneringen av den nya manuella sorteringen. Rapport väntas under januari.

Lokaler

Entrén (mellan snurrdrörrarna och produktionshallen) kommer att byggas om med start i månads-skiftet januari/februari.

Jan Åhman

Jan Åhman ingår tillsammans med Janne Gebring och Janne Alvebäck som fackliga representanter respektive HSO i Årsta Brevserviceprojekt.

Aktuellt från Årstasamverkan:

Mindre lag och ny ledarstruktur

Personalbehov 2008

En preliminär sammanställning av terminalens sammanlagda personalbehov för hela 2008 redovisades äntligen vid samverkan den 11 december. Enligt denna redovisning är tillgången på personal något lägre än behovet under i stort sett hela 2008. Nu är denna redovisning som sagt ytterst preliminär så det finns säkert anledning att återkomma till den.

Tidsbegränsade åtaganden

Det finns ett fortsatt behov av förhöjda åtaganden och tidsbegränsade anställningar från den 1 februari. Behovet är dock - enligt produktionschefernas beräkningar - mindre än det som gäller fram t.o.m. 31 januari. Det finns - fortfarande enligt produktionschefernas uppgifter - ett behov av ca 8 heltidspersoner förmiddag på ekonomibreven och ytterligare ca 7 heltidspersoner mellan den 10 - 20 i varje månad för att klara b-posttopparna. Förutsättningen är att de ekonomibrev vi idag säljer ska tas tillbaka från den 1 februari. I normalbrev behövs ca 28 personer under kvällstid 18.00-23.00/23.30 och 6

personer 12.00-18.00. I spridningen (SN) 23.00-06-15 ska det inte finnas några förhöjda / tidsbegränsade efter den 1 februari. D/K/V-enheten anser sig behöva (7) personer.

SEKO:s anställningsgrupp kommer den 17 december att samverka med arbetsgivaren om hur erbjudandena ska utformas och om enhetscheferna verkligen har räknat rätt på behovet nu när bl.a. Årstaskolan ska starta. I övrigt kommer frågorna om att kunna kombinera ett "vanligt" tidsbegränsat åtagande med de flexibla åtaganden som erbjuds - för att på det sättet kunna få ett högre anställningsåtagande - att behandlas. Likaså att månadslön ska gälla och till sist den viktigaste frågan av alla: den att alla anställningar ska vara vikariat.

När det gäller avtalet om flexibla åtaganden på mellan 20 till 40 timmar i månaden har 37 anställda (av ca 200 tillfrågade) anmält intresse för det nya "flexavtalet". Det räcker inte, enligt arbetsgivaren. Det måste bli fler för att man ska vara säker på att få tag i tillräckligt många när det blir akuta behov.

Arbetsplatsträffarna

Arbetsgivaren vill ha ett avtal om att APT ställs in i veckorna 27 - 32 samt 50 - 01. Man kan tänka sig en viss omfördelning så att någon/några av de inställda APT läggs ut vid annan tid.

SEKO har föreslagit att APT ställs in under industrisemestern (4 veckor) och 2-3 veckor vid jul och nyår mot att den tiden läggs ut som APT vid annan tidpunkt.

Frågan kommer att förhandlas klart i slutet av januari.

O-tiden i schemana

Arbetsgivaren vill behålla nuvarande o-tid i schemana. Under 2008 vill man använda den till

- Kund till kund/Forum Brevservice 4 tim
- Postalt inslag i samband med personalfest 3 tim
- Interna dialogen 4 i samband med middag 3 tim

SEKO:s krav är att tiden (15 min/vecka) läggs tillbaka i schemana som arbetstid och att aktiviteter av den typ som nämns ovan genomförs antingen på vanlig arbetstid eller på övertid.

Ledarrollsprojektet

Det s.k. Ledarrollsprojektet lämnade sin slutrapport i slutet av november. Huvuddragen i förslaget är följande:

- Ledarstrukturen i terminalen består av rollerna
 - Terminalchef
 - Produktionschef
 - Biträdande produktionschef
 - Lagledare
- Alla ledarroller får ett personalansvar
- Fler lag med färre antal medarbetare inrättas, vilket innebär att vi går från 35 lag till 54-58 lag. Fastställande av antal lag görs i samband med att enheternas organisation beslutas.
- Rollen Operativt stöd inrättas som en stödfunktion till de biträdande produktionscheferna.

Vi har från SEKO framfört kritik mot det sätt som samverkan skötts i slutskedet av projektet. Vi har - i enlighet med intentionerna i samverkansavtalet - varit med i projektet men när det presenteras för de anställda förekommer inslag som inte färdigbehandlats i projektet eller getts en annan utformning. Vi är till exempel frågande inför den nya rollen "operativt stöd". Vi har varit överens om att de biträdande lagledar-

Enkät om arbetstider för tvåskiftarna

- 83 personer som arbetar tvåskift vid Årsta postterminal besvarade i början av december en enkät angående önskemål om arbetstidens förläggning. Då enkäten skickades ut till totalt 125 medlemmar, så utgör detta en svarsfrekvens på 66,4 %. 64 personer eller 77,1 % av dessa svarade att de vill arbeta som i dagsläget med en brytning mitt i veckan.

Ingen sexmorgon

Flera underströk både att de inte vill ha något annat schema och att de absolut inte vill börja redan klockan sex på morgonen.

Vidare svarade nio personer eller nästan 11 % att de vill arbe-

ta raka veckor från måndag till fredag. De flesta svarade dock att de inte vill börja arbeta förrän klockan 07.00. En grupp om sju personer eller 8,4 % vill arbeta som nu men med fler förmiddagar under en viss tid av månaden. Även här påpekade flera som skrivit egna kommentarer att de inte vill börja förrän klockan 07.00.

Slutsats

Vi fann att en överväldigande majoritet av de svarande vill ha kvar sitt nuvarande schema och att många motsätter sig att börja redan klockan sex på morgonen.

SEKO Årsta Sektion 1 & 2

na tas bort och att lagen istället görs mindre där så behövs. Men vi har inte varit överens om att de ska bli så små som arbetsgivaren presenterat det. Bland annat därför att det skulle innebära att man – på nytt – rör om mer än nödvändigt i lagen.

Vid samverkan den 4 och 11 december beslöts följande.

Enhetscheferna ska tillsammans med sina fackliga motparter och skyddsombuden samverka fram konkreta förslag på hur lagorganisationen kan se ut inom respektive enhet och vilka ev. behov / konsekvenser det får vad gäller omplaceringar / omsökningar för lagmedlemmarna / lagledarna. Det man kommer fram till på enhetsnivå ska därefter samverkas klart på terminalnivå.

Ledarstrukturen (inklusive operativt stöd) ska samverkas på terminalnivå.

Samverkan kommer preliminärt att avslutas i januari. Arbetsgivarens mål är att den nya organisationen ska träda i kraft februari - april 2008.

Stödet

Lars Perssons enmansutredning lämnade sitt förslag i början av december.

Förslaget innebär att de administrativa tjänsterna grupperas om i fem "burkar" med varsin ansvarig chef underställd terminalchefen:

- Personal (Eva Lind chef)
- Ekonomi (Jonas Ransmyr)
- Kund, Kvalitet och Miljö (Ann Mari Sandholm)
- Processutveckling (ej tillsatt)
- Teknik/Underhåll (Lasse Jansson)

"Internservice" där bl.a. lokaler, reception, förråd mm placeras ligger under Teknik/Underhåll.

En ny tjänst som miljöansvarig inrättas liksom en ny tjänst som IT-samordnare.

Överflyttningen av 18-19

Torsten Johansson från Karlstad kommer att leda projektet att flytta över Bo 18-19 från Årsta till Uppsala.

Catarina Vidén blir lokal projektledare i Uppsala och Pär Stridsberg på Årsta.

Pensioner

Till slut blev det så som vi från SEKO begärt från början, nämligen att alla som fyller 60 år eller mer under 2007 får söka pensionerbjudandena, oavsett pensioneringsperiod.

Sammanlagt har ca 30 av dem som tillhör pensioneringsperiod 1 (60 år) sökt och ungefär lika många av dem som tillhör pp 2 och 3 (63 respektive 65 år).

Samtliga ansökningar har skickats in till Huvudkontoret.

Jan Åhman



Bilder från det gångna året: Medlemsmöten, demonstrationer och sortering, sortering och åter sortering!

