

FACKTUellt

SEKO post • Klubbarna Årsta Pt, Tomteboda Brev, Segeltorp Paket • Nr 2/apr 2008

Nygamla tider

• Omregleringspolitiken innebär att vi går hundra år tillbaka i tiden. Statliga monopol som tillkommit för att säkra grundläggande samhällsservice bryts upp för att tillfredsställa miljardärernas intresse att skapa profit inom alla tänkbara områden.

Den 1 april meddelades att en del av svenska Posten sålts ut till ett Luxemburgbaserat rikkapitalbolag. Det är ett logiskt steg i denna utveckling, frågan är bara vem som i längden kommer att tjäna på det.

Frågan kommenteras i flera inlägg i detta nummer av *Facktuellt*, som en motvikt mot alla de positiva kommentarer vi kan läsa i andra tidningar.

Vi publicerar också en längre intervju med SEKO:s förbundsekreterare, där andra sidor av omregleringspolitiken diskuteras. Etablissemangets strävan att vältra över kostnaderna på vanligt folk i allmänhet och fackföreningsmedlemmar i synnerhet skapar problem, som bland annat kan avläsas i att färre organiserar sig. Vilket i sin tur kommer att skapa än större problem i framtiden.

Om vi inte bryter denna utveckling! Det finns mycket att demonstrera för och emot på 1:a maj! Vi ses! /Red.



1:a maj

Socialdemokraterna

Humlegården samling kl. 13.00
Tal av Carin Jämtin & Tomas Östros
på Norra Bantorget kl. 15.00

Vänstern

Medborgarplatsen samling kl. 12.00
Tal av Ann-Margarethe Lifv m.fl.
i Kungsträdgården kl. 14.00

Avdelningen

Sillunch för medlemmar med familj på
avdelningsexpeditionen. Öppet från kl. 11.00
Barnhusgatan 8, 2tr

1:a majfest

Street, Hornstulls strand kl. 17.00 - 01.00
Biljetter 60 kr (förköp) festbiljett@lo.se
Arr: LO-distriktet och ABF Stockholm

**Intervjun:
Yvonne
Karlén**

Sidan 16

**Svajigt med
18-19**

Sidan 14

**Ålandsresa
med pensionsinfo**

*Annons på sidan 4
Anmälan på sista sidan*

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

Faktuellt nr 2/2008

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 3/2008 beräknas
utkomma i juni

•

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

**Postfusionen****Privatiseringen har inletts**

• Den 1 april meddelades att svenska och danska Posten går samman. Ett aprilskämt, trodde många, men så var det inte. Snarare någonting väntat, även om det var litet oproffsig att lämna beskedet på narrarnas egen dag. Inte så att det var väntat att just de här två bolagen skulle gå samman och att det skulle ske just nu och i de här formerna, men det är ett logiskt steg på omregleringens och privatiseringens väg.

Svenska staten kommer att äga ca 60 procent av det nya bolaget och danska staten knappt 30 procent. "Personalen" kommer att äga 3 procent. Resterande 10 procent – och här kommer det intressanta – kommer att ägas av det Luxemburgerbaserade riskkapitalbolaget CVC Capital Partners, som idag äger 25 procent av danska Posten (och tillsammans med danska Posten 50 procent minus en röst i belgiska Posten).

Gilla läget

Därmed har det första konkreta steget mot en privatisering av svenska Posten tagits. Näringsministern var dessutom mycket tydlig i samband med presskonferensen: hon ser framför sig en börsintroduktion av bolaget inom tre till fem år.

Man kan bedöma den här affären utifrån två olika ståndpunkter.

Man kan, å ena sidan, gilla läget och ropa hurra! Omregleringen är genomförd i Sverige och snart i hela Europa och den går inte att vrida tillbaka och trenden är dessutom att de tidigare statliga postbolagen säljs ut och mot den bakgrunden måste naturligtvis även svenska Posten ta för sig på marknaden och för att klara det måste man bli större genom att köpa upp eller gå samman med andra bolag. När sedan, i nästa steg, Deutsche Post, eller Royal Mail, eller La Poste eller varför inte ett riskkapitalbolag, köper upp det svensk-danska bolaget gäller naturligtvis samma goda argument som nu: en sådan affär *skapar*

förutsättningar för en bra löneutveckling, anställningstrygghet och ger utvecklingsmöjligheter för våra medlemmar.

Återställa monopolet

Fan tro't. Man kan ju nämligen, å andra sidan, hävda att postservicen är en grundläggande samhällsservice och att det därför är förnuftigt med ett brevmonopol för att till ett rimligt pris säkra denna service till alla medborgare, oavsett var de bor, och att EU-politiken är fel och ska bekämpas och att det också är fel att sälja ut det statliga bolaget som ännu, i praktiken, upprätthåller merparten av denna service. En utförsäljning, som gör det ännu svårare att återställa monopolet. Och att det är *denna politik som skapar förutsättningar för en bra löneutveckling, anställningstrygghet och ger utvecklingsmöjligheter för våra medlemmar.*

Anden ur flaskan

Framtiden får utvisa vem som har rätt. Så här långt kan man bara konstatera att sedan omreglerings- och bolagiseringspolitiken påbörjades har löne- och anställningsvillkoren försämrats för *våra medlemmar*, samtidigt som de höga chefernas löner stiger mot rymden. En sorterare som anställs i Posten idag har en slutlön på 17.500 kronor. Postens Vd har en lön på 5,7 miljoner, dvs 325 gånger mer. Det är nästan ofattbart. Utvecklingen inom Telia bör inte heller ha undgått någon. I ett första steg får personalen, för att sitta still i båten, behålla villkoren. Men när väl anden har släppts ut ur flaskan och marknads och riskkapitalbolagens krav ska tillfredsställas ryker pensionsförmånerna. Trots att svenska och finska staten fortfarande äger drygt 50 procent av Telia Sonera. Samma utveckling kommer vi att få se inom Posten.

Man kan dessutom notera att svenska staten vid samgåendet plockar ut 1,4 miljarder ur Posten, utöver de 600 mil-

joner i utdelning som redan beslutats. Nu är det inte klart än om vi får några resultatdagar för 2007 men om det nu skulle bli två dagar igen så räknade jag ifjol ut att de är värda ca 50 miljoner. Det är skillnad på utdelning och utdelning.

En timme innan

Fusionen marknadsförs också med att personalen ska bli delägare genom att få köpa aktier. I den krassa verkligheten är det ju så att vi hade ett större inflytande på den tiden som Posten var affärsverk, tack vare att riksdagen då hade en starkare kontroll över företaget. Inflytandet minskade när Posten blev bolag och marknaden omreglerades, men så länge det är till hundra procent statsägt finns det fortfarande ett visst inflytande. När det nu börjar säljas ut till privata intressen minskar inflytandet ytterligare – några aktier till personalen (högst tre procent!) ändrar inte det minsta på den saken.

Jan Åhman

Jag rapporterar på annan plats i tidningen hur överrumplade vi som sitter i SEKO Postens högsta beslutande organ blev av affären. Enligt tidningen FOKUS blev Riksdagens Näringsutskott lika överkörda de: *“Maud Olofssons statssekreterare Ola Alterå kliver in (på utskottets sammanträde/JÅ) och ber att få ordet en kort stund. För de häpnadsväckta riksdagsledamöterna berättar han att den svenska och danska Posten ska slås samman. Han beklagar att de ytterst ansvariga för statens bolag får kännedom om affären så sent, men att han ändå vill informera dem innan nyheten offentliggörs en timme senare”*.

Det ska bli intressant att se om (s) och (v) kommer att på något sätt vidta åtgärder mot den här skrupelfria behandlingen av riksdagen, eller om de är lika bländade av affären som en del fackliga representanter.

**Faktuellt
finns också
på webben!**

Vi är inte med!

● Nyligen planerades att Posten AB och Post Danmark skulle slås ihop till ett bolag. Därefter planeras om 3-5 år en börsintroduktion. Kommer detta att driva upp krav på högre vinster och samtidigt pressa personalen till ett högre arbetstempo? Om så är fallet kommer Postens personal att få en mer pressad situation både fysiskt och psykiskt på sin arbetsplats. När Posten bolagiserades protesterade många anställda mot detta beslut, många av de förmåner som de anställda hade förlorades vid bolagiseringen. Rädsla för en privatisering av posten i framtiden fanns också.

Privatisering

Postens inriktning mot privatisering har nu startat. Den svenska Posten var det första i Europa som bolagiserades och andra aktörer kom in på den svenska postmarknaden. Genom den kraftiga rationaliseringen och inköp av dyra avancerade sorteringsmaskiner har personalstyrkan under åren minskats kraftigt.

Makthavarna har nu bestämt att Posten skall bli ett börsnoterat bolag. Varför? Går det dåligt för Posten i dag eller är det idealistiska skäl? Vi vet att den svenska Posten gjorde en rekordvinst senaste året och det är tack vare postpersonalen hårda och solidariska arbetsinsats. Den borgerliga regeringen med Maud Olofsson i spetsen vill att Posten skall börsnoteras. Man säger också att personalen skall få möjlighet att köpa aktier i bolaget. Är detta bra för de anställda? Se på hur det gick med Telias börsintroduktion!

SEKO Posten

Dagen efter presskonferensen uttalade sig SEKO Post positivt till sammanslagningen och börsintroduktionen. Det är märkligt att SEKO:s poststyrelse uttalar sig positivt utan att kontakta klubbarna. En majoritet av SEKO:s medlemmar är emot privatiseringen av Posten. Ett börsnoterat bolag har en enda tanke, att göra så stor vinst som möjligt. Detta kommer att påverka personalens situation med mera. Vid sammanslagningen finns det en risk att post flyttas från Sverige till Danmark. Glöm inte Bertil Nilssons tanke att all utrikespost flyttas till Kö-

penhamn. Detta underlättas i och med sammanslagningen och risk finns att arbetskamrater förlorar arbeten. Jag undrar varför SEKO Post styrelse kunde uttala sig så snabbt om att detta är positivt för våra medlemmar! Ni borde ha en kännedom om klubbarnas åsikter innan ni uttalar er. Erat uttalande har gjort att många medlemmar har tappat förtroende för SEKO Postens styrelse. Vi vill ha en förklaring varför de är positiva för en privatisering.



Statligt ägt

Till sist och inte minst vill jag säga att en stor del av SEKO-medlemmarna är negativa till att Posten skall vara sammanslaget och börsnoterat. Jag hoppas att om två år när vänsterregeringen tar över regeringsmakten försöker återkalla det avtal som skrevs idag. Många anställda och svenska folket vill se Postens gamla ansikte, Posten ska vara ett statligt ägt serviceföretag.

Mohibul Ezdanikhan

Mohibul Ezdanikhan är ordförande i Sektion 1-2 och ledamot av klubbstyrelsen på Årsta.

SEKO Postens årsmöte den 26 mars

Vi sov gott. Trodde vi.

• Årsmötet dominerades den här gången av bekymren med sjunkande medlemsantal och de konsekvenser det för med sig. Ordförande Affe Mellström tog upp det i sitt inledningstal. Förbundssekreteraren Yvonne Karlén var särskilt inbjuden för att redovisa vad förbundet gör åt saken och SEKO:s ordförande inom Meddelandebolaget, Niklas Nilsson, talade över ämnet. "Kärnverksamhet", "back to basic" och "ut på arbetsplatserna" var några av ledorden.

En utlösande faktor för medlemstappet är naturligtvis chockhöjningen av a-kasseavgiften som lett till att allt fler valt att gå ur (eller inte gå med i) antingen facket eller

a-kassan eller bådadera. Affe Mellström framförde som sin åsikt att det kan vara dags att släppa kopplingen mellan fack och a-kassa och låta arbetslöshesförsäkringen bli en allmän samhällsförsäkring (ungefär som sjukförsäkringen).

Nerdragningar väntar på förbundskontoret och vi i klubbarna uppmanades att använda mer av den fackliga tiden till medlemskontakter och mindre åt internt arbete och kontakter med arbetsgivaren. Förbundet satsar nu på bland annat en ny endagars (på betald arbetstid) "introduktionsutbildning" för oorganiserade och organiserade i konkurrerande förbund.

Inga val

Alla delar i SEKO Postens organisation (SEKO Postenkommittén - Bolagskommittéerna - Verksamhetskommittéerna) har tvååriga mandatperioder där alla mandat löper ut samtidigt udda årtal (2007 - 2009 etc). Därför företogs inga val vid detta årsmöte.

Verksamhetsberättelsen för det gångna året godkändes och styrelsen beviljades ansvarsfrihet.

Chefer och specialister

Hur ska de chefer och specialister som är medlemmar i SEKO organiseras? Den frågan utreds av styrelsen i samråd med berörda klubbar och medlemmar. Idag finns det olika lösningar. På Årsta, som är en stor arbetsplats med många ledare och specialister samlade i ett hus, har vi en egna sektioner för ledare/specialister och tekniker. I Göteborg och i Skåne har man bildat egna klubbar.

Styrelsen fick ett något diffust mandat att arbeta vidare med frågan för att hitta organisatoriska lösningar som möjliggör för våra ledare att få ut mer av sitt SEKO-medlemskap.

Avtalsfrågor

Tvisteförhandlingar

Posten har delegerat ut tvisteförhandlingarna till respektive bolag. SEKO har gjort motsvarande delegering. Ansvarig för tvisteförhandlingar inom Meddelandebolaget är Kristina Hvatz. Tvisteförhandlingar om uppsägningar/avsked ligger dock tills vidare kvar hos Tom Tillman/Mats Lööf.

Uppsagt avtal

Kollektivavtalet om disciplinpåföljd /varning har sagts upp.

Principiell tvisteförhandling

Posten driver uppsägning av en brevbärare, som man anser bara har 60-70 procents arbetsförmåga kvar. SEKO Posten har motsatt sig uppsägningen, men inte lyckats övertyga Posten i den postcentrala tvisteförhandlingen. Frågan går nu vidare till central tvisteförhandling och sista hand (om förbundet vill) till Arbetsdomstolen. Frågan är om detta i fortsättningen ska bli Postens policy gentemot dem som börjar

Lär dig mer om din pension!

Klubbarna Segeltorp, Årsta och Tomteboda anordnar

Ålandsresa med pensionsinfo

Lördag den 24 maj.

Vi reser med Viking Line från Stadsgården.

Samling kl. 7.15. Båten avgår kl. 07.45.

Hemkomst kl. 18.55

På utresan pratar vi om pensioner under ledning av Nisse Carlén, SEKO Postens pensionsexpert.

På vägen hem äter vi gott och umgås!

Klubbarna betalar resan, frukost på utresan och middagsbuffé på hemvägen.

OBS! Föranmälan obligatorisk!

Anmälningsblankett på sista sidan. Vi har 80 platser, förtur för dem som inte har åkt tidigare.

Välkomna!

/Klubbstyrelserna

bli utslitna.

Pensionsförhandlingarna
Se särskild ruta!

Det som inte behandlades

När människorna i husen i Volsdalen i Ålesund gick till sängs på kvällen den 25 mars hade de planerat inför morgondagen: jag måste se till att ungarna kommer iväg i tid till skolan; jag ska till jobbet och ta itu med den där besvärliga uppgiften; jag har en ledig dag, kanske man ska ta sig en tur ut på fjorden? Klockan 03.30 rasar berget och allt slås i spillror.