Varför tjänar kvinnor mindre? - ett föredrag av Anna Thoursie

• Den 22 november 2007 blev vi kvinnliga förtroendevalda inbjudna av SEKO Stockholm till en nätverksträff på Långholmens folkhögskola. Anna Thoursie berättade om sin bok "Varför tjänar kvinnor mindre"? - En handbok i lönediskriminering utgiven av LO 2004 och visade en pedagogisk PowerPoint presentation. På eftermiddagen stod i programmet en genomgång av hur man gör en lönekartläggning.

Lagbundenhet

Anna Thoursie är fil.dr i nationalekonomi, chef för tankesmedjan Agora och tidigare LO-ekonom. Hon har varit på Agora två år nu men återvänder till den fackliga sfären i februari 2008 då hon blir ny utredningschef för fackförbundet Kommunal. I boken "Varför tjänar kvinnor mindre"? har hon analyserat lönediskrimineringen utifrån en ekonoms perspektiv men boken är skriven på ett sådant sätt att även en icke ekonom kan förstå och det finns hänvisningar till litteratur som är populärvetenskapliga.

"Kvinnornas lägre avlönning i förhållande till männens hör till de mest konstanta lagbundenheterna inom det ekonomiska livet" skrev snart 90 år sedan Eli Heckscher (1879-1952), en världsberömd svensk ekonom och professor i ekonomisk historia i en rapport på uppdrag av 1912 års Lärarlönenämnd. Betänkandet gällde kvinnors rätt till tjänster vid skolor och seminarier.

20 procent mindre

Man uppfann att det inte fanns någon skillnad mellan kvinnors och mäns egenskaper inom uppfostran och därför föreslog man att kvinnor skulle ges möjlighet att tillträda alla lärartjänster. Men kvinnor skulle "erhålla väsentligt lägre löner än manliga lärare och de skulle pensioneras tidigare". Denna lagbundenhet att kvinnor tjänar mindre än män gäller fortfarande trots alla lagar och avtal vi har idag. Löneskillnaderna mellan könen har dock krympt från 1960 till tidigt 1980-tal. Kvinnor på hela arbetsmarknaden tjänar idag i genomsnitt cirka 20 procent mindre per arbetad timme än vad män tjänar. Och denna löneskillnad till männens fördel har

varit konstant i drygt 20 år. ("Varför tjänar kvinnor mindre?", s.14).

Det finns både förklarade och oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män. De förklarade löneskillnaderna kan bero på att kvinnor och män har olika värden på bakgrundsvariabler som t ex utbildning, anställningstid, samlad arbetslivserfarenhet och arbetsvillkor. I oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män kan man inte förklara med de orsakerna ovan nämnda. Då kan det vara frågan om lönediskriminering.

sin arbetsproduktivitet - främst genom utbildning - på samma villkor som personer utan denna egenskap och /eller personer med denna egenskap på rationella grunder avstår från åtgärder för att förbättra sin arbetsproduktivitet eftersom sannolikheten att bli diskriminerad ändå är så hög".

Preferensdiskriminering

Det finns olika typer av diskriminering. Anna Thoursie berättade om några av dem t ex preferensdiskriminering som innebär



Ill. Robert Nyberg

Sämre chanser

Vad menas då med diskriminering inom nationalekonomi? "När personer som har en egenskap som inte är relaterad till den egna arbetsproduktiviteten - hur bra man är på jobbet - erhåller en lägre kompensation per arbetad timme och/eller möter sämre chanser i yrkesval och karriärutveckling än personer med samma arbetsproduktivitet men utan denna egenskap", enligt Anna Thoursie. En mer sofistikerad definition inkluderar också om "personer med denna egenskap på olika sätt inte ges möjlighet att förbättra

att arbetsgivaren eller arbetsgivarens kunder eller anställda av något skäl ogillar en grupp av människor som har en viss egenskap som inte är relaterad till deras arbetsproduktivitet d.v.s." hur bra man är på jobbet". Dessa egenskaper gör dessa personer mindre attraktiva som arbetskraft i arbetsgivarens ögon. Det finns också statistisk diskriminering som innebär att arbetsgivaren inte har all information om den anställda eller den arbetssökande t ex vet inte arbetsgivaren om denne tänker skaffa barn eller om personen har barn eller om denne kommer att vara hemma och vårda barn om de blir sjuka.

Förhandlingsstyrka

Det kan också vara att en kvinna i fertil ålder ses som mer riskabel att anställa eller befordra och man ser inte till hennes faktiska produktivitet på jobbet. Hon kan själv inte påverka detta. Detta bygger på att majoriteten av arbetsgivare ogillar frånvaro av ekonomiska och rationella skäl. Det finns ytterligare en form av diskriminering och det är värdediskriminering, det bygger på att jobb som i huvudsak innehas av kvinnor värderas lägre och därmed också betalas lägre än jobb med liknande kvalifikationskrav som innehavs av män. Dessa värderingar återspeglas i marknadskrafterna och i skillnader i förhandlingsstyrka. ("Varför tjänar kvinnor mindre?" s.90). Värdediskriminering är riktad mot yrken.



Varför tjänar kvinnor mindre?

Handbok i lönediskriminering

ANNA THOURSIE



Anna Thoursie

Lönekartläggning

Vad kan man då göra för att förhindra lönediskriminering? Anna Thoursie tipsar om att göra olika modeller för lönekartläggning på arbetsplatsen och arbetsvärdering är ett verktyg i de lokala förhandlingarna. Enligt jämställdhetslagen måste en arbetsgivare med tio eller fler anställda i samverkan med de fackliga organisationerna göra en lönekartläggning. Hon fortsätter "låt er inte luras av "små" löneskillnader, de blir stora inkomstskillnader över tiden". Anna Thoursie redovisade följande exempel:

	Kvinna	Man
• Månadslön i kr	15600	16100
• Procent av manlig lön	97	
• Ackumulerad skillnad under 40 år med 2 % reallöneökning varje år	362 000	
• Efter 30 % i skatt	254 000	

Hela denna tid tjänar kvinnor "nästan" lika mycket som män dvs 97 procent. Pensionseffekter har inte räknats med.

Fördela resurser

Anna Thoursie avslutade med att prata om hur hon ansåg man skulle kunna komma tillrätta med denna ojämställdhet i arbetslivet. Man ska "fördela resurser mellan kvinno- respektive mansdominerade avtalsområden - dessa verktyg ligger hos de avtalslutande parterna såväl fackföreningar som arbetsgivare". Hon menade också att man ska individualisera föräldraförsäkringen för att idag sker en sortering av anställda i högriskgrupp respektive lågriskgrupp beroende på att kvinnor bestraffas lönemässigt vare sig de ämnar skaffa barn eller inte och att om de får barn är det oftast kvinnor som stannar hemma mest med barnen. Anna Thoursie avslutade med att säga "små löneskillnader per månad blir väldiga skillnader i livsinkomst"!

Miljongranskningen

Eftermiddagen ägnades åt hur man gör en lönekartläggning och ett exempel på hur man har lyckats genomföra en sådan stod att läsa i Dagens Nyheter den 1 november 2007 i en artikel av Anne-Marie Bergström, den nya Jämställdhetsombudsmanen. I september 2006 inledde Jämo den så kallade Miljongranskningen, som omfattar 1245 stycken arbetsgivare med sammanlagt en miljon arbetstagare. I den första etappen har 380 arbetsgivare granskats och utretts om det har gjorts någon lönekartläggning och hur den har behandlats. Av 292 arbetsgivares ärenden fram

till den 8/10 hade 129 hittat och rättat till osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Ytterligare 10 arbetsgivare hade hittat löneskillnader och totalt handlar det om minst 40 miljoner kronor i lönejusteringar.

Två jämförelser

Dessa justeringar omfattar 3300 personer och nio av tio är kvinnor. Det blir omkring 3000 kvinnor som får en tusenlapp mer i månaden. Granskningen visar att lönekartläggning är ett bra instrument för att rätta till osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbetsgivaren är enligt jämställdhetslagen skyldig att göra två olika typer av jämförelser för att se om det förekommer löneskillnader som beror på kön. Arbetsgivaren ska dels jämföra lönen för enskilda kvinnor och män som har i stort sett samma arbetsuppgifter, lika arbete, dels löneläget mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade.

Sakliga skäl

För att skapa jämställda löner ska alla arbetsgivare varje år göra denna lönekartläggning och analysera eventuella skillnader mellan kvinnor och män. Alla löneskillnader måste kunna förklaras med sakliga skäl, detta skriver JämO Anne-Marie Bergström i DN den 1/11-07. Hon avslutar med att skriva att många arbetsgivare har haft god hjälp av JämO:s verktyg och rådgivningsmaterial på JämOs hemsida på Webben.