Vi i SEKO Postens högsta beslutande organ sammanträdde den 26 mars. Vi diskuterade och fattade beslut om vår fackliga organisation och villkoren för våra medlemmar. Sex dagar senare ändrades hela spelplanen. Den 1 april kungjordes att svenska Posten skall slås samman med danska Posten. Det innebär bland annat ett första steg mot en privatisering; det internationella riskkapitalbolaget CVC Capital Partners kommer att äga 10 procent av det nya bolaget. En börsnotering av hela företaget är en uttalad ambition från den ansvarige svenske ministern och tycks ingå som en av förutsättningarna för det nya bolaget. Etc.

Men det diskuterade vi som sagt inte! Ingen nämnde det ens. Vi sov gott. Trodde vi.

Jan Åhman

Jag beskrev det nya kommande pensionsavtalet utförligt i julnumret av Faktuellt. Artikeln finns att läsa på Årstaklubbens hemsida.

PTK har nu också kommit överens om ändrade kapningsregler för löneökningar mellan 60 och 65 år. Jag beskriver detta i nästa nummer av Faktuellt.

**Faktuellt -
ledande
postfacklig
tidning.**

Pensionsförhandlingarna inne i ett slutskede

Nytt ITP-avtal blir helt premiebestämt • Bättre sjuklön men sämre sjukpension • Övergångsregler

• Förhandlingarna om ett nytt pensionsavtal verkar tyvärr vara inne i ett slutskede. Jag skriver *tyvärr*, därför att det nya avtalet handlar om troligen innebär en försämring. Jag skriver *troligen* därför att en av de stora nackdelarna med det nya avtalet är att ingen kommer att veta vad det egentligen ger förrän om många, många år.

4,5 procent i premie

Den viktigaste förändringen är att det nya ITP-avtalet innebär en övergång från ett förmånsbestämt (10 procent av slutlön) till ett premiebestämt (4,5 procent på lönen sätts av och sedan blir pensionens storlek beroende på hur länge jag arbetat och hur mycket jag tjänat in och sist, men inte minst, hur pengarna förräntats).

Den här frågan är dessvärre redan avgjord enligt tidigare avtal. Förhandlingarna handlar istället om fr.a. fyra delfrågor:

- Vilka åldersklasser som ska omfattas av det nya avtalet och vilka som får gå kvar på det gamla
- 10 procent i sjuklön mellan dag 91 - 360.
- Sjukpensionens storlek för den som har sjukersättning
- Vem som ska förvalta pensionspengarna och inflytandet över dem

Övergångsregler

Det nya avtalet kommer att gälla för dem som är födda 19?? och senare och för alla nyanställda oavsett födelseår. Enligt PTK:s avtal omfattas de som är födda 1979 eller senare av det nya avtalet. Om det årtalet används i vårt avtal skulle det innebära att de som är födda mellan 1979 och 1984 skulle tappa flera års premier, eftersom dessa i det nya avtalet betalas in från det man fyllt 25 år. SEKO hävdar därför ett senare datum än 1979.

De som är födda före det datum parterna till slut enas om kommer att omfattas av det gamla avtalet, inklusive övergångsreglerna (rätten att gå vid 60/63 år).

Sjuklön Dag 91 - 360

Några villkor kommer dock att förändras.

Enligt vårt Villkorsavtal får man 10 procent i sjuklön från arbetsgivaren mellan den 15:e och 90:e sjukdagen ovanpå sjukpenningens 80 procent. Därefter upphör ersättningen och det finns inte heller någon kompletterande ersättning för denna period i vårt nuvarande pensionsavtal. Enligt det nya ITP-avtalet får man behålla de 10 procenten upp till den 360:e sjukdagen.

Å andra sidan har de som beviljats sjukersättning 21 procent i sjukpension enligt vårt gällande pensionsavtal. I det nya avtalet vill arbetsgivaren sänka sjukpensionen till 15 procent; det är vad som gäller enligt PTK:s avtal. Förhandlingar pågår på denna punkt och förhoppningen är att åtminstone rädda kvar de 21 procenten för dem som är anställda i Posten när det nya avtalet träder i kraft. Det är ju vackert så, men det innebär samtidigt att vi får ännu ett exempel på att de som anställs i "Bolagsposten" får sämre villkor än vi som var med på den gamla goda myndighets- och affärsverkstiden.

Förvaltare

En sista stridsfråga gäller vem som ska förvalta premierna för "ickeväljarna", de som inte själva vill välja förvaltare utan låter premierna stå kvar hos det bolag som parterna utsett. Enligt PTK:s och Svenskt Näringslivs avtal hamnar premierna hos Alecta, ett bolag där varken Posten eller de fackliga organisationerna har något inflytande.

Förhandlingarna fortsätter den 24 april och 16 maj.

Jan Åhman

Segeltorpsklubbens årsmöte

Murat Tok omvald som ordförande

• Klubbordförande Murat Tok förklarade i sitt inledningsanförande att SEKO vill åstadkomma ett utökat samarbete mellan klubbarna inom Terminal/Paket respektive Poståkeriet. De båda stockholmklubborna inom Logistik höll därför sina årsmöten samtidigt på samma ställe, restaurang Flemings brygga på Kungsholmen. Ett annat motiv till det ökade samarbetet är enligt Murat tanken att i framtiden kunna möjliggöra det för deltidare att kombinera en tjänstgöring inom Terminal och Åkeriet för att på så sätt kunna få sig en heltidsanställning.

Medlemstappet

Allan Donsenius valdes till ordförande och Pertti Ulander till sekreterare för

årsmötet.

Vid genomgången av styrelsens verksamhetsberättelse frågade Daniel van Berlekom om medlemsutvecklingen och ville veta anledningen till det minskade antalet medlemmar under 2007. Mötesordföranden hänvisade för det första till den allmänna utvecklingen i samhället.

En annan mera specifik orsak kunde enligt honom vara den högre avgiften till A-kassan och att det även fanns spekulationer om att A-kassan i framtiden skulle bli mycket lägre för ST än SEKO.

Murat Tok avvisade dock detta som en ren spekulation. Han hänvisade också till faktumet att vi har en stor personalomsättning i eftermiddagsskiftet, där är en stor andel av de anställda är deltidare, som

ofta är fackligt icke-organiserade. Klubben har för övrigt fortfarande c:a 175 medlemmar. Generellt kan man enligt Murat säga att många andra fackförbund har förlorat fler medlemmar än SEKO.

Förstärkningsanställda

Murat kommenterade sedan texten i Verksamhetsberättelsen under rubriken *Avtal om Förstärkningsanställda*. Genom det nya lokala avtalet har man enligt honom kunnat skapa större enhetlighet beträffande anställningsformerna i terminalen. Efter det nya avtalet är c:a 90 % av alla anställda tillsvidareanställda.

Från facklig sida ämnar man genom kvartalsavstämningar följa upp att arbetsgivaren fyller de villkor som ligger som grund till det lokala avtalet. Mötet var enig om att avtalet om förstärkningsanställda var bättre än nyttjandet av bemanningsföretag.

Murat förtydligade även textavsnittet *Undervisning i svenska* och berättade att det finns behov hos många av våra anställda att kunna bättre svenska för att klara sig på arbetsplatsen. Ett beslut om svenskundervisning på arbetsplatsen hade redan fattats i terminalsamverkan, men produktionscheferna har sedermera börjat hävda att vi redan haft en sådan utbildning och att de inte trodde att ytterligare utbildningsinsatser skulle ge de anställda bättre kunskaper i svenska.

Planerna på denna utbildning har därför för tillfället lagts på is, men SEKO kommer att fortsätta att kämpa för den här frågan.

Semesterdagar

Murat berättade även om bakgrunden för arbetsgivarens Indragning av semesterdagar p.g.a. arbetsträning. Frågan har av klubben lyfts till den centrala nivån inom SEKO och ansvariga för avtalsfrågorna inom SEKO Posten tar hand om denna i våra ögon orimliga och orättvisa behandling av långtidssjuka i samband med deras rehab-process.

Efter dessa kompletterande uppgifter godkände mötet Verksamhetsberättelsen.

Den ekonomiska berättelsen för 2007 godkändes och budget för 2008 fastställdes.

Mötet godkände även revisorernas rapport och följde deras uppmaning att bevil-

Segeltorpsröst

Namn: Tahir Demirkiran

Aktuell som: Sorterare på Segeltorps paketterminal. När *Faktuell* intervjuar arbetar han i "Flaggrummet". Här trycker man och förvarar alla burflagg som behövs.

I Posten sedan: Började på Tomtebodan 1985-86. Följde med pake-

ten till Segeltorp 2005.
– Jag saknar fortfarande Tomtebodan. Det är besvär med portarna och burarna här, men annars är det inga problem. Vi jobbar bra här!

Kommer från: Turkiet, jag har flera bröder som också jobbar på olika ställen i Posten, liksom min son som arbetar i Poståkeriet.

Andra intressen än Posten: Barnbarnen, min dotter har två barn och min son ett.

Vad tycker du om resultatet av årets löneförhandlingar? OK!

Man vill väl alltid ha mer, men jag tycker det är bra.

Jan Åhman



ja styrelsen ansvarsfrihet för det gångna året.

Valen

Murat Tok omvaldes med acklamation till klubbordförande 2008-2009.

Agnieszka Lipka valdes till ordinarie styrelsedamot på två år och **Mats Olsson** och **Ercan Kuzey** som ordinarie ledamöter på ett år.

Jayeshkumar Gandhi valdes till styrelseorsättare på ett år.

Den sittande valberedningen omvaldes: **Irja Petterson** (sammankallande), **Manuel Valencia** och **Pertti Ulander**.

"**Betty**" **Arefaine** valdes till skyddsombud i eftermiddagsskiftet på ett år.

Daniel van Berlekom och **Haddad** valdes till ordinarie revisorer för klubben och **Hakan Tok** till ersättande revisor.



Lokala löneförhandlingar

Murat inledde rapportpunkten med att berätta om löneförhandlingarna, vilka i år hade ägt rum mellan klubbens löneförhandlare och produktionscheferna för olika skiften i terminalen. Målet från fackets sida var att alla skulle få 750 kr, vilket man i stort sett även hade kunnat uppnå. På påståendet att alla på eftermiddagen inte skulle fått denna löneökning svarade Murat att om det verkligen fanns sådana personer, så skulle dessa ta kontakt med honom. Enligt Murat hade löneför-

handlingarna gått bra, speciellt för förmidlings- och nattskiftet.

På kritik ang. de försenade betalningarna av de nya lönerna och allt strul med VM-Data, som tar hand om lönebetalningarna, konstaterade Murat att det är en fråga, där facket lokalt knappast kan göra någonting alls.

Schemaförändringar

Klubbordförande Murat Tok kommenterade de schemaändringar som arbetsgivaren har genomfört med hänvisning till att nattarbetet inom Logistik definierats som "tungt arbete", vilket innebär att man inte får överskrida 8 timmars arbetstid på natten. Terminalledningen har enligt Murat tagit tillfället i akt och genomfört förändringar som innebär att den faktiska arbetstiden har blivit en timme längre för nattarbetare. Detta skall man enligt Murat absolut inte belasta Skyddsorganisationen eller SEKO för!

Enligt honom handlar allting om pengar och arbetsgivare räknar med att göra en vinst på 1,5 miljoner per år genom de senaste schemaändringarna.

På begäran av en medlem diskuterades även det s.k. LEAN-projektet och behovet av en bättre rotation i alla skiften. Det påpekades att alla inte har kunnat arbeta i videokodningen, då de saknar utbildning till denna uppgift. Murat berättade att initiativet på LEAN kommer från huvudkontoret och att Segeltorp är ett pilotstudium i tillämpning av LEAN-metodiken. Murat uppgav också att en bättre rotation har stöd både från SEKO och Skyddsorganisationen.

SEKO Postens ordförande Alf Mellström har ordet

Ordförande för SEKO Posten, Alf Mellström, hade inbjudits som gäst till årsmötet och han berättade om Postens goda ekonomiska resultat i fjol.

Enligt honom skulle de anställda behöva få ta del av det goda resultatet, Och två lediga dagar skulle vara det lägsta som han kunde tänka sig vara acceptabelt i år. Affe berättade också om tankarna på att förbättra ViP-enkäten så att den i framtiden skulle innehålla färre men mer lämpliga frågor, speciellt beträffande ledarskapsfunktionerna. På frågan om lägre avgifter hos ST svarade Alf att vad han tror, så kommer inte ST:s A-kassa bli mer än c:a 10 kronor billigare än SEKO:s. Själv är han för en neutral A-kassa, men detta är en politisk fråga, där beslut fattas av Riksdagen.

Pertti Ulander

Årstaröst



Namn: Sami Korkmaz

Aktuell som: Sorterare på Segeltorps paketerminal. Jobbar heltid eftermiddag.

I Posten sedan: I 28 år. – Kom till Sverige när jag var 22 år och började på Stockholm ban efter sex månader. Följde med till Tomteboda 1983 och blev överflyttad till Segeltorp 2005.

Innan dess: Lämnade Turkiet när jag gjort militärtjänsten. Sverige hade ett gott rykte på den tiden och det var lätt att få jobb här.

Familj: Tre barn. Sonen arbetar också i Posten, i åkeriet på Tomteboda.

Andra intressen än Posten: Nej!
Du verkar trivas på Segeltorp! Man måste! Vem vill anställa en 50-åring?! Jag gick sjukskriven i två år på grund av ett knä som tagit skada av de tunga lyften. Men jag fick bra hjälp med rehabiliteringen så nu är jag tillbaka på heltid igen.

Vad tycker du om löneförhandlingarna? Det är OK. Jag har en bra lön – men gärna en bättre!

Jan Åhman

HSO på Segeltorps årsmöte:

"2007 ett år av hårda prövningar"

■ År 2007 var en tid av hårda prövningar för SEKO-klubben i Segeltorp, vilket försämrade även förutsättningarna för skyddsombudens verksamhet. När Facket hamnar i motvind till exempel genom att flera lämnar sitt medlemskap, så förstärks arbetsgivaransidans positioner samtidigt som det finns mindre kraft att ställa bakom de krav som Skyddsorganisationen behöver framföra i syfte att utveckla arbetsmiljön. Under bättre förhållanden kan parterna skapa smarta lösningar genom ett smidigt samarbete, men hos oss har även detta under förra året fungerat sämre än tidigare.

Städningen

Jag har i olika sammanhang påtalat bristerna beträffande linjeorganisationens förmåga att verkställa de beslut som ledningen fattat efter samverkan med representanter för fackförbunden och Skyddsorganisationen. Jag har även kritiserat den dåliga städningen av terminalen, dock utan att ännu få till stånd någon större förbättring. Ledningen har sagt sig vilja starta grupper, där de anställda deltar i genomförande av "ständiga förbättringar", men dessa aktiviteter kom igång först i slutet av 2007. Det skedde i form av ett LEAN-projekt, vilket i framtiden förhoppningsvis kommer att leda till bättre ordning och reda i terminalen.

Ett av våra största problem är klyftan mellan formella beslut och verkställande. Detta är en allmänt förekommande brist i många organisationer, vilket kan medges, utan att för den skull ge upp hopp om positiva strukturella förändringar på sin egen arbetsplats. Att man på terminalen lyckats etablera viktiga formella processer innebär åtminstone en grund för ett fortsatt arbete - vilket i arbetsmiljösammanhang ofta handlar om långsamma utvecklingsgångar.

Bra arbetsmiljöenkät

En liten men väsentlig del av förankringen av ledningsprocesser till verkligheten är genomförandet av en årlig enkätundersökning om arbetsmiljön. Just denna process lyckades arbetsledningen i fjol organisera på ett bra sätt, och alla kan vara nöjda med det höga deltagandet i undersökningen.

Det bör dock ej glömmas att arbetsmiljö-



enkäten gav signaler om grova missförhållanden i form av olika typer av trakasserier. Man kunde tydligt se behovet av klara normer om hur man skall förhålla sig till sina arbetskamrater. Sådana spelregler har personalen sedermera tillsammans med ledningen kommit överens om på arbetsplatsträffarna. Nu görs av ledningen en uppföljning av dessa insatser.

Truckhanteringen

Fyra viktiga föreskrifter från Arbetsmiljö-

ringen i terminalen. Några anmärkningar från den här utredningen återstår ännu att åtgärda. Det viktigaste av dem är en bättre efterlevnad av de lokala truckföreskrifterna, vilka truckförare genom sin underskrift har åtagit sig att efterfölja.

Rapportera tillbud

Skyddsronder, enkätundersökningar och riskbedömningar har utförts som centrala beståndsdelar av "arbetsmiljöåret". Genom att samla ihop resultat från dessa aktiviteter genomfördes under sommaren 2007 en riskanalys om terminalens arbetsmiljö i sin helhet. Förutom det ovan nämnda materialet byggde denna granskning på en uppföljning av arbetsskadeanmälningar, tillbudsrapporter samt på resultat från arbetsmiljöenkäten, ViP- och AHA-undersökningarna.

Att vi har alltför många arbetsskadeanmälningar i förhållande till tillbudsrapporter är ett problem som måste lösas. Det är naturligtvis viktigt att de anställda får sina



verket (AV) trädde i kraft den 1 juli 2007. Från AV:s sida ställer man numera mycket större krav än tidigare på dokumentationen av körtillstånd för att få använda truck på arbetsplatsen. Vi har redan kommit rätt långt i det avseendet och t.o.m. fått beröm från AV. Man inser dock att truckhanteringen måste utvecklas ytterligare och därför har vi tagit hjälp från en extern sakkunnig som har bistått oss med att göra en omfattande riskanalys av truckhante-

skador dokumenterade, men samtidigt är det mycket beklagligt att vi är så dåliga på att rapportera tillbud, d.v.s. sådana brister som kan leda till att någon skadas på en arbetsplats. Inlämnandet av tillbud har under senaste åren inneburit en rapportering i C2-systemet, vilket i praktiken inte har fungerat, då många bland personalen inte kan använda detta system. Man har nu ställt fram vanliga tillbudsblanketter och en postlåda på infotorget. Alla anställda

skulle behöva tänka mer på vikten av en välfungerande tillbudsrapportering, då det är mycket lättare för en allvarligt skadad person att få ersättning från försäkringar, om det finns en bra dokumentation om olika typer av farliga moment på arbetsplatsen.

Hastighetskontroller

Jag har själv skrivit ett antal tillbud om det vårdslösa trafikbeteendet på terminalområdet. Man har på ett mycket farligt sätt kört mot förbjuden körriktning, försvårat rangeringen genom att bryta mot parkeringsförbud, haft bilar på tomgångskörning vid kajer och portar o.s.v. Genom kontakter med Poståkeriet på s.k. samordningsmöten, genom tillbud och hastighetskontroller har ledningen nu tillsammans med skyddsombuden börjat skapa mera ordnade former på terminalens körgård.

Längre arbetstid

Sammanfattningsvis kan man konstatera att de formliga processerna för närvarande löper rätt väl samtidigt som det finns stor avsaknad på överensstämmelse mellan beslut och genomförande.

Ett antal brister och fel har onekligen åtgärdats, men terminalledningen måste kraftigt utveckla linjeorganisationen så att den börjar agera mer i sin faktiska roll och åtlöder de beslut som fattas av terminalledningen. Man kan därjämte hoppas att samverkan mellan parterna skulle få en mindre känsloladdad atmosfär och att arbetsgivaren insåg vikten av att de anställda inte känner sig mer missnöjda med sin arbetssituation än tidigare. Ett tecken på det motsatta sakförhållandet är dock de nyligen genomförda schemaändringarna i alla skiften, vilket inneburit att arbetstiden blivit längre, och speciellt för nattarbetare.



Pertti Ulander

Pertti Ulander är huvudskyddsombud på Segeltorps paketterminal.

Årsta:

Varför dröjer lönerna?

• I slutet av november var det treåriga löneavtalet mellan Almega och SEKO klart. Därefter ville SEKO klubb Årsta starta löneförhandlingen men terminalledningen ville vänta till början av januari på grund av jultrafiken. Klubben startade förhandlingar i slutet av januari men kunde inte komma överens om helheten och därefter flyttades löneförhandlingen ner till sektionsnivå. Sektionen fick sitt första bud från enhetscheferna Johan Söderman och Håkan Molander i slutet av mars.



Motbud

Ett motbud lämnades direkt efter till cheferna. Johan Söderman accepterade inte SEKO:s löneförslag. Några dagar senare reste Söderman på tre veckors semester, våra förhoppningar var att vi skulle kunna vara färdiga med löneförhandlingen innan han reste men så blev det inte. Det är märkligt att han inte kunde delegera förhandlingen till någon annan. Nu har förhandlingen stoppats tills han kommer tillbaka. Med Håkan Molander fortsatte vi med några förhandlingsrundor. Den 9 april stannade förhandlingen för vi fick inget nytt förslag, anledningen var att han ville ligga i fas med de andra enheterna. Detta är läget just

nu i löneförhandlingarna.

Fem månader

Vi kan inte acceptera detta, nu har det gått nästan fem månader sedan de centrala löneförhandlingarna var klara. Hur kunde arbetsgivaren fördröja löneförhandlingarna på detta sätt. Förstår de inte att personalen vill ha ut sin lönehöjning. En del som har regelbunden ersättning från försäkringskassan har inte kunnat höja sin årsinkomst. Eftersom man inte kan höja sin inkomst retroaktivt hos FK. Under tiden har medlemmarnas levnadskostnader har stigit så de har svårt att klara sig ekonomiskt. Det är vår rättighet att få ut lönehöjningen så fort som möjligt. Nu har arbetsgivaren fördröjt och bromsat förhandlingarna. Många medlemmar är mycket missnöjda med att lönehöjningarna inte betalats ut och känner en mindre arbetsmotivation i sitt arbete. Jag tycker det är en skandal att cheferna nedvärderar sin personal och inte prioriterar löneförhandlingarna i första hand.

I förhandlingsgruppen för Sektion 1-2 sitter jag som förhandlingsansvarig och i gruppen finns Peter Landberg, Marleine Hjälms, Anita Segander, Agneta Attland och Raul Garcia. Vi försöker göra vårt bästa för att medlemmarna skall få en rättvis lön.



Mohibul Ezdanikhan
Löneförhandlingsansvarig
Sektion 1-2

Årstaklubbens årsmöte

• Årstaklubbens årsmöte den 15 mars samlade ca 130 medlemmar. Christer Rydh från Förbundets förhandlingsavdelning höll även denna gång ordförandeklubben i säker hand.

Verksamhetsberättelse

Styrelsen fick sin verksamhetsberättelse och ekonomiska rapport godkänd utan invändningar.

Revisorerna påpekade att styrelsen – även om det har blivit bättre – ännu inte riktigt lever upp till arbetsordningens krav på minst 10 procents arbete i produktionen. Man föreslog efter denna anmärkning ansvarsfrihet för styrelsen och det var också årsmötets mening.

Så var det dags för val!

Kassör

Rodrigo Acuna Lopez var enda nominerade till kassörsposten 2008-2009. Han valdes med acklamation.

Styrelseledamöter

Det fanns sex nominerade till de fyra ordinarie ledamotsposterna på två år. **Monica Lindberg** (107 röster), Åke Anevad (103), Raili Kalliovaara (99) samt **Jan Skog** (79) blev samtliga valda med tillräcklig majoritet i första och enda valomgången. De övriga nominerade, Leif Skog samt Abdessatar Dridi fick 73 respektive 48 röster.

Styrelseersättare

Till styrelseersättare på ett år valdes i tur och ordning **Leif Skog** (105), **Abdessatar Dridi** (92) samt **Mikael Ström** (67). Övriga nominerade var Peter Landberg (53) och Mikael Germalm (34).

Revisorer

Emma Konrad omvaldes med acklamationsval till ordinarie revisor på två år.

Till revisorsersättare utsågs **Anna Panic** och **Elena Stråjeru**.

Valberedning

Årsmötet beslöt först med öppen votering att valberedningen skall bestå av fem ledamöter. Därefter genomfördes en sluten votering där **Marta Gonzalez** (109 röster), **Clas Eriksson** (103), **Eva Nordin** (100 röster), **Jakob Sereke** (99) samt **Carina Fantenberg** (99) blev valda. Den sjätte kandidaten, Masood Punjabi, fick 59 röster.

Fyra motioner

Mellan valomgångarna behandlade och diskuterade mötet fyra motioner:

- Eva Brattström föreslog i sin motion till årsmötet dels att klubben ska uttala sitt stöd för arbetet med att skapa ett LO-medlemskap där grundläggande fackliga rättigheter ska ingå, dels att Klubb Årsta kan förhandla för kamrater som behöver hjälp och är anslutna till andra fackförbund, under förutsättning att man har en annan huvudarbetsgivare och att klubben har ett godkännande från berört förbund.

Styrelsen redogjorde i sin föredragning att man ser positivt på motionens förslag men att en del frågor behöver utredas och föreslog därför att motionen återremitteras till styrelsen och därefter lägga fram den för budgetmötet i höst. Det blev också årsmötets beslut.

Facklig nolltolerans

- Ewa Thörn yrkade i en första motion att årsmötet skulle kräva att SEKO ska "tillämpa absolut facklig nolltolerans mot försämringar av arbetsmiljön". Styrelsen framhöll i sitt svar att man i princip instämmer i denna målsättning men att man inte höll med om delar av motionens negativa historiebeteckning av klubbens och högre organs hantering av arbetsmiljöfrågorna. Styrelsen föreslog därför att motionen med denna motivering skulle anses besvarad. Det blev också mötets mening.

Arbetskadeenkät

- I en andra motion yrkade Ewa Thörn att styrelsen och skyddsorganisationen skulle få i uppdrag att ta fram en enkät där blivande pensionärer ska redovisa arbetsskador som man fått under sin anställning i Posten.

Styrelsen ansåg i sitt svar att det genom arbetsmiljöenkäten, skyddsronderna, arbetsskade- och tillbudsrapporteringen

"Löneförhandlingar, kvinnokurs och en förlorad syster"

- Vi sitter ett optimistiskt och envist gäng och löneförhandlar.

Det är Mohibul, Raul, Peter, Maleine och Anita och jag. Det drar ut på tiden och vi blir irriterade och alla blir irriterade men vi gör allt för att få ett bra resultat och då får kampen ta tid. Vi kämpar ju för alla.

Om vi bara hade godtagit arbetsgivarens första bud så skulle nu alla jaga oss med blåslampa...

Vi återkommer med info så snart vi vet – annars välkomna med era frågor.

Min facklig-politiska kurs för kvinnor på Långholmen lider mot sitt slut.

En kurs som har varit helt fantastisk och läro rik på många sätt.

Det jag slutligen har lärt mig – men som jag egentligen visste förut – är att vi behöver inte separata kurser eller utbildningar bara för att vi är kvinnor.

Ni män måste vara med för att det ska bli en bra balans. Det här med separata kurser för BARA kvinnor kan jag tom känna litet kränkade

och diskriminerande.

Den dagen vissa kurser kommer ut för BARA män ok...men visst vore det trist om inte ett par av oss vore med???

Dessutom skulle det aldrig hända-män går inte på kurser som är baserade för enbart män.

Slutligen har min lilla stora-syster från Götene ut kämpat sin sista kamp i cancer och gått bort.

Tungt, jättejobbigt, ofattbart.

Det är mycket nu, som det brukas sägas. Men en del av livet.

Prata gärna med oss fackliga. Stoppa oss när ni ser oss. Det är därför ni har valt in oss. För att vi ska vara eran röst, era ögon och öron.

Vi ses alltid.

Med vänliga hälsningar

Agneta Atmland

Styrelseledamot Sekt 1&2 på Årsta.

mm redan finns verktyg för att fånga upp dessa saker, men att det naturligtvis kan bli bättre. Styrelsen ansåg vidare att det ändå kan vara ett värde att ta till vara synpunkter, inte bara på arbetsmiljön, från dem som slutar i Posten och att vi därför ska föreslå arbetsgivaren att man (åter)inför en avslutningsenkät.

Årsmötet biföll styrelsens förslag.

Medlemsavgiften

• I en tredje motion föreslog Ewa Thörn att delpensionärer enbart ska behöva betala halv pensionsavgift på den del som man har delpension.

Styrelsen svarade att så länge man är anställd i Posten har man som medlem fulla rättigheter. Dels demokratiskt (man har full rösträtt, valbarhet mm), dels har man rätt att få all den fackliga hjälp man behöver i sin anställning. Förbundets princip är därför att man skall betala avgift på hela sin inkomst, även om en del kommer från pension, sjukersättning eller sjukpenning. Den lägre inkomst man har som pensionär, sjukskriven etc kompenseras genom att avgiften är differentierad och sjunker om man på grund av t.ex. delpension får en lägre inkomst. Mot den bakgrunden yrkade styrelsen avslag på motionen. Det blev också årsmötets mening.

Aktuell information

Mellan valomgångarna rapporterade klubb- och sektionsordförandena om läget i löneförhandlingarna på Årsta. Realförhandlingar ute på enheterna kommer förhoppningsvis igång kommande vecka.

Åke Anevad rapporterade bland annat om klubbens framgång när det gäller att fastanställa deltidare på högre åtaganden samt tidsbegränsat anställda.

Monica Lindberg rapporterade om några aktuella arbetsmiljöfrågor. Utförligare information i dessa frågor återfinns på annan plats i *Faktuellt*.

Till sist avtackades den blivande pensionären Ewa Thörn för sitt engagemang inom klubben och skyddsorganisationen, den avgångne styrelseledamoten Anne-Helene Pettersson (hon fortsätter sitt fackliga arbete på sektionnivå och i klubbens jämställdhetsgrupp!) mötesordföranden och -sekreteraren samt valberedningens sammankallande.

Därefter vidtog den sedvanliga årsmötesbuffén!

Jan Åhman

Verksamhetsberättelse och motioner till årsmötet finns att läsa i sin helhet på klubbens hemsida.

Årstaklubbens styrelse 2007



Jan Gebring
Ordförande
Rehab



Rodrigo Acuna
Kassör
Medlemsservice



Jan Åhman
Sekreterare
Avtalsfrågor



Monica Lindberg
Vice ordförande
Arbetsmiljö



Railii Kalliovaara
Ledamot
Kultur



Jan Skog
Ledamot
Information



Åke Anevad
Ledamot
Anställningar



Eva Brattström
Ledamot
Vice sekr/Studier



Mohibul Ezdanikhan
Ledamot
Fackligt/politiskt



Leif Skog
Ersättare
Pensioner/Försäkringar



Abdessatar Dridi
Ersättare
Integration



Mikael Ström
Ersättare
Jämställdhet

Bilder från Årstaklubbens årsmöte.

Överst t.h. Presidiet, PO Brandeker, Christer Rydh, Janne Gebring.

Mitten t.h. Mötesdeltagare. Pia Zetterberg främst, Nästa rad Anders Viksten, Janne Alvebäck, LG Karlsson.

Nederst t.h. Valberedningens förslag till ordinarie ledamöter, man får inte alltid som man vill...

Nedan. Två debattörer: Ewa Thörn och Karl Henry Lutndin.



Årsta:**Välbesökt årsmöte i Sektion 1-2**

• Dag/Kvällsektionens årsmöte samlade 85 deltagare på restaurang Hatam den 23 februari.