Avslutningsvis har det varit mycket lärorikt att delta i SEKOs seminarium om jämställda löner, det är mycket bra att det debatteras i tidningar om JämO:s viktiga arbete och att man nu sätter jämställdhet i fokus i samhället.



Anne-Helene Pettersson
Raili Kalliovaara

Anne-Helene Pettersson och Raili Kalliovaara är ledamöter i klubbstyrelsen på Årsta och ansvariga för klubbens Jämställdhetsgrupp

Ett magiskt ord på nio bokstäver

”Kanske skulle ett sänkt nyckeltal rentav gå med vinst?”

• I mitt lag får vi numera vid nästan varje kortinfo en avrapportering av hur vi har klarat skiftets gemensamma åtagande, i förhållande till uppsatt nyckeltal för hela uppsamlings-sorteringen dagen innan. Ett gott initiativ av biträdande lagledaren då det väcker frågor och nyfikenhet. För den uppmärksamme kan det till en början vara något förvirrande, eftersom verkligheten ofta känns annorlunda. En jobbig och arbetsam kväll då man verkligen känner sig sliten vid slutet av dagen, behöver inte alls betyda att nyckeltalen är så värst lysande. Ibland är det faktiskt precis tvärt om, riktigt dåligt resultat trots hårt slit.

Nu ska det handla om nyckeltal, jag hoppas att du inte slutar läsa nu. För den vänder sig just till dig som annars gäspar högt och funderar på andra saker när detta kommer på fråga, eller står på agendan som det heter på modern managementsvenska.

Polisen ...

För att mäta hur effektiv en verksamhet är, eller process som vi numera kallar det så använder man bland annat nyckeltal som mätinstrument. All produktion, det vill

säga sortering ingår i dessa beräkningar. Det betyder att stab, stöd, internttransport och teknik och underhåll hamnar under andra måttstockar.

Nyckeltal är inget unikt för Posten, så räknar man i många "branscher". Kan i detta sammanhanget inte låta bli att nämna Polisen. Ett nyckeltalsbaserat effektivitetstänkande, har tydligen fått som konsekvens att man anses "effektiv" om man bötfäller många fortkörare, men ineffektiv om man bara "pratar" med folk som är på väg att slå ihjäl varandra. Det ena räknas som ett "ingripande" och får poäng, medan det andra inte gör det. Det tycks vara som att nyckeltal får som konsekvens att verkligheten förenklas.

Lagstorlek

Vi som är anställda på Årsta för att sortera post 100 procent av vår arbetstid, måste "producera" för överbyggnaden. Biträdande Lagledare räknas in som 75% av sorteraren. Lagledare som ska "administrera" cirka 75% av sin arbetstid måste producera, det vill säga sortera för resterande 25% för att vi ska klara målet. Det ger sammantaget en förväntad sorterarinsats

av dessa två, motsvarande en sorterare. Maskindirigenter och biträdande sorteringschefer är det något osäkert under vilka "nycklar" dom räknas. Samma sak gäller den av arbetsgivaren nylanserade "operativt stöd-funktionen". Det blir ändå ofrånkomligen så, att på något sätt ska dessa funktionärer ändå försörjas i produktionen.

För att inte belastningen på oss sorterare ska blir för stor, är det därför viktigt att vi inte får för små lag i den nya ledarorganisation som arbetsgivaren föreslår. Tänk tanken att alla lag skulle halveras och förses med en lagledare. Då skulle vi ju plötsligt bli av med arbetskraft i den egentliga produktionen, alltför många blir i så fall upptagna av lagledaruppgifter och administration.

... och Systembolaget

På Systembolaget, där jag jobbar deltid och känner verkligheten lika väl som Posten (till skillnad från Polisen som jag bara läst mig till via media), räknar man antal enheter/dagsverke som nyckeltal för butiken. En flaska såld sprit ger 1 enhet, en flaska vin ger 1,4 enheter (det anses ta längre tid att sälja en flaska vin, än en flaska sprit vilket säkert stämmer) och en flaska öl eller cider räknas som 0,4 enheter (eftersom kunden oftast köper fler flaskor åt gången). Allt utöver att sälja flaskor inräknas i nyckeltalen, som ett mått på butikens effektivitet. Bara som extra kuriosas så är en halv flaska vin värd det samma som en hel, medan "bag in box" som blivit alltmer populärt "bara" ger två enheter. Konsekvensen av detta skulle kunna vara att alla försäljare försöker övertyga sina kunder om att det är mycket bättre och godare viner i halvflaskorna. På så sätt kan man höja nyckeltalet för butiken. Så om du en dag på Systembolaget får rådet att köpa åtta halvflaskor istället för en "bag in box", kan du vara helt säker på att just den försäljaren alldeles snöat in på nyckeltal.

Åter till Årsta ...

Ju mer Post som sorteras i maskinerna desto högre nyckeltal, det vet Serbaz och det vet de flesta av oss andra också. Eftersom det går snabbare än manuell hantering att få Posten igenom terminalen, är



En av Robert Nybergs "stå-upp"-bilder den 4 december. Ämnet var "hemgång"!

det viktigt att se till så att maskinerna körs friktionsfritt.

Vad händer då när inte allt fungerar som det är tänkt?

Ett exempel är när en GSM blir stående i väntan på service av en kunnig tekniker i låt oss säg en halv timme, inget ovanligt för oss sorterare. På en halv timme räknar man normalt med att sortera cirka 9 000 brev i denna maskin. I verkligheten innebär detta avbrott inte bara att posten ska sorteras manuellt, vilket ju naturligtvis drar ner nyckeltalet. Det innebär också att Posten ska transporterats iväg, den ska lastas tillbaka på lådvagnar, den ska tas omhand av annan personal och den ska omhändertas av andra sorterare som ska organisera sorteringen manuellt. En fråga då är... finns alla dessa parametrar med i nyckeltalen?

Finns alla tidsödande diskussioner som uppstår mellan lagledare och produktionschefer om vem som ska "låna ut" personal till vem för att "rädda" Posten, med i nyckeltalsberäkningarna?

Eller ett annat exempel ... när hela den sorgliga sörjan av fulla fladderlådor som vi får in i sorteringen från IRM en varje kväll ska tas omhand, vändas rätt, stämpas, sorteras och omsorteras. Hur ser nyckeltalet för den processen egentligen ut?

Har man verkligen räknat med att sex - åtta personer ska stå i slutet av arbetsdagen och reda ut denna "soppa"?

All time high

Jag är ingen örn som kan räkna ut alternativa nyckeltal, eller hitta fel i dessa beräkningar, för de kunniga nyckeltalsanalytiker som jag pratat med säger att de räknar med allt som kan påverka. Ingen har dock ännu fullt tillfredsställande kunnat förklara för mig hur man egentligen kommit fram till dessa "tal". Något säger mig att det finns en "skruv" som skaver i maskineriet. Det är samma "skruv" som orsakar att det naturligtvis inte mäter hur effektivt en Systembolagsbutik jobbar, bara för att alla kunder plötsligt skulle börja köpa halvflaskor med vin istället för bag i box.

Från Systembolaget har jag ett väldigt tydligt exempel på hur det kan gå. Den dagen som var fredagen den 16 november hade vi "all time high" vad gäller nyckeltal i butiken som jag jobbar på. Rena "popgalehysterin" rådde då vi öppnade klockan 10. Utanför stod kön, säkert hundra meter lång. Vi var fem personer som jobbade och ganska oförberedda på vad som väntade.

Alla... alla! skulle denna fredag handla. Det var släpp av julglögg, julöl och Beaujolais Nouveau samma dag och vi var "hjälp!" ... fem personer i butiken.

När vi äntligen stängde kvart i åtta på

kvällen, såg butiken ut som att en bomb hade briserat. Alla hyllor var tomma, alla julglöggen var slut och skräp och papplådor låg slängda överallt.

Vad hade hänt...?

Jo, vi hade nått "all time high" vad gäller nyckeltalet den dagen, men det tog säkert minst två dagars hårt arbete att återställa butiken i presentabelt skick. Dessutom var vi totalt eniga om att ett högt nyckeltal för stunden kan stå personalen dyrt i längden då risken för arbetsskador i samband med högt tempo ökar.