Avdelningens ordförande Ulf Brandt var inbjuden gäst och han valdes att leda årsmötet med undertecknad som bisittare vid protokollet.

Verksamhetsberättelsen och den ekonomiska berättelsen godkändes och styrelsen beviljades ansvarsfrihet för det gångna året.

Önskemål om att sektionens företrädare ska delta vid och informera vid fler arbetsplatsträffar framfördes. Sektionsordföranden lovade att så ska bli fallet, när det nu är klart att facket har rätt att delta vid samma antal arbetsplatsträffar som cheferna.

Färre i styrelsen

Mötet beslöt att minska antalet styrelseledamöter från elva till nio, sju ordinarie och två ersättare.

Peter Landberg nyvaldes som **kassör**. Han efterträder Ulf Ericsson som avsåg sig omval eftersom han räknar med att gå

i pension under året.

Till **ordinarie ledamöter** valdes Agneta Atland, Maria Butkiewicz och Maleine Hjälms. Eva Brattström och Raul García utsågs till **ersättare**.

Peter Lindeteg valdes till **ordinarie revisor** och Ulf Ericsson och Elena Sträteriu som **ersättare**.

Till **valberedning** utsågs Seth Schuwert, Arne Swedin, Lotta Brunberg, Kristina Juliusson samt Lili Salimi.

Även Lena Sävström går i pension inom kort och lämnar därmed skyddsombudsuppdraget. Raul García valdes till nytt **skyddsombud**.

Till sist nominerades Leif Skog som ordinarie **ledamot i klubbstyrelsen** och Peter Landberg som ersättare.

Aktuella frågor

Under rubriken *Aktuella frågor* informerade sektionens ordförande Mohibul Ezdanikhan om det aktuella läget i den lokala lönerrevisionen. Han rapporterade också om resultatet av förhandlingarna om anställningar och vikariat som resulterat i att

ett stort antal deltidare och tidsbegränsade nu får fast anställning.

Avdelningens ordförande Ulf Brandt redogjorde för de aktiviteter som avdelningen satsar på för att behålla medlemmar och värva nya. Den kraftigt höjda a-kasseavgiften har lett till att SEKO tappar medlemmar.

På *Övriga frågor* diskuterades behovet av information om vad som händer med semesterdagarna när man går i delpension, den svenska utbildning för invandrare som arbetsgivaren på Årsta erbjuder, svårigheterna för deltidare som ligger under gränsen för att kvalificera sig till a-kassan att få högre åtagande samt till sist de ständiga bekymmer som Palett ställer till med.

Kvällen avslutades med en god buffé i restaurangen.

Jan Åhman

Bilder: Fullsatt! Infällt: Sektionens ordförande Mohibul Ezdanikhan öppningstalar.



Brevservice 2009 och Uppsalaflytten

Flytten av 18-19 svajar

GLP

Releasen av version 3 har försenats och kommer först i mitten av juni. Den kommer bland annat att innehålla en storkundsfunktion, både i GSM och SSM.

Den nya storkundsfunktionen kommer att fungera annorlunda jämfört med den gamla. Om jag som operatör (=den som står vid inmatningen), genom att trycka på en knapp på (pek)skärmen, bestämmer att en sändning ska avgränsas så kan jag inte själv göra avgränsningen genom att ställa in några reglage. Istället hämtar GLP uppgifter från videon hur kodarna har markerat adressfältet (ROI) på ett antal brev ur den sändning som jag har begärt avgränsning på. Därefter använder maskinen den inställningen tills dess jag väljer att avsluta avgränsningen.

IRM 102 GLP-anpassas och provkörs de närmaste dagarna. Om uppgraderingen av den maskinen faller väl ut kommer man att gå vidare med IRM 103. Däremot har man skjuti på uppgraderingen av IRM 101 till mitten av juli, samtidigt som FSU-ombyggnadens etapp 2 börjar.

Ergonomi

All personal ska genomgå en utbildning i belastningsergonomi. Utbildningen startar med en tvådagars utbildning för ledare den 8 augusti. När utbildningen för produktionspersonalen börjar och hur lång den ska bli, är inte bestämt än.

Tidplaner

Malmö har som första terminal startat förädling av A-posten. Man upptäckte ganska snabbt att befintliga maskiner inte räckte till. Ledningen för Brevnätet beslöt därför att Malmö med omedelbar verkan ska "låna" två maskiner från Årsta. Dessa flyttas till Malmö i vecka 17. Det är nog ingen dålig gissning att Malmö kommer att behålla dessa maskiner. Enligt obekräftade uppgifter kommer man att beställa ytterligare fem BFM:ar till Brevnätet; två av dessa skulle då gå tillbaka till Årsta och resterande placeras på andra terminaler som behöver fler maskiner.

Supermåndagen den 5 maj

Malmö har dragit igång a-postförädlingen brevområdesvis. Måndagen den 5 maj börjar man förädla det sista brevområdet, 28-29. Samma dag går Uppsala (Bo 77-81; man inleder med Bo 74-74 den 14 april) och Sundsvall (hela brevområdet exkl. 83) i full drift.

Därefter blir det ett uppehåll till efter sommaren. Umeå och Nässjö startar sin a-postförädling i september-oktober. Årsta kör igång först våren 2009.

Alla terminaler utom Karlstad förädlar nu B-posten i varierande omfattning. På Årsta börjar vi förädla Bo 12-15 i skarp drift den 5 maj i år.

Videokodningen

Det är bekymmer med videokodningen.

Kapaciteten i Nätet räcker inte till och därför har de ansvariga föreslagit att videokodningen utökas med 64 platser. Bland annat beror det på att de GLP:ade IRM:arna genererar fler bilder till videon än beräknat. Eftersom det är trångbott på de flesta brevterminaler föreslås att även ODR-centralerna och klumpterminalen på Tomtebodan ska börja videokoda. De flesta brevterminalerna skulle också få fler platser – men inte Årsta! Vi ska istället tas ifrån sju av våra 37 platser! Centralt anger man bristande bemanning på Årsta som skäl; lokalt hänvisar ledningen till bristande effektivitet. Våra nyckeltal i videon är sämre än andra terminalers.

Centralt avtal

I det centrala avtal som reglerar videokodningen har arbetsgivaren rätt att även efter utbildningen gå in och kontrollera resultatet ner på individnivå. I vårt lokala avtal på Årsta stannar denna kontrollmöjlighet på grupp/lagnivå. Arbetsgivaren på Årsta har nu för avsikt att säga upp det lokala avtalet och istället tillämpa det centrala. Vi har från SEKO motsatt oss detta och krävt att man följer det lokala avtalet.

Enligt det lokala avtalet skall det kvar-talsvis ske en uppföljning av resultatet på grupp/lagnivå. Detta har inte genomförts annat än undantagsvis. Det är naturligtvis arbetsgivarens ansvar att så inte har skett. Likaså att man inte sköter bemanningen i videon.

Förslag till förbättringar

Vid ett första möte den 19 mars mellan SEKO och ansvarig för videon enades man om några förslag för att förbättra resultatet i videon:

• **Krismedvetande:** Ta problemet till lagen och informera att vi kommer att förlora videokodningsplatser/arbetsstillfällena om vi inte inom tre månader ökar produktiviteten. Redovisa hur Årsta ligger till jämfört med övriga terminaler och fråga lagen hur kodningen kan förbättras. Det fyller främst två syften: Ökar ansvarstagande och ger värdefull information hur man ska åtgärda problemet. Samla in lagens synpunkter till den arbetsgrupp som troligen har utsetts för att utarbeta vad som måste göras för att öka produktiviteten i videokodningen.



Ta fram skridskorna! Det nylagda golvet i FSU-området den 7 april.

• Utbildning i videokodningssystemet för lagledarna så att de har möjlighet att ge återkoppling till laget och möjliggöra förbättringar i videokodningen. Stående punkt under lagledarnas driftsinformation borde vara aktuell information om videokodningen, genomgång av hur vi ligger till, bemanning och hastighet osv.

Bemanningen

• Bemanningen måste lösas. Ett av problemen tycks vara avlösningen. En telefon och telefonnummer till lagledare bör finnas synligt så att man snabbt kan ringa om det saknas kodare. En lagledare bör utses som ansvarig för videokodningen under varje arbetspass. Dels för att se till så att bemanningen fungerar utan avbrott men även för att motverka eventuella disciplinära problem som kan uppstå.

En översyn av informations- och rasttider bör genomföras för att se om det är nödvändigt med en justering av avlösningstiderna i videokodningen.

• Roi-kodningen bör ses över. Finns det möjlighet att upprätthålla kvalitet utan att överarbeta processen.

• Förbättringsarbetet i videokodningen kommer att försvåras och driftstörningar uppstå under de närmaste månaderna då Årsta just nu genomgår omfattande ombyggnationer. Något som uppdragsställarna högre upp bör ha kännedom om. Förhoppningsvis ökar det förståelse för problemen och ger oss lite mer tid att åtgärda problemen.”

Säga upp avtalet

Vid förhandling den 31 mars deklarerade terminalchefen att han står fast vid sitt beslut att säga upp det lokala avtalet.

Från SEKO beklagar vi denna inställning. Vi är mycket angelägna om att inte bara behålla de videokodningsplatser vi har utan att vi också får del av den nya platserna.

Hanteringen av problemen i videon är ett återfall i gammal dålig Årstatradition att låta problem fastna i det berömda årstaklistret och sedan – när omvärlden ställer krav – tro att man genom ett Alexanderhugg kan lösa problemen. Låt istället personalen vara delaktig i att lösa problemen!

Beröm!

Norrköpings leveransområde får förädlad post från tre terminaler. Årsta är bäst!

Kund till kund har startat, men än så länge bara med deltagare från Leverans. Våra instruktörer bemannar stationerna och

Leverans har framfört att de är mycket nöjda med deras insatser!

Lokaler och golv

Ombyggnationerna fortsätter. Entrén är klar och Teknik & Underhåll har börjat flytta in i sina nya lokaler vid Värde. När de är klara med sin flytt kommer ombyggnaden av deras nuvarande lokaler att påbörjas.

Färdigställandet av den nya permanenta manuella sorteringen påbörjas i månads-skiftet april-maj. 16-19 och 60-62 kommer att evakueras upp till plan 4 under ombyggnaden och Storkund till området utanför Storkontoret. Den 31 augusti ska den nya sorteringen vara klar och de 104 sorteringsfacken på plats.

Nytt golv har lagts i BFM-området och kommer att läggas i den nya permanenta manuella sorteringen. Likaså i FSU-området i samband med ombyggnaden där.

Vi har från SEKO krävt att man också lägger nytt golv i den blivande BFM- och FSM sorteringen samt vid IRM:s GSM:ar. I så fall får vi nytt golv i hela den delen av huset. Förhoppningsvis går man sedan vidare under kommande budgetår och lägger nya golv i resten av huset.

Blocket och Storkund

Framtiden för block och storkund börjar nu skönjas efter de överläggningar som hållits med Leverans. Vi utför ju dessa jobb på uppdrag av dem.

Solna kommer att ta tillbaka blockningen av pnr 171, eventuellt redan till somma-

ren. Bromma tar kanske tillbaka pnr 167, men i så fall tidigast sent i höst. Man sitter och ritar på sina lokaler.

Övriga postnummer, 161, 168 samt 172 kommer tills vidare att bli kvar hos oss. Leverans har inte utrymme för dem med nuvarande lokaler.

Vad gäller Storkund så kommer Norrmalm eventuellt att ta tillbaka integrationssoretringen av Nordea och SE-banken. Övrig storkund blir kvar på terminalen.

Flytten (?) av 18-19

Världen är full av problem och här har vi ännu ett!

Det visar sig nu att Uppsala får problem med att ta över postnummer 18-19 (bland annat med lokalytor).

Projektet snabbtredet nu tre alternativ:

- Det ursprungliga upplägget att Uppsala tar över uppsamling och spridning för hela 18-19
- Årsta behåller uppsamling och spridning för pnr 18
- Årsta behåller uppsamling och spridning för pnr 18 samt spridningen för pnr 19 (dvs så som det fungerar idag).

Nytt beslut ska tas den 8 maj.

Om beslutet skulle bli att vi behåller hela eller delar av det som ursprungligen var tänkt att lämnas över till Uppsala kommer våra förutsättningar för förädlingen att förändras, både vad gäller program, transporter, intertransporter, layout.

Fortsättning följer...

Jan Åhman

Rör inte Posten!

• Många trodde att nyheten om sammanslagningen av den Svenska och Danska Posten var en aprilskämt. Och det var inte det. Det är ju solklart att man kan ha samarbete mellan olika statliga bolag. Det kan hända att samgående kan vara bra för att trygga postens verksamhet.

Farligt steg

Men det finns krafter (som inte gillar Sverige som ett välfärdsstat) som vill børsintroducera Posten och ha ägarspridning. Jag tycker detta är ett farligt steg. Detta kan vara ett steg mot privatiseringen av Posten. Privatiseringen av Posten kommer aldrig att gynna det svenska folket. Vi alla har redan sma-

kat de hemska privatiseringarnas effekter. Och dessutom, det är vi alla som äger Posten och ingen ska ha rätt att sälja vår egendom utan att fråga oss. Men nuvarande regeringen respektar inte de demokratiska reglerna. De har bråttom att sälja hela den offentliga egendomen. Alla vet och till och med barnen fattar att Posten är en viktig del i ett lands infrastruktur och därför är ett statligt ägande viktigt.

Jag tycker att de fackliga och de politiska förtroendevalda borde veta att ett statligt engagemang är mycket viktigt för att utveckla postverksamheten i hela landet.

Rör inte vår post! Låt den vara statlig!

Masood Punjabi

Intervju med Yvonne Karlén:

“Vi måste kritiskt granska vårt sätt att arbeta”

I morgon är det 8 mars - den internationella kvinnodagen. Vad tycker du om kvinnodagen, behöver världens kvinnor en speciell dag? Brukar du fira den 8 mars på ett speciellt sätt?

– Ja, det brukar jag göra. Vi brukar fira på LO och så även idag, men jag kunde inte vara med eftersom jag har ett möte kring medlemsrekrytering men imorgon ska jag fira hemma i Borlänge. Vi brukar ju ha en sammandragning där. En internationell kvinnodag behövs definitivt därför att kvinnor har det sämre på många områden. Om vi tittar hur det ser ut i SEKO så vet vi att vi är ungefär en tredjedel kvinnor som är medlemmar i vår organisation och det är inte en tredjedel utav de förtroendevalda som är kvinnor. Vi måste fortfarande vara fokuserade på denna fråga och vi måste se de kvinnor som vi faktiskt har i SEKO och lyfta fram dem till förtroendeuppdrag. Kvinnor har andra erfarenheter än vad män har, det är den kvalitativa delen, vi ska ta tillvara alla de bra erfarenheter och kunskaper som vi har i en organisation för att den ska vara så stark som möjligt. Av det skälet ska vi arbeta för att få fram fler kvinnor i SEKO. I samhället i övrigt har vi många stora problem, kvinnor har lägre löner, kvinnor får sämre pension, när det gäller arbetsmiljön så kan vi konstatera att kvinnor är utsatta för mer problem med tunga lyft och har svårt att få ersättning för dessa arbetsskador. Vi behöver sätta fokus på dessa frågor. På den internationella kvinnodagen synliggörs detta på ett bra vis.

– Det är också viktigt se och lära hur kvinnor har det i andra länder. Även om vi inte är nöjda här så vet vi att kvinnor i andra länder kan ha det mycket svårt. Det är viktigt att vi är solidariska med dem och lyfter fram dessa frågor, att vi arbetar internationellt.

SEKO har ett jämställdhetsprogram Kvinnor och män som kongressen antog 2006 för en 3-årsperiod. Där står det bl. a. att jämställdhet är inte bara en kvinnofråga utan jämställdhet är en fråga som handlar om alla människor. I programmet finns krav på SEKO som organisation, vad vi inom SEKO ska göra för att uppnå ökad jämställdhet. Vad har man då gjort för konkreta åtgärder inom SEKO på förbunds nivå? Hur tycker du att klubbarna och avdelningarna ska

göra för att uppnå målet?

– Ja, jämställdhet angår alla, det är inte bara en kvinnofråga. Med vårt program *Kvinnor och män* ställer vi väldigt höga krav på oss själva i vår organisation. Vi ska ha en representation som motsvarar medlemskåren. Vi tar årligen fram statistik för att se hur det ser ut. Vi kan inte från förbundskontoret förändra hur det ser ut men vi kan ta fram statistik och lyfta fram den så att avdelningar och klubbar kan se hur det ser ut. Vi bör ställa oss frågan, tycker vi om det vi ser eller tycker vi inte om det. Tycker vi inte om det, då måste vi bestämma om vi ska göra någonting åt det. Vi måste skaffa oss en handlingsplan hur vi går tillväga. Jag tycker inte att man ute på avdelningarna har kommit särskilt långt med att ta fram en plan för att få fler aktiva förtroendevalda kvinnor i avdelningsstyrelser och klubbstyrelser. Tyvärr kan vi inte se de resultat som vi borde gällande kvinnorepresentation.

Patriarkat

– Vi vet att vi lever i ett samhälle som är dominerat av män, ett patriarkat. Faller vi in i de mönster som samhället har utan att tänka på det då främjar vi inte jämställdhet. Vi måste särskåda oss själva och se till att vi i alla sammanhang jobbar för en förändring. Vi har gjort en del större undersökningar i vår organisation och jag vill påstå att vi nog är den enda organisation som har jobbat på det viset. Vi har tittat på våra utbildningar ur ett jämställdhetsperspektiv, våra utbildningar ska främja jämställdhet. Forskare från Arbetslivsinstitutet har tittat på det material som används och de har också varit med på våra utbildningar. Vi kunde konstatera att det finns en del saker i vårt material som måste ändras. Om man tittar på själva kursen, hur det har fungerat så har både kvinnor och män pratat och våra handledare har varit ganska medvetna om att både kvinnor och män ska diskutera, där har det inte varit några stora problem. I arbetsgrupperna har både kvinnor och män deltagit. Man har också diskuterat jämställdhetsfrågor i själva kursen och det har man klarat av att göra på ett bra sätt.

– Vi har utbildat våra handledare i jämställdhet, integration och HBT-frågor under många år och det är viktigt att de kan dessa frågor eftersom det är de som först möter våra nya medlemmar. Grunden för oss är

alla människors lika värde.

Undersökningen gällde vår grundutbildning (GFU), förhandlingsutbildning och vår arbetsrättsgrundutbildning (ARG).

Nu när vi ska arbeta fram ett nytt kunskapssystem i SEKO är det viktigt att vi tar tillvara på de kunskaper som vi fått genom denna undersökning.

“Jämställdhetsglasögon”

– Vi har genomfört ett EU-projekt, *Jämställdhetspiloter*, i SEKO. Från fyra olika arbetsplatser har man tagit ut två eller tre personer till projektet. De har deltagit i en utbildning ledd av konsulterna Eva Amundsdotter och Sören Holm. Projektet har pågått under ett år. Under det året har det hänt ganska mycket på dessa arbetsplatser. På en av arbetsplatserna trodde att de var rätt så jämställda men efter ett tag, när man fick lite mer kunskap och tog på sig sina "jämställdhetsglasögon", upptäckte de att det finns mycket mer att göra. Det är viktigt att analysera och se hur det faktiskt ser ut, till exempel om det bara finns manliga chefer på arbetsplatsen, om kvinnor har svårare att få chefsjänster och om det finns arbetsmiljöproblem för kvinnor. Projektet avslutades med att de fick göra en handlingsplan för hur jämställdheten skulle förbättras på sina arbetsplatser. EU-projektet är nu avslutat men våra jämställdhetshandledare fortsätter att ha kontakt med arbetsplatserna och att leda förändringsprocessen mot ett mer jämställt arbetsliv. Det är viktigt att vi följer upp.

Jämställdhetsplaner

– Varje arbetsgivare med tio anställda eller fler ska enligt jämställdhetslagen göra en jämställdhetsplan. Vi håller nu på att kartlägga alla dessa arbetsgivare för att ta reda på om de verkligen har gjort dessa jämställdhetsplaner. Därefter ska planerna analyseras. Lönekartläggning ska inkluderas i jämställdhetsplanen och det är väldigt viktigt att vi kan se hur det faktiskt ser ut på de olika arbetsplatserna och att klubbarna kan bevaka de överenskommelser som man har mellan SEKO och arbetsgivaren. Det är viktigt att ha koll på jämställdhetsplanerna för annars kan vi inte bevaka att de följs. Det är en kärnfråga för oss att arbeta med och det ger resultat på långsikt.

En tredjedel kvinnor

– Vi ska sätta fokus på representationen i SEKO. Vi ska ha en handlingsplan hur vi kan få fram fler kvinnor, vi har en tredjedel kvinnliga medlemmar i vår organisation och då borde det vara en tredjedel kvinnor som är förtroendevalda. Vi har till hjälp den nya introduktionsutbildningen och medlemsutbildningen. Vi kan också använda oss av "styrelselever" för att få fler kvinnor, ungdomar och invandrare i styrelser om de är underrepresenterade. Klubbarna måste diskutera hur ser det ut hos oss. Och fråga sig tycker vi om det eller tycker vi inte om det. Och vad kan vi göra åt det. Vi måste använda våra program när vi arbetar på avdelningar och klubbarna, när vi gör verksamhetsplan, när vi arbetar med representationen. Våra program är beslutade av Kongressen och de ska genomföras. Det är vår skyldighet att genomföra det som vi har beslutat och det gör att vi blir en stark organisation.

Värdesäcken

– Vi har också tagit fram ett nytt hjälpmedel som kommer ut i april som kallas *Värdesäcken*, en grön rygsäck som kommer att introduceras på alla avdelningar och klubbar. Syftet är att skapa diskussion kring våra egna attityder och värderingar. Vi måste göra upp med våra egna attityder och värderingar och syna dem. Värdesäcken är ett bra redskap för att skapa debatt och kan bli ett levande verktyg som leder till en långsiktig förändring. Värdesäcken kan användas på arbetsplatsen, vid fika bordet, på styrelsemöten, konferenser och utbildningar. Diskussionsfrågorna i värdesäcken handlar om jämställdhet, integration och HBT frågor.

Det finns strukturella skäl i samhället som gör att kvinnor tjänar mindre och därför ville man inom LO ha speciella kvinnopotter i den senaste lönerörelsen men vad hände med SEKOs kvinnopotter?

– Jag tycker det har varit väldigt bra att vi inom LO kunde enas om kvinnopotter. Det har gynnat kvinnor eftersom det centrala avtalet har gett mer pengar till branscher där det finns många kvinnor. Även i förhandlingar mellan SEKO och arbetsgivaren kom man överens om att där det finns många kvinnor ska det generera mer pengar. Man har gett ansvaret till de lokala förhandlare att fördela potten så att man uppnår jämställda löner. När man löneförhandlar ska man använda lönekartläggning som ett stöd för att uppnå jämställda löner på den egna arbetsplatsen och i hela branschen.

DN skrev den 4 mars om att det är kris i LO-familjen och att kvinnopotter inte är rätt lösning. Vad är din åsikt om detta?

– Jag anser att det är viktigt att hålla fast vid kvinnopotter, det visade sig att det var

Yvonne Karlén

Aktuell som: Förbundssekreterare i SEKO

Uppväxt i: Göteborg, numera bo satt i Borlänge i Dalarna.

Första arbete: Som kioskbiträde på Stena Line, sedan på ett bageri Ljunglöfs bröd 1974-1979 i Dalarna

Första fackliga utbildning: 1972 på Sjöfolksförbundet.

Fackliga uppdrag: Studieorganisation, avdelningsledamot, bolagsstyrelseledamot i Livsmedelsarbetareförbundet; studiesekreterare i Handels;

uppdrag i Svenska Transportarbetareförbundet, Dala avd; SEKO Dalarna 1995-2002; Förbundssekreterare i SEKO från 2002.

Politiska uppdrag: Klubbordförande i SSU Dala Järna och ombudsman i Borlänge till 1983.

Familj: Gift med Björn Halvarsson, tre egna barn och fem bonus barn och fyra bonus barnbarn.



Andra intressen är SEKO: Tycker om god mat och stora familjemiddagar. Tycker om att plocka svamp och att promenera i skogen. Att plocka och arrangera blommor. Att resa är spännande, gärna med rygsäck och karta.

en bra modell för att få upp kvinnolönerna. Det var ett första steg och vi måste fortsätta det arbetet för att få upp kvinnolönerna i LO.

I DN den 6 mars skriver man att det är "fritt fall" för fackförbunden, över 184 000 medlemmar har lämnat facket. Inom SEKO är medlemstappet 6,2%. Vad är dina tankar om det?

– Jag är orolig. Vi tappar betydligt fler medlemmar i dag än vad vi har gjort tidigare vilket jag tycker är väldigt allvarligt. En del kan förklaras av den förhöjda A-kasseavgiften som Alliansen beslutat om. Men faktum är att vi rekryterar nästan lika många nya medlemmar som vi gjort tidigare. Så den ökade kostnaden kan inte vara den enda orsaken. Vi måste kritiskt granska vårt sätt att arbeta fackligt och fundera över hur vi kan bli bättre. Vi har gjort många medlemsundersökningar i SEKO under många år och vi vet att vi har två trender i SEKO. Den ena trenden är att ca 30% av våra medlemmar säger att det inte är självklart att rekommendera sin arbetskamrat att gå med i SEKO, samtidigt säger 26% av våra medlemmar att de vill vara mer aktiva i facket. LOs undersökning Röster om facket och jobbet - Rapport nr 7 visar att ungdomar har en organisationsgrad på mellan 40 och 50%. Om man frågar de 50% av ungdomarna som inte är med i facket varför de inte är medlemmar, så

är ett av de vanligaste svaren, att ingen frågat dem! Utav dessa 50 % är det 40 % som säger att de säkert skulle gå med om någon frågar och 30% säger att de kanske går med om någon frågar dem. Då kan man ställa sig frågan om det verkligen är ungdomarna som sviker facket eller om det facket som sviker?

– Vi måste vara många, det ger styrka, det är på grund av att vi är många som vi kan teckna bra och starka kollektivavtal. Därför måste vi alltid arbeta för att bli fler i SEKO vi måste ha en hög organisationsgrad. På många ställen fungerar det jättebra men på en del ställen fungerar det mindre bra. Vi ska vara ett starkt, tydligt och medlemsnära förbund

Hur kan vi vända utvecklingen?

– Vi har tagit ett viktigt beslut att starta en ny introduktionsutbildning för våra medlemmar men också för de som är intresserade och ännu inte blivit medlemmar. Om man kan mer om facket och förstår varför vi finns då tror jag att många, många fler väljer att gå med därför att man förstår sammanhangen bättre. Ungdomarna är uppfostrade att vara ifrågasättande och då måste man kunna förklara för dem varför det är så viktigt att vara med i facket och inte bara tala om för dem att man ska vara med i facket. Till hjälp har man den nya introduktionsutbildningen som ger kunskap om

avtalet på den egna arbetsplatsen, vad som gäller för mig på min arbetsplats. Meningen med föreningen diskuteras. Vi måste förstå sammanhanget och hur vi kan påverka vår egen organisation. Det är de tre delarna som är viktiga som introduktionsutbildningen handlar om. Vi kör utbildningen på bred front, 5 % av våra medlemmar ska genomgå den, ca 5000 medlemmar. Vi behöver medvetna medlemmar som kan avtalet och som vet hur det ska fungera och som reagerar när något är fel

75 procent

– I vårt förbund ligger organisationsgraden på 75%. Vi har tittat på hur det ser ut i olika branscher och vi vet t ex att vi har ett högre medlemstapp inom Posten än vad vi har inom andra branscher. Posten har tappat nästan tre gånger så många medlemmar under 2007 jämfört med tidigare år. Det finns ingen enhetlig bild utan vi har arbetsplatser med en organisationsgrad på nästan 100% och på andra arbetsplatser kan den vara betydligt lägre. Det ser ut olika ut på olika ställen. Vi ska ta fram de goda exemplen och lära av dem.

– Vi har två åldersgrupper som som lämnar facket i större utsträckning än tidigare och det är de som är 60+ och de som är 30-. De som är över 60 år och går ur facket tror att de inte mera behöver facket och A-kassan.

Det är allvarligt när solidariteten försvinner, då försvagar man hela kollektivet. Det är ett problem när man får ett sådant tänk i organisationen. Vi måste ha en diskussion om detta att vi alla ska vara med i facket och vara solidariska med de generationer som kommer efter oss. Att medlemmar under 30 år lämnar organisationen kan bero på att de har osäkra anställningar, kortare visstidsanställningar och de har svårare att betala den dyrare avgiften. Vi måste diskutera hur vi kan stärka dem och hur vi fackligt ska agera gentemot arbetsgivaren för att ställa upp för alla våra medlemmar. Vi måste fundera på vad vi kan göra tillsammans för att stärka klubbarna när det gäller medlemsrekrytering. Vi måste alltid prata om meningen med vår förening. Därför tror jag på denna introduktionsutbildning och medlemsutbildning.

– Det är också viktigt att förnya vårt kunskapsystem för våra förtroendevalda, t ex SEKO-ombuden behöver en anpassad utbildning, en inriktning i kommunikation, för att bli ännu bättre på att kommunicera. Det är ett viktigt uppdrag för att vi ska vara en medlemsnära organisation!

SEKO har startat medlemsvärvningsprojektet med medlemsutbildning och introduktionsutbildning. Tycker du att det är tillräckligt för att visa på medlemskapets värde?

– Nej, det tycker jag inte. Det är jätteviktigt och det är jättebra att vi satsar på medlemsutbildning och introduktionsutbildning. Men det räcker inte med medlemsrekrytering utan vi måste också titta på vårt arbetssätt, hur vi arbetar i organisationen. Medlemsvård är det viktigaste av allt. När vi har medlemmarna måste vi se till att de är delaktiga och känner att det är viktigt att vara med och forma framtiden i vår organisation och vi måste se till att de 26% av våra medlemmar som vill vara mer aktiva i facket, faktiskt får möjlighet till det. Vi blir då ännu starkare, vi är inget svagt förbund, vi är ett starkt förbund fortfarande trots att vi har tappat medlemmar. Vi från Förbundsstyrelsen och verkställande utskottet kommer gärna ut på arbetsplatserna och på medlemsmöten.

Alliansregeringen har höjt A-kassan och många medlemmar har valt att lämna A-kassan istället för facket och nu har Miljöpartiet förslagit en statlig A-kassa. Vad är dina tankar om det?

– Alliansregeringen har medvetet gjort försämringar för att få en svagare facklig organisation. Jag har inte läst hela Miljöpartiets förslag men förstått att de vill koppla samman A-kassan med det sociala försäkringssystemet. Jag tror att det skulle vara djupt olyckligt, A-kassan ska vara en omställningsförsäkring när man går mellan två jobb.