Översatt till Posten så innebär detta att vi i jakt på att höja nyckeltalen, får en produktion som vid oväntade händelser ökar trycket på sorteringspersonalen. Det gör att pressen på de som befinner sig längst ut i linjen, eller i "pipen" som det numera heter, blir allt större. Den dagen har vi alla upplevt när det blir totalt haveri, i vårt fall kraftiga kvarligg. Risken ökar för att många slits ut av det ökade tempot, och detta orsakar kostnader för både oss själva och för Posten. Vi får också allvarliga problem med kvalitén då slarv ofta sker av tidsnöd.

Kvalitet kostar

Nu är du att gratulera då du har läst en nyckeltalsartikel nästan ända till slutet...

Vad skulle då hända om man provade och sänker nyckeltalet, låt oss säga med 20%?

Bara för att undersöka hur detta slår i fråga om kvalitetsvinster, kvarligg, hälsa och trivsel.

Kanske skulle man få en bättre psykosocial arbetsmiljö och en möjlighet till alla att känna att dom hänger med?

Kanske skulle man undvika alla fastkörningar i maskinerna om tekniker fick tid att underhålla maskinerna bättre?

Kanske skulle flera av oss ta ett större ansvar för arbetet om vi hade tid att prata med varandra mera under arbetstid?

Kanske skulle oförutsedda stopp och krångel med LTP erna inte utlösa panik bland arbetsledare och ökad stress för personalen?

Nej, det blir för dyrt, säger arbetsgivaren säkert.

...Visst! Kvalité kostar extra!

Frågan är bara vad som händer på sikt om vårt bästa konkurrensmedel brister. Inget kostar så mycket som ett förlorat gott renommé, sägs det.

På sikt kanske ett sänkt nyckeltal skulle löna sig, när alla parametrar räknas ihop. Det kanske rent av skulle gå med vinst för alla inblandade?

Eva Brattström

Eva Brattström är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta.

Motion till LO:s kongress om "Papperslösa"

- Det fackliga löftet innebär att löntagarna lovar att inte konkurrera med varandra om jobben med sämre löner och sämre villkor. Men i dagens Sverige finns det tusentals människor (10-50 000) som arbetar i landet men saknar arbets- och uppehållstillstånd.

De kallas för "papperslösa". En del har lockats hit av "vänner", dvs företag som tjänar pengar på deras arbete, några har kommit som turister, men det finns också familjer som har varit asylsökande och efter många år fått avslag, men väljer att stanna kvar.

För att överleva arbetar de svart vilket innebär att de jobbar med sämre lön och sämre villkor, ja de är faktiskt helt rättslösa.

De oseriösa arbetsgivare som utnyttjar deras underordnade ställning sysslar med ekonomisk brottslighet.

LO har nu programmatiskt tagit ställning för att de "papperslösa" ska stödjas och att LO ska bekämpa de oseriösa arbetsgivare som utnyttjar dem. Det är bra. Men det finns en fråga till som måste lösas. De som redan är här och har varit här i många år. För dem blir de åtgärder som LO föreslår inte till någon större hjälp.

LO måste verka för att de får ett anständigt liv, ofta efter många år av underjordiskt liv i Sverige. Även om en amnesti inte löser frågan om de "papperslösas" ställning för gott, så är det inte ett skäl för att inte försöka lösa frågan för dem som redan är här!

Jag föreslår LO:s kongress att besluta att

- LO aktivt ska stödja "de papperslösas förening",
- LO aktivt verkar för amnesti för gömda flyktingar och "papperslösa" som inte gjort sig skyldiga till grov brottslighet.

Gerardo Berrios

Ledamot i SEKO:s Förbundsstyrelse och ordförande i Klubb Tomtebodå.

Auberginer, frusna löften, Årsta och alla vi andra

• I dag var det återigen en jobbigt dag. Som vanligt var det många lyft, mycket stress och väldigt mycket buller. Ett buller som irriterar och kör slut på oss alla på golvet. För att inte tala om kylan på jobbet.

Det märks att vintern har börjat. Det känns kallt och dragit. Många av våra kamrater är påklädda i varma jackor och långkalsonger som om de skulle befinna sig i Sibirien.

Det är nästan två år sedan som den dåvarande terminal- och personalchefen lovade att så fort som möjligt ordna lite värme åt

oss på jobbet så att vi ska slippa frysa. Har man då gjort något under den här tiden för att förbättra kylan? Svaret är ett jättestort NEJ!

En fråga om makt

Är det inte konstigt att det finns hur mycket pengar som helst för att köpa nya dyra maskiner, men när det gäller OSS (arbetarna) då fattas det alltid pengar. Det händer bara så, brukar vara ledningens svar. Det är svårt att

tro dem och ingen gör det heller.

Jag anser att det är en fråga om makt och att arbetsgivaren vill visa oss att det är de som bestämmer. Och så är det idag, all makt ligger hos arbetsgivarna, eller rättare sagt, det är vi som har lämnat den till dem. Vi måste, tillsammans med facket, ta tillbaka makten.

Det här är en fråga om demokrati. Det finns en stor brist på maktbalans ute på arbetsplatserna. Det är en farlig utveckling som kommer att skada hela vårt samhälle. Detta borde stoppas omedelbart!

Filmtips på Bio!

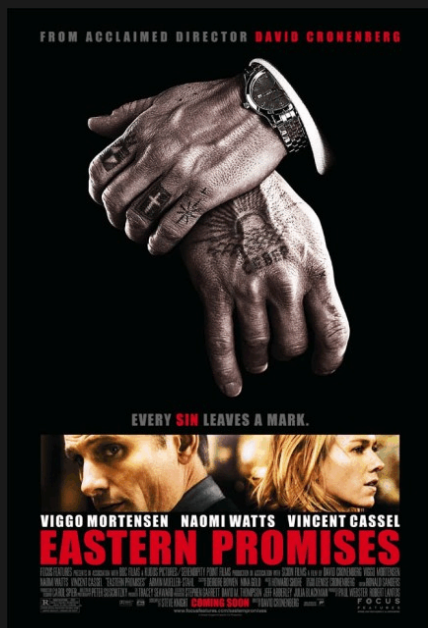
• Denna månad har jag varit och sett filmen "Eastern Promises" av David Cronenberg. Denna film handlar om den ryska maffian men den utspelar sig i London. Huvudrollerna görs av Viggo Mortensen, (som gör en av sina bästa rollprestationer någonsin!), Vincent Cassel och Naomi Watts. Viggo Mortensen spelar här Nikolai, en gangster från Sibirien som önskar bli medlem i vory v zakone (Rysslands organiserade kriminella gäng).

Maffiabossen

Han är chaufför åt maffiabossen och blir så småningom invigd i maffian. Naomi Watts spelar en sjuksköterska som heter Anna och som blir oskyldigt indragen i en härva av mord, lögner och svek genom sitt jobb. En ung tjej dör efter att ha fött barn under Annas skift. Den unga tjejen lämnar efter sig en dagbok på ryska som Anna tagit med sig från sjukhuset. Av en ren slump får Anna kontakt med maffiabossen som lovar att han ska översätta dagboken åt Anna. Dessvärre visar det sig att den unga tjejen blivit våldtagen av maffiabossen och förmodligen födde hans barn.

Våldsam

Detta försätter Anna i ett dilemma, skall hon kontakta polisen och ange maffiabossen och riskera hela sin familjs liv, eller ska hon glömma det hon fått reda på och försöka rädda



sig själv? Jag tycker att filmen är oerhört spännande och välgjord, men samtidigt väldigt våldsamt och oerhört brutal. Om man är känslig för blodiga scener och realistiskt våld ska man nog välja att titta på en annan film. Men klarar man av att bortse från allt blod, så är filmen lysande, med många bottnar och med en väldigt speciell stämning som långsamt byggs upp under handlingens gång...

Skrivet av Anna Panic

Anna Panic är skyddsombud och arbetar på Årsta Ekonomibrevsenheten.

Finland

Titta vad våra kamrater i andra länder gör. Vi behöver inte titta så långt bort. Se på Finland. Efter en dramatisk vecka vann de finska sjuksköterskorna en nära nog fullständigt seger i sin lönekamp. De fick mer än 20 procent i löneökning. Att kämpa, lönar sig alltid. Vi har ingenting att förlora, men vi har en hel värld att vinna så en gång en klok man och det är värt att prova.

Är det inte konstigt att jag plötsligt börjar prata om Finland när jag berättar för er om vår kära Årsta postterminal? Det här kallas arbetarnas globalisering. Vi arbetare bör lära oss av våra bröder och systrar som kämpar i andra länder.