Har förbundet någon strategi för att få en socialdemokratisk regering år 2010?

– Vi måste naturligtvis tala om varför vi tycker att det är viktigt att byta regering till nästa val och de skäl vi har för det. Vi anser att den politik som nu förs inte gynnar LOs medlemmar man håller på att trasa sönder den svenska modellen som lagt grunden för den svenska välfärden. Vi måste bli bättre på att förklara dessa sammanhang inför nästa val.

– Sen gäller det att vi alla deltar i diskussionerna på arbetsplatsen, i hemmen, på gator och torg och pratar om detta!



Raili Kalliovaara och Anne-Helene Pettersson

Raili Kalliovaara är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta. Anne-Helene Pettersson ingår i Nattsektionens styrelse.



Det nya sorteringsfack som f.n. provas på Göteborgsterminalen.

Medlemskapets värde

Vem för den anställdes talan om inte fackföreningen är tillräckligt stark? Är det vars och ens egen röst som ska gälla?

Frågor som alla fackligt anslutna medlemmar borde fundera över.

• Ett arbetarparti lanserades med framgång förra valet. En sammetsögd moderat partiledare lovade att försvara kollektivavtalen och lyckades övertyga en hel del missmodiga väljare, både LO-medlemmar och de som saknar förankring i facket och facklig politisk hemmahörighet. Han vann många löntagares förtroende och är numera statsminister i en borgelig allians med en mycket väl planerad strategi att försvaga de fackliga organisationerna. Detta här är inget speciellt just för Sverige utan ett medvetet projekt som pågår så gott som överallt i världen. Starka fackliga organisationer ses på de flesta håll som ett hinder för alla marknadsliberalismens entusiastiska pådrivare.

Blivit kunder

Sedan några år har medlemsantalet sjunkit i SEKO. Ett öde vi delar med hela fackföreningsrörelsen, undantaget SACO. Allra mest har det rasat sedan den borgeliga alliansen började regera. Den radikalt höjda a-kasseavgiften är väl den största orsaken till detta, men inte hela sanningen. Den "retoriken" har vunnit terräng, där man på ett mycket skickligt sätt får arbetstagare att tro att allt är frid och fröjd. Att detta med fackligt medlemskap inte är så viktigt.

Medlemskap i en fackförening är inte längre självklart för alla. Vi har ju i alla andra sammanhang fått lära oss att vi ska välja eller välja bort i så gott som alla områden som livet kräver. Allt från läkare i "vårdval Stockholm", till skolor, till pensionsförvaltare, till elbolag och slutligen när vi väl behöver det, till hemtjänstföretag. Kunder har vi blivit inom de flesta områden, och detta smittar av sig också på synen på medlemskapets värde i en facklig organisation. "What's in it for me?"

Legitimitet

Denna utveckling är inte så ofarlig som det kanske kan tyckas i första påseendet, och den går fort. En svag fackförening förlorar sin legitimitet och gör att balansen mellan arbetsgivare och arbetstagare rubbas, mer än vad åtminstone vi i Sverige har varit vana vid. Fortsätter utvecklingen i samma riktning äger vi snart inte längre styrkan av att vara en välorganiserad förening av medvetna fackföreningsmedlemmar, som har ett

starkt konfliktvapen att använda gentemot vår arbetsgivare.

Oorganiserade

Vad får det för konsekvenser när en stor grupp oorganiserade finns ibland oss?

Jo, det gör att vi blir svagare och får en minskad energi i ryggen när vi vill driva våra frågor. Vi får en allt större grupp som "är sig själv nog", och som saknar möjlighet att göra sin röst hörd vid konflikter på arbetsplatsen. Denna grupp kan ganska lätt användas till att splittra anställda på arbetsplatsen.

Vid t ex en konflikt i samband med avtalsförhandlingar får strejkvapnet, som traditionellt har varit enormt starkt med vår höga organisationsgrad, betydligt mindre effekt. Oorganiserade har ju ingen ekonomisk ersättning och kan utnyttjas av arbetsgivaren så att effekten av strejken uteblir.



Dags för självkritik!

Något tillspetsat kan man säga att vi alltmer har utvecklats till en försäkringsinstitution för fast anställda! Mycket beroende på att det traditionellt är det som majoriteten av medlemmarna tills nu har efterfrågat, och säkert också vill ha. I långa tider har inriktningen varit att skapa bra förhållanden med omställningsavtal och pensionsavtal som ger oss en tryggare grund att stå på vid stora strukturförändringar. Då har man utgått från att de flesta anställda är fast anställda, på heltid och relativt sett trogna sin arbetsplats.

Det finns ett utanförskap som växer, ett utanförskap som ger ett avståndstagande och en bristande kontakt med de som är mest utsatta. De som har osäkra anställningar och deltidsarbete, och som egentligen behöver styrkan i en vital facklig organisation mer än någon annan. Inte minst vi själva har sett denna utvecklingen på nära håll inom Posten. Det var mycket länge sedan som produktionspersonal nyanställdes på heltid. De heltidsanställningar som blivit, har varit ett resultat av att SEKO mycket aktivt och målmedvetet drivit på arbetsgivaren för att få till fler heltidsanställningar och färre "tillfälligt" anställda.

Medlemskapets värde

SEKO har nu med anledning av sjunkande medlemsantal bestämt sig för att offensivt

värva nya medlemmar, och samtidigt utveckla arbetet med att skapa dialog med "gamla" medlemmar. Allt för att göra oss starkare, och ge alla en självklar anledning att betala fackföreningsavgift och känna att detta medlemskap är något annat än en föreningsavgift som alla andra. Medlemskapet ska ha ett värde, och inte förkastas utan att det får några konsekvenser.

Som en del i detta arbete går man nu ut och erbjuder medlemsutbildningar, där man just diskuterar medlemskapets värde. Fackliga frågor som arbetsrätt, arbetsmiljö, kollektivavtal och organisationens styrka jämfört med individens. Där diskuteras också vad som behövs för att vi ska få behålla de medlemmar vi har och rekrytera nya medlemmar som av en eller annan anledning valt att stå utanför.

Medlemsutbildning!

Nya och gamla medlemmar erbjuds att antal utbildningar i grundläggande fackliga frågor med stipendium från SEKO. Det vill säga medlemsutbildningar där varje medlem kan delta utan att förlora alltför mycket ekonomiskt. Dessutom erbjuder man en endagsutbildning för den som inte är medlem, men som vill veta mer om oss. Även denna utbildning bjuder SEKO på ersättning i form av stipendium.

Åter till frågorna jag ställde i början av artikeln:

Om du tycker att det är viktigt med en stark facklig organisation och inte tror att "själv är bäste dräng" i umgänget med arbetsgivaren, så ta vara på möjligheten att fördjupa dig tillsammans med andra. **Anmäl dig till medlemsutbildningarna och uppmana dina oorganiserade arbetskamrater att gå en endagsutbildning om facket.**

Tag chansen och anmäl dig till medlemsutbildning! Kontakta Klubbexpeditionen tel 781 5607



Eva Brattström

Eva Brattström ärtillsammans med Rodrigo Acuña Lopez studieansvarig i Årstaklubben

Årstanotiser

Grönsaksspåret

Vid tidtabellsskiftet i december kommer verksamheten vid Grönsaksspåret att flyttas till Tomtebodan.

Exportsorteringen

Chefen för brevterminalerna, Björn Olsson, har beslutat att den exportsortering som flyttades från Årsta den 1 april förra året permanentas på Arlanda.

Ny policy för skyddsskor

Terminalens Arbetsmiljökommitté (AMU) ska utreda om plicyn ska ändras till att alla som arbetar i sorteringshallen ska ha skyddsskor. En riskbedömning ska göras.

Beredskapstillägget

Beloppet i det lokala avtalet om beredskapstillägg (tillämpas inom Teknik & Underhåll) har justerats upp till 23:30 kr/tim. Det nya beloppet gäller från 1 april i år och avtalsperioden ut (= t.o.m. 2010-09-30).



Stoppsignal för Grönsaksspåret.

Lönerna

Det nya löneavtalet blev klart först en bit in i november. På grund av jultrafiken kunde de lokala förhandlingarna starta först i januari. SEKO:s förhoppning var då att de nya lönerna skulle bli klara till marslönen, i likhet med de flesta andra arbetsplatser. Så blev det inte och nu är det oklart om de ens kommer i maj. Den främsta anledningen till denna oacceptabla försening är arbetsgivarens bristande förhandlingsvilja – man har helt enkelt prioriterat andra saker än löner.

/JÅ

Johan Söderman

Namn: Johan Söderman

Ålder: 40

Aktuell som: Produktionschef för kvällen och natten på Årsta PT.

Kommer från: Uppväxt i Bro norr om Stockholm.

Bor i: Mysiga Nynäshamn sedan ca tre år tillbaka.

Familj: En son på 13 år, en dotter på 10 år samt ytterligare en son på 9 år. Hade tidigare ensam vårdnad om barnen. Är numera förälder varannan vecka.

Facktilhörighet: SACO.

I Posten sedan: 26 oktober 1985. Började som brevbärande på Sth I på lördagarna. Efter gymnasiet var det meningen att han skulle jobba ett år och sedan läsa vidare till lärare, men ödet ville annorlunda.

Fritidsintressen: Innebandy och boule.

Senast sedda film: "American Gangster" med Denzel Washington.

Senast lästa bok: Stieg Larsson på senaste semestern.

Vad gjorde du innan du började jobba på Posten?

– Jag gick samhällsvetenskaplig linje på gymnasiet i tre år.

Vilka jobb har du haft inom Posten?

– Jag har varit produktionschef på DKV, Sorteringschef både på dåvarande Stora Brev och gamla Klumpen här på Årsta. Innan hade jag jobbat som lagledare på Sth Klara och jag har även varit Sveriges lataste bryggvakt! Jag har egentligen aldrig haft några satta karriärsmål, utan utmaningarna har dykt upp naturligt under resans gång...

Hur kändes det att bli tillfrågad att hoppa på din nuvarande tjänst?

– Eftersom jag alltid har varit den typen av människa som aldrig har gjort så stort väsen av mig, var det klart att det kändes som en bra bevis på att man ändå har gjort något rätt... Dessutom var det en fantastisk utmaning som inte gick att motstå. Men jag måste erkänna att jag var lite bekymrad över hur jag skulle kunna kombinera denna tunga chefspost med papparollen. Det krävs ganska stor disciplin för att inte jobba ihjäl sig!



Vad har du för mål inför den närmsta framtiden?

– Vi har fått ner kvarliggen ordentligt, vilket är bra. Den riktigt stora utmaningen just nu är att öka arbetstrivselsen på normalbrevsenheten.

Vad brinner du för?

– Detta kanske kommer att låta som en kliché, men mitt mål är att synliggöra individen och verkligen få folk att förstå att allt du gör som individ har en tydlig påverkan på resultatet. Det skulle t.ex. bli en enormt positiv verkan på produktionen om alla skulle sortera bara 10 brev mer/timme, och likadant men åt motsatt håll om samtliga skulle sortera 10 brev mindre/timme. Jag är också oerhört mån om att alla medarbetare ska må bra!

Vilka starka sidor anser du dig ha som chef?

– Jag har en stark empati för andra människor.

Och dina svaga sidor?

– Jag är en obotlig tidsoptimist som alltför ofta dubbelbokar mig på möten och dylikt!

Skrivet av Anna Panic

FACKTUELLT

SEKO post • Klubbarna Årsta, Tomtebodav, Segeltorp •

Lönescifikationen

Postens Villkorsavtal

Lönescifikationens gåtor

Facktuellt presenterar på denna och följande sidor några ledtrådar som förhoppningsvis kan vara till hjälp för att tolka lönescifikation.

Vi börjar i den översta kolumnraden.

Kolumnen för **Lönegrupp** är numera blank. Vi tillhörde t.o.m. 2001-09-30 lönegrupp A. Dessutom fanns då lönegrupperna B och C där bl.a. postkassörerna var placerade. Fr.o.m. den 1 oktober 2001 finns bara en lönegrupp som gäller för alla kategorier.

Om man arbetar **Deltid** så anges i nästa kolumn anställningsprocenten. Om man arbetat i **Kompensationsledighet** så anges det i de kommande rutorna. Hur mycket man tjänat in respektive tagit ut under föregående månad och hur mycket man därefter har inestående.

Därefter följer uppgifter om **Semester**. I den första rutan anges "Rest sem innev år", dvs hur många dagar man har kvar av årets semester. I den andra rutan uppges hur många sparade dagar man har inestående. Den här kolumnen har för många blivit ett stort frågetecken sedan Posten sålde ut lönehanteringen till WM-data och deras Palett. Till exempel dras dagar i kolumnen så fort man lämnat in en semesteranskan och fått den beviljad, även om själva ledigheten ligger långt fram på året. Det enda säkra man f.n. kan säga är att man själv måste ha järnkoll på sina semesterdagar och ta hjälp av sin lagledare och/eller fackliga ombud om man inte får det att stämma.

Är man lycklig innehavare av en **Förmånsbil** så anges i nästa kolumn det antal kilometer man kört under föregående månad. De nuvarande skattereglerna för förmånsbil innebär att innehavaren får skatta för förmånsvärdet. Förmånsvärdet

räknas ut genom en ganska krånglig formel, men som upplysning kan nämnas att det är ganska förmånliga villkor. Bensinen får man betala själv, men för det man kör i tjänsten får man betalt av arbetsgivaren för de kilometer som anges i denna kolumn.

Längst ut till höger på denna rad talar man om **Datum för utbetalning** av lönen denna och nästkommande månad. Vi får lön den 25:e, men om denna dag infaller på en lördag får man pengarna redan på fredagen. Infaller den 25:e en söndag blir det inga slantar förrän på måndagen. Vid jul och midsommar gäller särskilda regler.

I den stora mitterkolumnen anges så belopp m.m. för alla de aktuella lönedelarna. Vi återkommer till dem!

Längst ner på sidan finns tre rader. Det börjar med uppgifter om **Skattepliktigt belopp från årets början**. I kolumnen för **Lön** redovisas den sammanlagda skattepliktiga lönen från årets början. Under 2007 var det litet krångligt eftersom uppgifterna i PULS redovisades t.o.m. april. I

maj när vi gick över till Palett började man om. Förhoppningsvis finns hela årets skattepliktiga lön redovisad på den kontrolluppgift som skickas ut separat från Posten. I rutan för **Bilförmån** uppges det förmånsvärde som vi studerade i föregående avsnitt. I kolumnen för **Övriga förmåner** uppges summan för året av det som särredovisas till höger på denna rad: **Skattepliktiga förmåner denna månad**. Som synes kan det gälla skattepliktiga resor, kost, bil, etc. Nästa rad börjar med en uppgift om hur mycket **Preliminär skatt** som arbetsgivaren har dragit. Hur mycket skatt som dras beror på den **Skattetablell** som gäller för den kommun där man bor. I de flesta kommuner i Stockholmsområdet ligger **Utdebiteringen** kring drygt 30 kronor (per intjänad hundralapp). **K:**et står för skatteKolumn. Det finns f.n. fem skatteKolumner. De allra flesta av oss skattar enligt kolumn 1, men de som är födda 1942 (fyllt 65 år) eller tidigare ligger i kolumn 3.

MÅNADSLÖN

För den som nyanställs i Posten gäller fr.o.m. 2007-10-01 en reviderad lönetrappa med de belopp som anges nedan.

När man "gått ur" trappan gäller en individuell lönesättning, som avgörs i de lokala lönerevisionerna. Under gällande avtalsperiod (2007-10-01 -- 2010-09-30) genomförs dessa lönerevisioner vid de datum som anges i tabellen nedan.

Timplönerna redovisas i särskild ruta längre fram i artikeln.

Grundlön per månad			
	2007-10-01	2008-10-01	2009-10-01
Nyanställd	16 000	16 800	17 500
+ 12 månader	16 800	17 500	18 500

I rutan för **Ändrad skatteberäkning** anges det belopp som bruttolönen ska sänkas med innan skatten dras om man har skattejämkning.

Om man har en **Skuld kvar att betala** så anges det i nästa ruta.

Skattepliktigt belopp i nästa ruta är det man ska betala i skatt för denna månad. I **Bruttobelopp** ingår sådana ersättningar som inte är skattepliktiga. Det kan t ex gälla den skattefria bilersättningen enligt reseavtalet. Till sist så **Utbetalas netto** det som blir kvar när preliminärskatten (anges i den stora mittenkolumnen) dragits från bruttobeloppet! Förhoppningsvis finns det några kronor kvar när vi kommit så långt!

ARBETSTID

Den *ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka* varierar beroende på typ av tjänst och tjänstgöring:

- terminalarbetare på brevterminalerna 39 timmar/vecka
- terminalarbetare på paketterminalerna 39,5 timmar/vecka
- produktionskontorister 39,5 timmar/vecka
- övriga (bl.a. tekniker) 40 timmar/vecka

För den som har *skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning* gäller istället följande:

38 tim/vecka (natt)

Om arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst en gång på tid mellan kl. 23.00 och 05.00
- med minst två timmar mellan kl. 23.00 och 05.00

38 tim/vecka ("tvåskift")

Om arbetstiden slutar kl. 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om schemat därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före kl. 21.00.

36 tim/vecka ("extremnatt")

Om arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan kl. 23.00 och 05.00 samt
- med minst två timmar mellan kl. 23.00 och 05.00 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

OB-TILLÄGG

Vid arbete på obekvämlig arbetstid utgår

TIMAVLÖNAD

Avtalet gäller även för den som är timavlönad, men det finns en rad inskränkningar:

- semestern uppgår till 25 dagar oavsett hur länge man varit anställd.
- semestern betalas ut året efter det man tjänat in den. Den semester man tjänar in i år (2008) får tas ut (som betald semester) först fr.o.m den 1 april 2009.
- de tio procentens sjuklön mellan dag 15 - 90 gäller inte för timavlönade. Inte heller ersättningen från arbetsgivaren för

läkarbesök och läkemedel.

- man har ingen rätt till betalda ledigheter vid nära anhörigs dödsfall, flyttning, läkarbesök och akuta tandläkarbesök.
- tidsförskjutningstillägget gäller inte för timavlönade.

TIMLÖN

Timlönen beräknas genom att månadslönen divideras med 166,7.

Beloppen framgår av tabellen nedan.

För den som är **förstärkningsanställd**, gäller andra regler - se särskild ruta!

	2007-10-01	2008-10-01	2009-10-01
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

enkelt, kvalificerat eller högre kvalificerat ob-tillägg. Villkoren och beloppen redovisas i tabell längre fram i artikeln.

ÖVERTID - MERTID

Arbetar man övertid mellan 06.00-20.00 helgfri måndag - fredag utgår **enkel** övertid. På övrig tid utgår **kvalificerad** övertid.

$$\text{Enkel övertid} = \frac{\text{Månadslön}}{94}$$

$$\text{Kval övertid} = \frac{\text{Månadslön}}{72}$$

Jobbar man "övertid" som deltidstjänstgörande får man först **mertid**.

$$\text{Mertid} = \frac{\text{Månadslön}}{140}$$

FRIDAGAR

Man har rätt till 104 *lediga dagar* per kalenderår. Med ledig dag menas enligt avtalet ett kalenderdygn.

De lediga dagarna ska fördelas jämnt över året och det "*bör eftersträvas*" att de läggs ut så att man får "*två lediga dagar per vecka helst förlagda till lördag /sön-*

dag", som det heter i avtalet.

De år som **Nationaldagen** infaller på en lördag eller söndag får man kompensation med en ledig dag.

Enligt reglerna om **veckovila** har man rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod.

Fr.o.m. den 1 januari 2007 gäller nya (EU-)regler om **dygnsvila** och särskilda regler för nattarbetare. Grundregeln för dygnsvila är 11 timmar. Reglerna för hur dygnsvilan får läggas ut och de undantag som finns i avtalet gör att den kan kortas ner, men den får aldrig understiga 8 timmar.

HELG

Med "*helg*" menas enligt avtalet samtliga helgdagar, oavsett vilken veckodag de infaller på. Dessutom räknas följande helgdagsaftnar som *helg*: påsk-, pingst-, midsommar-, jul- samt nyårsafton.

Vid ordinarie tjänstgöring på helg blir man antingen befriad från tjänstgöring eller också utgår kvalificerad övertid.

TIDSFÖRSKJUTNING

Om den egna *ordinarie* arbetstiden för-

skjuts utgår "TIDSFÖRSKJUTNINGSTILLÄGG" under förutsättning

- att besked om ändrad arbetstid har lämnats senare än 72 timmar före arbetstidens början enligt ändringen samt
- att arbetstiden har förskjutits minst två timmar, jämfört med det egna schemat.

Tidsförskjutningstillägget uppgår till 132 kr per förskjutningstillfälle.

RAST OCH MÅLTIDSUPPEHÅLL

En *rast* ska omfatta minst 30 minuter och läggas ut minst var femte timma. Rast räknas inte som arbetstid.

Måltidsuppehåll är ett betalt uppehåll i arbetstiden som får omfatta högst 20 minuter.

Paus. Enligt Arbetstidslagen har man rätt till kortare pauser, enligt praxis 5 min/tim. Hos oss har dessa pauser som regel slammats upp till kafferaster.

SEMESTER

Årssemestern uppgår till 25 dagar.

Den som var löneplansanställd vid bologsbildandet den 1 mars 1994 hade som regel fler semesterdagar. Antalet berodde på vilken lön man då hade och hur gammal man var vid det tillfället.

Den 1 juli 1995 frystes antalet semesterdagar för dem som då hade rätt till fler dagar än 25. Man fick behålla det antal dagar man hade rätt till för semesteråret 1995, men någon vidare "uppflyttning" blir det inte.

ARBETSSKADA

Vid sjukdom p.g.a. arbetsskada gäller förmånligare regler än vid "vanlig" sjukdom.

Vid *arbetsolycksfall* gäller följande:

- Vid sjukskrivning p.g.a. *arbetsolycksfall* i högst 14 dagar får man full ersättning från Posten för karensdagen (dag 1). För dag 2 - 14 dras vanligt sjukavdrag på 20 procent av lönen.
- Vid sjukskrivning p.g.a. *arbetsolycksfall* i 15 dagar eller mer får man full ersättning fr.o.m. 1:a sjukdagen.
- Vid sjukskrivning p.g.a. *arbetsolycksfall* i mer än 30 dagar kan man dessutom få ersättning för sveda och värk.
- Oavsett sjukskrivningens längd kan

man vid *arbetsolycksfall* få ersättning för kostnader i samband med arbetsskadan, exempelvis kläder, läkarkostnader etc.

Vid *arbetsjukdom*, exempelvis belastnings- och förslitningsskador, gäller andra och hårdare regler för att få ersättning. Läs mer om detta i Årstaklubben *Lathund om ersättningar vid sjukdom, arbetsskada, mm.* Den finns också tillgänglig på klubbens hemsida.

Tänk på att **ALLTID** snarast anmäla en arbetsskada eller ett tillbud till din arbetsledare och skyddsombud - *även om du inte behöver sjukskriva dig.*

Man har rätt att **spara semesterdagar** men man måste först ta ut 20 dagar och man får inte ha fler än 40 dagar inestående.

OBSERVERA att för den som har koncentrerad tjänstgöring (exempelvis extremnatt) räknas antalet semesterdagar om (= ner). I gengäld dras semesterdagar enbart för arbetsdagar.

SEMESTERTILLÄGG

Vid semester utgår ett semestertillägg ("**SEMDGR TILLÄGG**") som uppgår till 0,80% av månadslönen för varje semesterdag. Med månadslön menas i det

här sammanhanget även ev *fasta* tillägg. Om vi till exempel utgår från en månadslön på 20.000 kr blir semestertillägget för 20 dagars semester följande: 0,80% x 20.000 x 20 dagar = 3.200 kr.

Semestertillägget betalas som regel ut samma månad som man tar ut semestern.

Semestertillägget för de *rörliga* tilläggen (ob, övertid, mertid, jour, etc) är inbakat i själva tillägget.

SKATTEN

På lönespecifikationen redovisas också den **PRELIMINÄRSKATT** som dragits. Vill man kolla att rätt skatt har dragits får man ta fram den skatttabell som gäller

SJUKAVDRAGET - SJUKLÖNETILLÄGGET

Sjuk	På lönespec	Avdrag	Ers från Posten	Ers från FK	Ersättning totalt
Dag 1	SJUK KARENSDAG	100%	0	0	0
Dag 2-14	SJUKFRÅNVARO DAG 2-14	20%	80%	0	80%
Dag 15-90	SJUKFRÅNVARO DAG 15-	90%	10%	80%	90%
Dag 91-	SJUKFRÅNVARO DAG 91-	100%	0	80%	80%

Tabellen gäller för lön upp till 7,5 prisbasbelopp (2008= 25 625 kr/mån). För *den del* av lönen som *överstiger* 7,5 prisbasbelopp betalar Posten fr.o.m. den 15:e sjukdagen 90 procent i *sjuklön*. Fr.o.m. den 91:a dagen betalar Posten 80 procent i *sjukpension* på *den del* av den pensionsmedförande lönen som *överstiger* 7,5 inkomstbasbelopp (2008=30 000 kr/mån).

De första 15 dagarna i en sjukperiod görs avdrag för arbetstimmar, därefter för kalenderdagar.

När man är sjuk får man ett sjuklönetillägg ("**SJUKLÖNETILLÄGG**") för varje dag under sjukperioden. Tillägget utgör 1/365 av den underlagssumma, som redovisas på januari månads lönespecifikation. OBS att avdrag görs på sjuklönetillägget på samma sätt som på lönen; se tabellen ovan.

Vid sjukdom p.g.a. arbetsskada gäller särskilda regler för sjukavdragen - se särskild ruta!

för den egna kommunen.

Ibland förekommer att "**PROCENT-SKATT**" har dragits. Det görs när engångsbelopp, t ex retroaktiva lönehöjningar, har betalats ut. Hur mycket procent-skatt som skall dras på engångsbelopp finns angivet i skattetabellen.

FÖRSÄKRINGAR

Många av oss har ett avdrag för "**FOLKSAM GRUPPFÖRSÄKR**".

Utförlig information om de olika försäkringarna finns i Årstaklubbens FacktuelltExtra "*Våra försäkringar*". "*Våra försäkringar*" finns också tillgängliga på Årstaklubbens hemsida.

Premierna för de olika försäkringarna redovisas längre fram i denna rikel. Om man tappat bort sitt försäkringsbesked kan man med hjälp av dessa uppgifter så att säga bakvägen räkna ut vilka försäkringar man egentligen betalar för!

HEMFÖRSÄKRINGEN

Man avgör själv om man vill teckna en kollektiv hemförsäkring i Folksam eller inte. Den främsta skillnaden mellan fackets hemförsäkring och individuella hemförsäkringar är att den kollektiva försäkringen är *beloppslös*, dvs man behöver inte själv värdera det egna lösöret. Man har alltid en försäkring som täcker hela värdet av ens egendom.

Premien för försäkringen varierar mellan ca 60 - 130 kr/mån i Stockhoms län, beroende på var man bor. På Årstaklubbens hemsida finns premierna för hela länet redovisade.

På lönebeskedet redovisas premien i klump med premien för ev. övriga försäkringar som man tecknat, *Folksampremie*.

VÅRD AV BARN

Vid vård av (sjukt) barn drar Posten 100 procent av lönen. "**TILLFÖRÄLDRAPENNING**"-avdraget beräknas per *arbetsdag*. Från Försäkringskassan får man en *tillfällig föräldrapenning* i max 60 dagar per barn och år (dock sammanlagt högst 120 dagar). Den tillfälliga fp motsvarar 80 procent av lönen.

FÖRÄLDRAPENNING

Vid föräldraledighet med föräldrapenning görs ett 100-procentigt avdrag på lönen. Detta avdrag uppgår till 3,3% av månadslönen för varje ledig kalenderdag. Är man ledig hel månad dras hela månadslönen. Från Försäkringskassan utgår en *föräldra-*

FÖRSTÄRKNINGSANSTÄLLNING

• Förstärkningsanställning kan, enligt kollektivavtal från 1 april 2007, användas vid exempelvis tillfälliga arbetstoppar och oförutsedda händelser. **Arbetsgivaren skall dock i första hand erbjuda deltidsanställda med företrädesrätt sådant arbete**

Noll procent

Förstärkningsanställning är en tillsvidareanställning och innebär att anställningsavtalet är på noll procent. Arbetsgivaren behöver endast erbjuda arbete när man har behov av extra arbetskraft. Å andra sidan kan den som är förstärkningsanställd själv vid varje tillfälle acceptera eller avvisa det erbjudande som ges.

Förstärkningsanställda utgör en egen turordningskrets på driftsenheten. Uppsägningstiden är en månad för den anställda och två månader från arbetsgivarens sida. Arbetsgivaren har rätt att säga upp den som inte har utfört något arbete de senaste sex månaderna.

Timlön

Lönen utgår som timlön. Avstämning sker per kalendermånad. Först därefter utgår övertid. Utöver timlön, semesterersättning och ob-tillägg gäller inga andra anställningsförmåner. Bransch- och Vill-

penning, som motsvarar 80 procent av lönen. Dessutom får man från Posten ett "**FÖRÄLDRALEDIGHETSTILLÄGG**", som uppgår till 10 procent av daglönen (Daglönen utgör här 3,3% av månadslönen). Sammanlagt får man alltså ersättningar som motsvarar 90 procent av lönen vid den här typen av föräldraledighet (i sammanlagt 360 dagar per barn; fås ut fr o m 60 dagar före den beräknade tidpunkten för barnets födelse tills barnet fyllt åtta år).

OBSERVERA att du måste lämna in en kopia på FK:s utbetalningshandling till arbetsgivaren för att du ska få ditt föräldraledighetstillägg.

SJUKVÅRD

Arbetsgivaren ersätter 95 kronor av kostnaden vid **besök hos läkare** ("**SJUKVÅRDSERSÄTTNING**"). Har man *remiss från läkare* får man samma ersättning vid behandling hos psykolog. Vid *annan sjukvårdande behandling* (t ex sjukgymnastik), som sker i den offentliga vården eller hos privatpraktiserande "vårdgivare" som tillämpar av

korsavtalet (PVA) gäller inte förutom §§ 3 och 4 (lojalitets- och bisyssleparagraferna), 7:7 (övertidsersättning), 10:1 (ob-tillägg) samt 15 (regler för uppsägning).

Inte heller arbetstidsbestämmelserna i PVA gäller förutom reglerna om arbetsperiodens längd, viloperiod, rast och måltidsuppehåll.

Förstärkningsanställd omfattas inte heller av Inkomsttrygghetsavtalet, Trygghetsavtalet, Omställningsavtalet (det postcentrala) samt Omstationeringsavtalet.

Rehabilitering

Posten har rehabiliteringsansvar gentemot den förstärkningsanställda.

Tjänstegrupplivsavtalet (TGL-P) gäller, liksom Arbetskadeförsäkringen (TFA).