Vi som med tvång flyttades från Tomtebo- da till Årsta saknar vår gamla arbetsplats. Tomtebodas ledning var bättre än Årstas. Det är inte att på något sätt att nedvärdera våra chefer. Tvärtom, Årstas ledning kan lära sig mycket av Tomtebodaledningens sätt att jobba. De var inte heller några änglar men de lyssnade på oss och gjorde saker och ting mycket snabbare än här.

Tomteboda

Det är inte så att vi vill flytta tillbaka men vi har rätt att komma ihåg vår gamla arbetsplats och våra gamla kamrater som Victor, Reino, Per, Tulla och många andra. Att inte nämna Jonny måste räknas som ett historiskt misstag. Han var en underbar kamrat. Han var alltid glad och hjälpsam. Jonny är fortfarande i full fart på Tomteboda och sprider glädje hos kamraterna. Det är klart att vi alla fortfarande vill veta varför vår gamla arbetsplats lades ned. Det var något skumt över det hela. Ingen har förklarat detta för oss.

Men jag måste säga att vi är jättestolta över att vi har fått så många nya fina kamrater här på Årsta: Håkan, Bosse, Arne, Gunnar, Len- nart och Jeter och de andra. De är alltid på gott humör. Utan dem skulle man (jag) inte klara

kylan på jobbet. Vi värmer varandra och håller ihop. Det är vår styrka. Att vara på våra lagmöten är en underbar känsla. Den ger så mycket positivt att ha sådana fantastiska kamrater.

Postal kunskap

De har stor social och postal kunskap. De har otaliga gånger lämnat massor med förslag för att förbättra vårt arbetssätt och vår arbetsplats. Men, ingen respekt har man visat för våra förslag. Det vet vi alla som jobbar på Posten, vi uppskattas inte av vår ledning. Fast det är vi som jobbar och drar in stora vinster till vårt företag. Då är det väl inte så konstigt om alla omorganisationer misslyckas.

När jag nu håller på att skriva om Årsta kommer jag ihåg en mycket gammal och roligt berättelsen som jag hörde när jag var liten. Den är fortfarande aktuellt och passar väldigt bra i vår verklighet.

Mulla Nasruddin

Vet ni vem Mulla Nasruddin är? Han är välkänd i Asien, Afrika och Mellanöstern. Jag tror att det var för ett par år sedan bokförlaget Ordfront gav ut hans samlade historier.

Mulla Nasruddin är en figur som alltid med egna roliga historier försöker att klä av makt-havarnas attityd gentemot folket. Han gillar inte heller små byråkraters falska lojalitet mot sina höga chefer. Historien om Mulla har berättats på kaféer och torg i Turkiet, Iraq, Indien och andra länder öster ut i hundratals år. Jag kommer fortfarande ihåg en historia om Nasruddin jag läste som liten. Jag tycker den är rolig och fortfarande aktuell.

Bara med några få ändringar så speglar den också vår arbetsplats. Jag vill gärna berätta den för mina svenska och andra kamrater som inte har hört den.

Gunstling

Mulla Nasruddin hade blivit en gunstling vid hovet. Han begagnade sin ställning till att avslöja hovmästarens metoder. En vacker dag var kungen osedvanligt hungrig. Några auberginer hade tillagats så delikata att han befälde slottets köksmästare att servera dem varje dag.

– Är den inte det bästa grönsakerna i världen, Mulla? frågade han Nasruddin.

– De allra bästa, Ers Majestät, svarade Nasruddin. Fem dagar senare, när auberginer hade serverats för tionde måltiden i följd, röt kungen:

– Ta ut de där genast! Jag avskyr dem! Det är de sämsta grönsakerna i världen.

– Ers majestät, instämde Nasruddin.

– Men Mulla, för mindre än en vecka sedan sa du att det var de allra bästa grönsakerna.

– Det gjorde jag, men jag är kungens tjänare, inte grönsakens.

Jag är säkert på att ni undrar hur denna historia speglar verkligheten på Årsta? Det gör den. Gör så här:

Omorganisationer

- 1- Byt ut Auberginer mot omorganisationen.
- 2- Byt ut Mulla mot enhetschefen och hovet mot terminalchefen.

Efter alla dessa byten läs historien en gång till. Speglar den inte verkligheten på Årsta Terminalen? Jo, det gör den.

Ibland tänker jag på hur svårt det kan vara för höga chefer att driva ett företag som vårt. Ingen säger ifrån. Vad tänker de? Vetenskapligt är chefer som aldrig har egna åsikter

som en välfärdsstat. Tänk bara om folk ute i världen får veta att arbetarna i Sverige (Årsta) fryser ute på arbetsplatserna. Det är en skam! Anser jag.

Vet du vad som kommer att hända? Jag vet. Många av våra chefer kommer att lämna sina jobb och tvingas stämpla hos arbetsförmed-



Ill: Robert Nyberg

farliga för ett företag. En chef ska, som varje medborgare i samhället ha civilkurage och vara beredd att ta strid om det är nödvändigt, men sådana chefer har vi inte på Årsta. Det är solklart att bara modiga chefer kan lyckas driva ett företag framåt.

De senaste åren har vi haft otaliga omorganisationer. Återigen är vi på väg mot en ny. Sådana rykten har redan cirkulerat på golvet. Troligen startar omorganisationen efter januari månad. Vi skall åter splittras och åter grupperas. Den nya omorganisationen kommer att påverka folket på golvet kolossalt. Det gäller arbetstider, rotation och arbetsmiljö. När det gäller arbetstiderna kommer de att försämrats kraftigt. Vår hälsa kommer att bli sämre med de försämrade arbetstiderna, och detta i sin tur kommer att påverka produktionen. Men det struntar vår ledning i. Vi på golvet brukar säga vårt. Men som vanligt får vi inget gehör. En sådan attityd passar inte i dessa moderna tider. Who cares?

Några ord till Serbaz!

Nu är du ny terminalchef på Årsta. Många av mina medarbetare och kamrater väntar att du ska göra något åt den omänskliga arbetsmiljön. Serbaz, jag tror inte att du vill att vi ska frysa på jobbet. Arbetarna i ditt gamla hemland Irak och i mitt hemland Pakistan brukar inte frysa på arbetet. Trots att dessa länder tillhör de så kallade tredje världens länder. Sverige är ett väl utvecklat industriland och räknas fortfarande

lingen. Så var snäll och fixa detta problem så fort som möjligt. Vi har hört på golvet att du vill att vi ska börjar jobba mycket tidigt på mornarna. Alla vet, till och med i Pakistan, att utsövd personal producerar mer och är effektivare.

Tidiga morgnar

Eva Lind! Du bör omedelbart prata med Serbaz om detta (de tidiga mornarna). Det är helt onödigt att försämrå våra arbetstider. Du vet väl att arbetstiderna är en fråga om arbetsmiljö och jämställdhet? Att försvara personalens intresse ingår i dina arbetsuppgifter. Ta ditt ansvar! Vill ni att vi ska trivas någorlunda bra på jobbet, så ändra inte våra arbetstider! Skaffa oss inte fler problem. Vi har redan svårigheter i överskott. Låt oss få jobba i lugn och ro. Planera inte flera omorganisationer. De kommer att misslyckas totalt, precis som de har gjort hittills. Lyssna på oss istället. Årstaledningen borde ta vara på personalens åsikter, det är vi som har förmåga att se möjligheterna att förändra saker och ting till det bättre på arbetsplatsen. Respektera oss och våra åsikter. Respekten ska vara ömsesidig, NOT ONE SIDED.

Försämrå inte våra arbetstider och förbättra arbetsmiljön.

*Ett rött år till er alla,
Önskar Masood Punjabi*

Reinfeldt förstör hela välfärden – eller Sverige är till salu

■ Det har gått nästan ett år och tre månader sedan den borgerliga alliansen vann valet och fick makten i den svenska riksdagen. De jublade över valsegem. Vi arbetare sörjde, för vi visste redan innan valet att en borgerlig seger är en katastrof för den svenska arbetarklassen. Och det stämde. Vår oro var berättigad. Vi kan alla se att regeringen Reinfeldts politik har slagit hårt mot den svenska modellen.

Det nya arbetarpartiet (moderaterna) och de övriga borgerliga regeringspartiernas mål är att förändra det svenska välfärds-systemet. Frågan är om de har lyckats genomföra sin cyniska klasspolitik? Svaret är ja. I ett rasande tempo har högern börjat genomföra sin råa klasspolitik. Av 131 högerlöften i riksdagsvalet har regeringen redan genomfört eller påbörjat genomförandet av 101 av dessa.

Det nya klasshället

Vad är det egentligen den borgerliga alliansen vill? De vill bygga ett nytt klassamhälle där offret är den svenska arbetarklassen. De borgerliga ogillar arbetarklassen och varje så kallad reform handlar om att trycka ned och sätta oss (arbetarna) på plats. De vill göra slut på våra sociala och politiska rättigheter. De borgerliga sparkar på dem längst ner och göder dem högst upp. Det kan vi se på vår egen arbetsplats. Makthavarna på posten har samma åsikter som de som sitter i regeringen. Sällan har så få gjort så mycket ont på så kort tid mot så många.

Titta bara hur taktiskt de jobbar! Först höjde de a-kasseavgiften, sedan började de sälja ut vår gemensamma egendom, de genomförde pigavdraget, A-kassans högsta dagssättning har minskats och stora skattesänkningar har genomförts för de redan rika i samhället.

Slagen mot A-kassan blev ännu större än väntat. Det är "a-kassereformen" som gjorde att många lämnade facket. Fackförbund har redan tappat tiotusental medlemmar sedan regimskiftet.

Reinfeldts sjuka löfte

Ni kommer väl ihåg att Fredrik Reinfeldt lovade under sin valrörelse att akutsjukhusen inte skulle privatiseras? Men den 1 juli togs stopplagen för utförsäljning av

akutsjukhusen bort. Vilket i praktiken innebär att det blir fritt fram att privatisera det mesta av sjukvården om inte landstingen säger nej. Så länge de borgerliga härskar i landstingens korridorer kommer landstingen aldrig att hindra utförsäljningen av alla slags sjukhus. Även de största universitetssjukhusen riskerar att säljas för att drivas med vinstsyfte.

Det blir även tillåtet med "gräddfiler", det vill säga att ta emot privatförsäkrade patienter på sjukhus som i övrigt finansieras med offentliga medel. Detta har den borgerliga majoriteten i riksdagen bestämt.



Ill: Robert Nyberg

Det kommer att bli precis som i U S A. Om du inte vet hur sjukvården i USA fungerar så rekommenderar jag dig att se filmen SICKO av Michael Moore.

Regeringen vill krossa facket

Hela Sverige är till salu. Den borgerliga alliansen använder sig av uttrycket "Den enda vägens politik" och är oberörd av hur verkligheten utvecklas. "Den nuvarande regeringen har gjort en massa konstiga och tokiga saker" tycker Bengt Göransson men förslaget om sjukskrivningar är häpnadsväckande. Mark Twain sade att människan är det enda djuret som kan skämmas och som har anledningen att göra det. Men eftersom de borgerliga inte skäms måste man börjat fundera över deras mänskliga

status. Detta är det värsta jag sett.

Någonting måste göras när den borgerliga alliansen är i full fart med att krossa den fackliga rörelsen och hela vårt välfärds-system. Regeringen har en dold agenda som går ut på att försvaga facket. Det är väldigt svårt att tror på dem när de säger att de vill ha stärka fackförbunden. De säger en sak och gör något helt annat och det brukar ju vara definition på en lögn.

Tid att mobilisera

Vi vet alla att arbetarklassen i Sverige har djup rotade kunskaper om att inga förbättringar kan genomföras utan kamp. Det är det dags att sätta i gång och organisera ett starkt motstånd mot Reinfeldts arbetarfientlig politik. Vi behöver inte vänta till nästan valet. Det är långt kvar till år 2010. Utan stöd av majoriteten av de fackligt organiserande finns ingen möjlighet att förändra den kapitalvänliga politiken i en mer arbetarvänlig riktning.

Därför har alla demokratiska krafter ett ansvar att kämpa mot den borgerliga regeringens kapitalvänliga politik. Jag tycker att alla vi som vill ha ett samhälle där alla kan leva bra utan sociekonomisk och politisk förtryck borde organisera oss mot Reinfeldts omänskliga regering. Något de stora fackförbunden tyvärr fortfarande håller på att grubbla över.

Upp till kamp

Livet är en kamp. Vi måste alla göra något mot den borgerliga regeringen. Utan en stark motståndrörelse kommer de borgerliga att förstöra allt som är kvar. Gå till din lokala fackklubb, skriv insändare och skriv protestbrev till de folkvalda. Har du tid kan du delta i olika demonstrationer som organiseras mot den nuvarande regering och dess politik.

Jag slutar min lilla artikel om de borgerliga politik med några hoppfulla rader. De låter så här: Jag hyser all tilltro i världen till den sinnesförändring som är på gång bland folken. Det kommer att ta sin tid, men som John Pilger brukar säga,

"Folket tar sig alltid fram till slut"

God Jul och att Gott Nytt år!

Masood Punjabi

Masood Punjabi arbetar på Årsta Ekonomiheten.

På den tiden då allting fortfarande var på riktigt...

... var det också riktiga vintrar. Mina söner var då (ca 1985) i förskoleåldern och de deltog i vinterexpeditionerna till Kungshatt. Sparkstötting, termos, kladdiga smörgåsar och rinnande apelsiner. Vi blev alla tre helt fascinerade av ön och återvänder ständigt. Återkommande är, om isläget så medger, besöket på nyårsafton. Det finns ingen biltrafik på ön och tystnaden och friden är påtaglig, allt dryga halvmilen från Stockholm.

HISTORIK. Kungshatt, sydost om broförsedda Lovön (med Drottningholm), kallas också Kungshättan eller Hatten – och det finns fler teorier om varifrån ön fick det namnet. En vandringssågen har kopplingar både till kung Erik Väderhatt, som regerade stora delar av Sverige 850 - 885 och som kunde styra vindens riktning, och till hur Sten Sture räddade sig i slaget vid Brunkeberg genom att till häst störta sig i Norrström. Hur som helst är Mälarens mest mytomspunna sjömärke, plåthatten på sin stång högst uppe på ön, känd åtminstone sedan början av 1600-talet. Ännu tidigare hörde ön till Gråmunkens hospital, och i november 1579 firades här S:t Ignatii fest, anordnad av det påvliga sändebudet Possevin. I slutet av 1600-talet skapade riksrådet Didrik Wrangel ett säteri på ön, och två flyglar av den gamla gården finns kvar.

En annan Didrik

En annan Didrik var presidenten i Amiralsskollegiet Evert Didrik Taube. Förutom att äga Kungshatt så hade han en vacker dotter, Hedvig, för vilken kungen, Fredrik I, fattade tycke. Pappa Didrik såg mellan fingrarna med den förbindelsen och hans karriär blev helt lysande efter detta!

HISTORIK. På 1700-talet besökte Linné Kungshatt. Och beskrev här för första gången hur misteln, *Viscum album*, sprider sig. På 1800-talet skrev både Carl Augsut Nicander och Carl Jonas Love Almquist om ön. Ett stort tegelbruk var länge i verksamhet, men lades ner efter en brand 1947. Intill lertakten finns en falsk runsten, ristad vid början av 1900-talet. Sedan tegelbruket lades ner har de fastboende varit få. Däremot är antalet sommarhushåll stort, omkring 120. Många som-

marhus på öns sydvästra del ("Nya Kungshatt") är stora, i grosshandlarstil, medan fritidshusen i nordost i regel är mer blygsamma. Ön har ett flertal fina exempel på sommarnöjen sedan tiden före första världskriget, hus med lövsågardekor och öppna eller inglasade verandor i flera våningar, ofta dramatiskt belägna på branta och bergiga naturtomter.

Givande lekar...

En av de mer kända sommarvärdarna var revykungen Emil Norlander vilken uppkallade sitt ställe Nissero efter skämttideningen "Nya Nisse".

Den korsformade lindallén anses ha varit Hedvig Taubes favoritlekplats innan hon satsade på mer givande lekar. Enligt fär-



ska tidningsuppgifter häckar numera havsörn på ön. Vidare finns där en endemisk grodort.

En hälsning...

När jag i mitten av sextioalet gick på högstadiet vid Tappström hade jag två ljuvligt vackra skolkamrater från Asknäs på Ekerö: systrarna Hallström. Deras släkting Gunnar Hallström har i sin bok "Samhällshistoria från Mälareöarna" skildrat hur man måste hälsa på Kungshatt med mössan i hand när ön passerades:

"Utomhus uppträdde man denna tid alltid med huvudbonad. När min Far en gång hade följt min Farfar på samma resa som vi nu företog, hade han måst hälsa Kungshatt på detta sätt. Denna sed grundade Far nämligen på C.A Nicanders dikt "Kungshatt", som utkom 1824. Dikten kände vi pojkar väl till. Den fanns nämligen i vår skolläsebok. Sista versen kunde vi och den lydte så här:

O ve! Det är konungens yttersta timma – Nej! Konungen lever och hästen kan simma.

*Han simmar så väl och så stolt som en svan,
och vågorna leka med fladdrande man.
De kungliga fiskare, alla de hundra,
stå skamliga kvar uppå berget och undra.
De tänka så säkert få konungen fatt;
men fingo ej mera än kungens hatt.
På klippan syns hatten i viken sig spegla,
Och alla ännu som Mälaren segla,
de hälsa Kungshatt, och det säges med rätt,
att Svearnas konung ej gripes så lätt."*

Tessans morfar

Hälsningen (Hallströms hälsande skedde 1903) utfördes givetvis vid passagen där den gigantiska plåthatten är uppsatt. En av hattarna tillverkades av smeden Nyström vid Tegelbruket, för övrigt morfar till Theresia Dissel, som är anställd vid Årsta-terminalen. Om tegelbruket sägs det att teglet föll Ragnar Östberg i smaken på grund av sin säregna mörka färg och därför användes vid byggandet av Stockholms Stadshus. Men det sägs även om andra tegelbruk! Bruket brann för övrigt kort innan det skulle läggas ner och Kooperativa Förbundet som var ägare kunde kvittera ut försäkringspengarna.

Som något insulärt inskränkt lokalpatriot vill jag verkligen rekommendera ett besök på ön, där varje årstid har sin speciella stämning!

Guy Bodén

Guy Bodén arbetar natt på Årsta och är aktiv i Jämvägspostklubben. Källor: Järnvägspostbulletinen 2007, som i sin tur lånat ur främst "Sveriges öar" (2005) och vanliga uppslagsverk.

Dags att förändra vår världsbild!

• Vi människor måste så fort som möjligt få en ny världsbild. Den nuvarande materialistiska världsbilden har varit och är fortfarande förödande för människan. För att kunna rädda vår jord och oss själva måste vi börja tänka annorlunda redan i dag...

Dagens världsbild har medfört att vi lever ett materiellt rikt, men själsligen fattigt liv. Den har berövat oss vårt människovärde och många av våra visioner. Vi får ju redan i skolan veta att livet har uppstått ur materien - av en ren slump. Följden av detta blir att det inte finns någon egentlig mening med våra liv! Vi är ett resultat av slumpen och denna "vetenskap" utgår vi ifrån då vi planerar och lever våra liv.

Fåfängt jagande

Den utgör även grunden för våra etiska värderingar, för vårt sätt att handla och för våra relationer till medmänniskor och natur. Livet blir då ingenting annat än ett fåfängt jagande efter någon form av tillfredsställelse. Resultatet av den materialistiska världsbildens inflytande på oss människor kan vi avläsa dagligen i radio, TV och tidningar. Uttryck för meningslöst våld, girighet och bristande respekt för andra människor tar en allt större del av nyhetsflödet.

Går det överhuvudtaget att vända på denna destruktiva utveckling? Ja, det gör det, men inte med politiska medel. I botten ligger den bristfälliga förståelse av livet som vi fått genom vetenskapen. En vetenskap som utgår ifrån att det grundläggande i skapelsen är materien och att liv uppstod av denna som ett misstag... Detta är hypoteser som tidigare ansetts kunna tas för givna, men som inte längre håller.

Vetenskapen

Därmed är det alltså vetenskapen som måste få en bredare bas som utgångspunkt för forskning. Alfa - Omega modellen beskriver hur vetenskapens bas kan breddas, så att vi genom den kan få en mer livsbefrämjande världsbild. Genom denna kommer vi automatiskt att tänka och handla annorlunda, våra liv får en djupare mening än den att bara grabba åt oss och konsumera så mycket som möjligt. Vi får andra värderingar, intressen och fram för allt - visioner!

Karl-Oskar från Duvemåla

Alla kanske inte är medvetna om det starka sambandet mellan vår världsbild och hur vi väljer våra liv. Jag ska därför jämföra två representanter för olika världsbilder och peka på hur olika de prioriterat sina liv. Den ene, Karl-Oskar från Duvemåla invandrade

till Minnesota i Amerika. Den andre, indianhövdingen Seattle, som ställdes inför alternativet att antingen sälja sitt land till den amerikanska staten eller bli fördriven därifrån med våld.

Karl-Oskars mål i livet var att skaffa sig en rejäl försörjning. Bygga upp en gård, skaffa många djur, avverka skog att sälja och kanske så småningom bygga upp en liten förmögenhet. Då skulle han känna sig nöjd med sitt liv.



Seattle

Seattle hade en annan bild av verkligheten och utformade sitt liv annorlunda. För att förstå den amerikanska indianens levnads-sätt kommer här ett citat ur det tal Seattle höll när han ställdes inför kravet att sälja sitt folks land:

"Hur kan någon köpa eller sälja skyn över oss, jordens värme? Något sådant är främmande för oss. Om vi inte äger den friska luften och vattnets glans, hur kan man då köpa dem?"

"Varje del av denna jord är helig mark för mitt folk. Varje glänsande tallbarr, varje sandkorn på stranden, dimman i den mörka skogen, varje öppen plats där och varje surrande insekt är heliga i min stams minne och umgänge."

Löven öppnar sig

"Det finns ingen lugn och stilla plats i den vite mannens städer. Ingen plats där man kan höra då löven öppnar sig om våren eller prasslet av insekters vingar."

"Vad är livet värt om en människa inte kan höra fågelkvitter eller kväkande grodor i en

damm om natten?"

Karl-Oskar representerar här materialismen, som motsvarar den ena ytterligheten av Alfa-fallet, medan Seattle representerar Omega-fallet som innebär att allting i grunden är medvetande och liv, och att den materiella skapelsen är ett uttryck för detta. Seattle känner en stark vördnad inför den levande naturen, som för honom är en källa till inre upplevelse och mognad. För Karl-Oskar är den en möjlighet till försörjning och rikedom.

Förändras automatiskt?

Om vi lyckas med att kombinera vad vi behöver av den teknologiska och materiella standard vi fått genom vår vetenskap, med en inre upplevelse av helhet och samhörighet med naturen på det sätt som Seattle beskriver, kommer vi automatiskt att förändras och världen med den. Den resan har för övrigt redan börjat. Hoppas att du också vill följa med!



Skrivet av Anna Panic

Anna Panic är skyddsombud och arbetar på Årsta Ekonomienheten.

Liljevalchsröst

Namn: Gunnar Nilsson

Aktuell som: Deltagare i SEKO Årstas visning av Otto G Carlsund på Liljevalchs den 17 november.

Arbetar: På Årsta IRM

I Posten sedan: 33 år. Började på Stockholm Ban, därefter Klara och nu Årsta.

Innan Posten: Journalist på Sjukvårdsförvaltningens internradio. Desutom pluggat konst-, teater- och dansvetenskap och andra estetiska ämnen och inte minst filosofi parallellt med postjobbet.

Familj: Nej, ensamstående.

Andra intressen än Posten: Kärlek, sexualitet och feminism.

Vad tyckte du om utställningen?

– Blandat. Den första delen var tråkig. Bättre när han kom in på det surrealistiska, det omedvetna och sexualiteten och bort från det teoretiskt abstrakta.

Någon favorit?

– Jag tyckte om "Amour Divin".

Någon mer?

– Jag tycker hans bilder överskattar konsten; det finns en mängd andra vetenskaper som ger samma insikter. Det är vanligt bland konstnärer; man har en överdriven vördnad för konsten, nästan ett förgudligande. Det är som om konstnärerna skulle ha tillgång till världar som inte vanliga människor har.



– Som konstnär är han medioker, alltför "intellektuell" enligt min uppfattning, han tänker mer än han känner. Hans surrealistiska bilder är de mest intressanta, då började han att gå in mot sig själv – men tyvärr vågade han inte gå vidare.

– Nej, jag kan inte peka ut någon annan tavla och säga att den är speciell, annat än att han mognade och blev bättre mot slutet.

Någon annan konstnär som du tycker om och vill rekommendera?

– Det finns så många bra konstnärer som aldrig blir kända. Vem som blir känd eller inte beror inte så mycket på om de är bra eller inte. Det är mer en fråga om marknadsföring.

– Det finns många som är bra – men också många som är pretentiösa!

Men om de skulle nämna någon som både är känd och bra!

– Det skulle vara Picasso. Han är inte bara oerhört känd utan också bra! Han var nyfiken och nyskapande i sin konst.

Har du förslag på någon mer kulturaktivitet som klubben skulle kunna anordna?

– Nej. Jag gillar visningarna, men börjar själv bli litet mätt på konsten.

Jag vill finnas litet mer i mina sinnen och i vardagen och ägna mig mer åt meditation och yoga än åt konst.

– Men det är ett jättebra initiativ med konstvisningarna och teaterbesöken, det tycker jag!

Jan Åhman

Bilderna:

Överst t.v. "Aktörerna - Les Acteurs" (1926)

Överst t.h. "Andra musikanten - röd gitarrspelare" (1926)

Nedan: "Lokomobilen" (1924)



Doften av färg

Samlingarna i urval av konstnären Carl Johan de Geer

Waldemarsudde

26 januari 2008 kl. 14.00



Hildegard Thorell Utsikt från Waldemarsudde, 1880-tal

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

En utställning full av överraskningar. Konstnären Carl Johan De Geer gör ett personligt och egensinnigt urval och visar Waldemarsuddes konstsamling som den inte visats förut. Han har från förråden plockat fram även en del möbler från prinsens tid. Utställningstiteln är hämtad från Torgny Lindgrens roman *I brokiga blads vatten*, i vilken prins Eugen figurerar i fiktiv form. En stor del av de visade verken har prins Eugen själv som upphovsman. Dock är det inte bara prinsen som deltar här utan även bl a Carl Kylberg, Sigrid Hjertén, Hanna Pauli, Julia Beck, Anna Boberg, kronprinsessan Margareta och prinsessan Eugénie.

Vi får också en guidad visning av den nyöppnade utställningen om **Einar Hylanders** (1913-1989) bildkonst, hans egenartade collage med subtila färgsättningar och egensinniga motivval.

Följ med på Waldemarsudde! Anmälningslistan finns på SEKO's anslags-tavla på plan 2 i Årsta Postterminal.

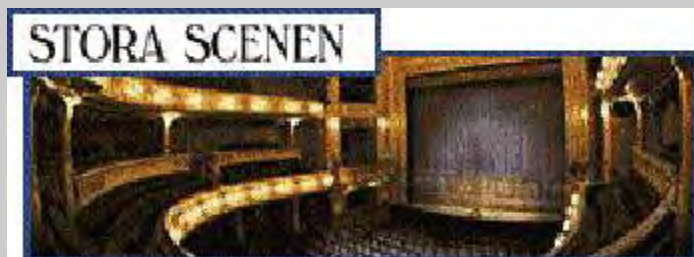
Välkomna!



Klubb Årsta Postterminal

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 2007/2008.

Biljetter finns till följande föreställningar:

Ett Drömspel av August Strindberg
21/12, 22/12; 3/1, 5/1, 6/1

Dödsdansen av August Strindberg
27/12, 28/12; 17/1, 29/1

Tre Kronor
Gustav Vasa, Kristina, Gustav III av August Strindberg
13/1, 18/1, 19/1, 20/1, 26/1, 27/1

Måsen av Anton Tjechov
30/1, 31/1

Bokningspärmen med närmare information finns Klubbexpedition på plan 3. 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 Kalliovaara 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 idrotts-
aktiviteter 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](http://w1.875.telia.com/-u87509607)

...

Postens konstförening i Stockholm

Öppen för alla anställda i Pos-
ten. 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 / Fri-
tid/Konstföreningar.

...

Postens fiskeklubb

Medlemsavgift 150 kr/år

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

2008 – året då arbetsgivaren erbjuder brevnätets deltidare heltid?

... samt ett förslag till Björn Olsson, Peter Brännström, Andreas Falkenmark och Erik Olsson.

! I Facktuellts septemernummer så presenterade jag nedanstående tabell med fokus på hur många timanställda det finns. Där berömde jag arbetsgivaren i Stockholm för att ha väldigt få timanställda. Flyttar vi fokus till deltid så är det Tomtebodas, Sundsvall och Arlanda som är på prispallen i nämnd ordning för guld, silver och brons.

De flesta andra terminaler ligger runt 30 % strecket och sist ligger Västerås, Göteborg och Nässjö räknat från botten. Västerås får glädja sig åt att bara ha 9 % timanställda men skämmas över att ligga sist med 42 % deltid. Årsta har inget att vara stolt över för vi ligger precis på snittet på 32 % deltidare av den totala arbetsstyrkan.

SKA VI HA DET SÅ HÄR i brevnätet i framtiden också? Jag fick olika reaktioner på artikeln om timanställda i septemernumret. En i ledningen på Årsta sa till mig att det var roligt med beröm men är det inte så att Stockholm har så mycket bättre förutsätt-

ningar än övriga landet? Tittar vi då på deltidare och tänker i de banorna så ser vi att Sundsvall har silverplatsen. Vad beror det på?

**Åke Anevad
fick sista
ordet.**

TOMTEBODA SOM ÄR PÅ DELAD guldplats med Årsta för timanställda och egen guldplats för deltidare ska vara stolta. Vi behöver ändå ta med att Tomtebodas fick väldigt bra förutsättningar för att ge mycket heltid

vid strukturomvandlingen av Stockholm utan att för den skull förringa arbetsgivarens och de fackligas bestämde arbete att det är heltid för dom som vill som gäller.

Sundsvall då, varför är dom på silverplats. De kan väl inte ha samma goda förutsättningar som Tomtebodas? Utan att ha specialstuderat Sundsvall så vet jag att när Björn Olsson var terminalchef så hade han väldigt god inriktning på att skapa heltid på olika vis. Jag

var uppe och hjälpte Björn och Sundsvalls ledningsgrupp när de införde det flexibla bemanningssystemet Besched och fick klart för mig att deras förutsättningar var sämre än Tomtebodas. Ändå har man lyckats och det tror jag beror på inställningen att prova olika lösningar för att skapa heltid och att det går om man bara vill. All heder till ledningen och dom fackliga i Sundsvall. Varför Arlanda ligger på bronsplats har jag inte hunnit kolla men det troliga är ett fruktbart samarbete mellan ledning och de fackliga.

JAG TROR ATT ALLA LEDNINGSGRUPPER och fackliga i landets brevterminaler tar frågan om att erbjuda deltidare högre åtagande och helst heltid på allvar, men jag tror inte att frågan ligger i topp på dagordningen på alla terminaler. Jag har pratat med fackligt aktiva från våra terminaler ett antal gånger när jag varit på verksamhets- och bolagskommitté och dom är definitivt engagerade i att kunna erbjuda deltidare högre åtagande och helst heltid. Hur det är på arbetsgivarsidan på terminalema vet jag inte men jag hoppas att alla arbetar efter dokumentet framtidens terminalarbetare.

MITT FÖRSLAG TILL JULKLAPP från Björn Olsson, Peter Brännström, Andreas Falkenmark och Erik Olsson till alla Posten AB deltidare är:

Inför kriterierna guld, silver och brons plats för de som har minst deltidare i sina verksamheter så att det blir lite tryck i frågan. Redovisa också de som är sämst och gör det i de vanliga rapporterna där kvalitet och ekonomi redovisas.

Vi måste ta oss an deltidsfrågan under 2008 för att sedan kunna fokusera på att minska antalet tillfälligt anställda som det finns alldeles för många av i hela Posten AB. Människor behöver trygga anställningsförhållanden och heltid om de vill, för att kunna göra ett bra jobb och stanna i Posten ett helt liv. Det är både arbetsgivare och fackliga överens om i policydokumenten framtidens terminalarbetare och framtidens brevbärare.

Åke Anevad

Anställda inom Terminal Brev per 2007 kvartal 1							
	Hel	%	Del	%	Tim	%	Totalt
Uppsala	205	47	153	35	79	18	437
Umeå	119	52	69	30	43	18	231
Sundsvall	156	67	43	18	35	15	234
Västerås	151	49	131	42	27	9	309
Tba	279	89	33	10	2	1	314
Årsta	800	67	381	32	8	1	1189
Göteborg	418	51	310	38	90	11	818
Karlstad	97	53	74	40	13	7	184
Nässjö	176	46	137	36	68	18	381
Alvesta	164	47	111	31	78	22	353
Malmö	226	47	134	28	118	25	478
Arlanda	155	73	40	19	16	8	211
Totalt	2946	57	1616	32	577	11	5139