Förstärkningsanställd tjänar in pension enligt ITP-P under förutsättning att den genomsnittliga arbetstiden uppgår till 20 procent. Avstämning sker månadsvis.

Postlokalt avtal

En sista förutsättning för att förstärkningsanställning ska få tillämpas är att det träffas ett postlokalt avtal om inrättande av förstärkningsanställning. I dagsläget finns ett sådant avtal enbart vid Segeltorpsterminalen i Stockholm.

regeringen fastställd taxa, får man tillbaka 55 kronor per besök från arbetsgivaren.

Läkemedel (prisnedsatta och receptbelagda) som skrivs ut i samband med sjukdom, ersätts helt av arbetsgivaren.

Vid **sjukhusvård** får man 70 kronor/dag från arbetsgivaren..

För att få ersättning krävs att man redovisar kvittona för arbetsgivaren och kopia på frikorterna för läkarvård respektive läkemedel.

Fr o m den 1 januari 1996 är dessa ersättningar skattepliktiga.

Man kan också få **ersättning för resor** i samband med olycksfall och sjukdom. Här får man dock ingenting från vare sig Försäkringskassan eller arbetsgivaren utan denna ersättning får man göra upp med sjukhuset (motsvarande) om.

Vid **olycksfall** bör man undersöka möjligheterna att få kompletterande ersättningar från **arbetsskadeförsäkringarna (om olyckan skett på eller på väg till eller från arbetet) eller våra fackliga försäkringar (fritiden)**.

BETALDA LEDIGHETER

Man har rätt till

- en dags ledighet med bibehållen lön vid

flytning.

- om man p.g.a *allvarligare sjukdomsfall* (och närståendepenning ej utgår), *dödsfall*, *begravning*, *bouppteckning* eller *arvsskifte* inom den egna familjen eller den närmaste släktkretsen måste vara ledig från arbetet, har man rätt att vara ledig med bibehållen lön under "erforderlig tid", som det står i avtalet, dock högst sju dagar per kalenderår.
- *läkarbesök* - erforderlig tid
- *tandläkare* - erforderlig tid, *men endast vid akuta besvär*.

BRYTPUNKTER

Den fasta lönen (månadslön, fast fridags-tillägg) betalas ut för innevarande månad. Det innebär att man exempelvis den 25 februari får den fasta lönen för februari månad. De rörliga tilläggen däremot betalas ut månaden efter; vilket, till exempel, innebär att de tillägg man tjänar in i februari betalas ut på marslönen.

För avdragen vid olika typer av tjänstledighet, t ex sjukdom, ligger brytpunkten kring den 15:e i månaden. De avdrag som är kända vid detta datum, dras redan samma månad den 25:e. Detta är grundregeln; i praktiken fungerar detta inte alltid, vilket försvårar tolkningen av lönebeskedets alla hieroglyfer.

AVDRAG

Sjukledighet eller annan tjänstledighet där avdrag på lönen ska göras, är ett krångligt kapitel – som blivit ännu krångligare efter övergången till WM-data och deras Palett.

Först redovisas MÅNADSLÖN och ev fasta lönetillägg som vanligt. Därefter kommer den SJUKLÖN som man har rätt till från Posten, SJUKLÖN 80% (dag 2-14) eller SJUKLÖN 10% (dag 15-90). SJUKLÖNETILLÄGGET redovisas enligt samma principer. Så här långt har jag alltså, enligt lönebeskedet, både fått min vanliga lön och den sjuklön jag ska ha. Så roligt är det inte i verklighet och därför kommer på de kommande raderna ett SJUKAVDRAG som motsvarar hela min lön de dagar jag var sjuk. Summerar man nu de olika raderna (månadslön + sjuklön - sjukavdrag) så återstår bara den sjuklön jag har rätt till. I alla fall om WM-data har gjort rätt, och det kan man inte alls vara säker på. Och ett bakvänt system är det!

Storleken på avdragen vid sjukdom och föräldraledigheter framgår av text och tabeller ovan. Hur dessa räknas ut framgår dock inte. Det är så krångligt, att den intresserade hänvisas till klubbens lathund *Ersättningar vid sjukdom, mm*.

Avdraget vid annan typ av tjänstledighet

Till dig som är nyanställd

■ Många som nyanställs i Posten får enbart tidsbegränsade anställningar. De regler som redovisas på föregående sidor gäller även för er - förutsatt att ni är månadsavlönade. Grundregeln för att bli månadsavlönad är att man anställs för tre månader eller mer och på minst 40 procent.

För den som är timanställd gäller en rad undantag som innebär sämre villkor; de viktigaste finns angivna i en ruta tidigare i denna artikel.

A-kassan

För dig som är tidsbegränsat anställd är medlemskapet i A-kassan en viktig sak. Går man med i SEKO blir man automatiskt ansluten till A-kassan (förutsatt att man uppfyller inträdeskraven!).

Medlemskap

- För att få bli medlem i A-kassan krävs
- att man har arbetat minst 17 timmar per vecka i fyra veckor under en femveckorsperiod.
- att man har avslutat en heltidsutbildning över grundskolenivå, som omfattat minst ett läsår. Dessutom måste man ha varit anmäld hos arbetsförmedlingen och/eller ha arbetat minst 90 dagar inom 10 månader i direkt anslutning till den avslutade utbildningen.

Grundvillkor för ersättning

För att få ersättning vid arbetslöshet måste fr.o.m. den 1 januari 2007 fr.a. två villkor uppfyllas:

- Man måste ha varit medlem i A-kassan i minst tolv månader.
- Man måste under de tolv månaderna före arbetslösheten ha arbetat minst 80 timmar per kalendermånad i sex månader eller minst 480 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader. I det sistnämnda alternativet måste man ha arbetat minst 50 timmar varje månad. Man får räkna ihop arbetad tid från olika arbetsgivare.

uppgår till 4,6% av månadslönen per ledig arbetsdag (vid regelbunden arbetstid; annars avdrag per timme enligt formeln månadslönen/175), om tjänstledigheten omfattar högst fem arbetsdagar. Är tjänstledigheten sex arbetsdagar eller mer görs avdrag med 3,3% av månadslönen för varje kalenderdag.

HEM-PC

Många har utnyttjat möjligheten att hyra en hem-pc genom arbetsgivaren.

Avdraget för hem-pc:n görs på bruttolönen. Det innebär å ena sidan att man slipper skatt

De tolv månader under vilka man får tillgodoräkna sig arbetade dagar ("ramtiden") förlängs med den tid man ev. gjort värnplikten, varit sjuk, haft föräldrapenning, mm.

Tidigare kvalificerade också studier över grundskolenivå för ersättning. Den möjligheten togs bort fr.o.m. 2007.

Ersättningsens storlek

När man blir arbetslös får man från den 5 mars 2007 följande ersättning:

- Från dag 1 - 200 80 procent av den lön man hade när man arbetade ("lön" = månadslön och fasta tillägg samt rörliga tillägg som ob-tillägg). Man får dock högst 680 kr/dag (=14.960 kr). Därefter sänks ersättningen till
- Från dag 201 till 70 procent
- Från dag 301 till 65 procent
- Föräldrar som har barn den dag som den 300:e dagen infaller behåller 70 procent till och med dag 450.

Underlag för ersättning

Ersättningen baseras på de 12 månader som föregår arbetslösheten.

Från den 1 januari 2007 ska beräkning av arbetslöshetsersättningen alltid göras på alla månader inom 12 månadersperioden. Även månader utan arbete ska medräknas. Möjligheten att räkna ersättningen på de senaste sex månaderna togs bort.

När arbetslöshetskassan ska bestämma vilka 12 månader som arbetslöshetsersättningen ska beräknas på, behöver vissa månader inte räknas. De får hoppas över ("överhoppningsbar tid"). Det innebär att en arbetslös som exempelvis varit sjuk ett år får arbetslöshetsersättningen beräknad på det år som föregått sjukdomen. Begränsningen av den längsta överhoppningsbara tiden är 5 år.

Om du som nyanställd i Posten har frågor - kontakta din lokala sektion! De kan ge dig utförligare information.

för det belopp man betalar för pc:n, vilket innebär en drygt 30-procentig reduktion av priset. Å andra sidan ingår inte avdraget i underlaget för sjukpenning, tjänstepension, etc.

Fr.o.m. den 1 januari 2008 förmånsbeskattas hem-pc med 4.800 kr/år, oavsett vad paketet kostar. Netto innebär det att staten tar tillbaka ca 130 kr/mån av skattereduktionen.

MEDLEMSAVGIFTEN

"MEDLEMSAVGIFT SEKO" är ett annat kärt avdrag. Fackavgiften *inklusive*

a-kasseavgift uppgår till mellan 395 och 582 kronor per månad, beroende på inkomst. Avgiften fastställs 2008 på grundval av utfallet i 2007 års lönerrevision. Har man varaktiga (= mer än tre månader) förändringar i inkomsten under året kan man anmäla detta till avdelningsexpeditionen och därigenom få avgiften justerad.

Inkomst	AVG 2008
0 - 4999	395
5000 - 6999	417
7000 - 8999	447
9000 - 10999	497
11000 - 13999	527
14000 - 16999	557
17000 - 19999	567
20000 - 22999	572
23000 - 25999	577
26000 -	582

Fr.o.m. 1/1 2008
 Samtliga belopp per månad.
 Pensionärer betalar 48 kr/mån i avgift.

Mellan år 2002 och 2006 fanns en skatte reduktion på avgiften till facket och A-kassan. Den togs bort fr.o.m. 2007.

UPPSÄGNING

Om du ledsnar på Posten så är din uppsägningstid en månad, om du varit anställd i högst två år. Har du varit anställd längre tid än två år är din uppsägningstid två månader.

Om Posten ledsnat på dig så är uppsägningstiden mellan 1 - 6 månader, beroende

Försäkringspremier 2008

Grupp	Premie/mån 2008
Gruppliv med sjukkapital GF 15000	
Gruppliv med både sjukkapital 1 och 2	
Medlem till 65 år	117:00
Medförsäkrad till 65 år	117:00
Gruppliv med enbart sjukkapital 2	
Medlem till 65 år	93:50
Medförsäkrad till 65 år	93:50
Medlem från 65 år	31:00
Medförsäkrad från 65 år	31:00
Gruppliv för pensionärer och/eller fyllt 65 år - GF 19000	
Medlem och medförsäkrad	73:00
Trygghetsförsäkring fritidsskador - GF 15000	
Medlem till 65 år	23:00
Medförsäkrad till 65 år	33:00
Medlem från 65 år	8:00
Medförsäkrad från 65 år	19:50
Medlemsbarn	80:00

på ålder och anställningstid. Bli du uppsagd p.g.a. arbetsbrist fördubblas uppsägningstiden. Den som varit anställd i minst

fyra år och är 45 år eller äldre har i det fallet 12 månaders uppsägningstid.

Text: Jan Åhman

OB-tillägget, belopp per timme			
Enkelt	2007-10-01	2008-10-01	2009-10-01
Helgfri må-tor 19.00 - 22.00	16,12	16,67	17,23
Kvalificerat			
Vardagar 00.00 - 06.00; 22.00 -24.00	36,07	37,29	38,56
Vardag efter sön- och helgdag 00.00- 07.00			
Fredag samt vardag före Trettondedag jul, Första maj, Kristi Himmelfärdsdag samt Nationaldagen 19.00 - 24.00			
Lördag, sön- och helgdag 00.00 - 24.00			
Vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag 00.00 - 24.00			
Förhöjt kvalificerat (storhelgstillägg)			
Från kl. 19.00 dagen före till 7.00 vardagen närmast efter vid påsk, pingst, midsommar, jul och nyår.	80,85	83,60	86,44

Han. Hon. Den. Det.

Novell av Mikael Salmson

HAN - SOM OCKSÅ ÄR ETT JAG, och som även är ett du - står vid bokbordet när han får syn på henne. Och han ångrar att gick hit, till Walldorfskolans julbasar, han förstår inte alls varför han gjorde det, han känner ju inga ungar som går i den här skolan.

Men han vet varför han gick hit. Han behöver vara bland människor. Han vill röra sig anonymt i en folkmassa som inte stressar, han behöver vara en i mängden, han behöver höra sorl av röster, även om ingen talar till honom.

MEN NU HAR HAN UPPTÄCKT att Carina finns två meter framför honom. Han ser henne i profil där hon står böjd över ett bord med barnkläder. Kanske har hon inte sett honom. Det myllrar av människor i det rosa klassrummet, så det är lätt att missa någon som finns där. Han känner igen håret, det långa, svarta håret som hänger ner i en tvärklippt lugg över pannan, och han tänker att hon är sig ganska lik, hon har inte förändrats så mycket under dessa åtta år som gått sedan han såg henne sist. Så lik, och ändå så olik. Men det är samma smala ansikte, samma lilla söta nästipp som nu är lite röd. Och samma typ av hemstickade kläder i pastellfärger.

Han vill inte alls hälsa på henne. Han vill smita ut, osynlig och omärklig, men hon står så till att han måste tränga sig förbi henne för att komma ut. Kanske har hon redan sett honom, kanske låtsas hon bara att han inte finns? Men hon ska inte få ignorera mig så där, tänker han.

"Hallå", säger han. "Carina."

Hon tittar hastigt upp, men utan att visa förvåning. "Nä men hej, Rickard!" utbrister hon tillgjort. "Men va kul, det var verkligen länge sen. Hur är det med dej?"

DET HAR HAN INGEN LUST att tala om för henne. Absolut ingen

lust att lägga fram hela sitt liv med depression och alkoholproblematik och långtidssjuk-skrivning och skrivkramp och folkskygghet. Och tystnaden i hans lilla etta. Tystnaden som tränger sig på. Tystnaden som tränger sig in.

"Jodå", säger han. "Det... det är helt okej."

"Jaha", säger hon och utforskar hans ansikte med sina bruna ögon. "Skriver du nåt..?"

"Tja... jag har väl en grej på

varandra och vet inte riktigt vad de ska säga. Det är han som bryter tystnaden.

"Jag bor här i Hökarängen", säger han som att förklara varför han är här.

"Jaha", säger hon. "Ja, jag bor i Gamla Enskede. I en villa."

"Jasså", säger han. "På det viset."

ÅTERIGEN BLIR DET TYST. En gång hörde de ihop. En gång var de ett "vi", ett "du-och-jag". Det

Då rusar ett barn fram till Carina, en flicka i sjuårsåldern med rosa jacka.

"Mamma, får jag köpa en sån där väska med Nalle Puh?" frågar hon ivrigt.

MEN NÄR HON FÅR SYN PÅ Rickard tystnar hon. Carina lägger en arm om flickans axlar och säger stolt: "Det här är Elin."

"Hej", hälsar Elin skyggt och tittar på honom med stora, mörka ögon. Hon liknar verkligen Carina. Rickard mumlar ett "Hej" och försöker le. Men något hugger i honom. Hugger längst in i bröstet. Är det svartsjuka? Nej, inte svartsjuka. Snarare en känsla av livsmisslyckande. En insikt om att hon har lyckats bättre än han. Lyckats bättre utan honom.

"Vill du komma hem en dag och se hur vi har det?" frågar Carina.

"Jag vet inte", säger Rickard. "Jag tror inte det."

"Okej", säger hon, och han ser att hon känner lättnad över hans nej. "Men det var kul att ses."

"Ja", säger han. "Det var kul att råkas. Men nu måste jag gå. Jag... jag har skitmycket att göra." Och han tränger sig förbi henne. "Hej då. Hej, hej." säger han.

"Ja hej då Rickard", säger hon, och han tycker att han skymtar en aning av ett bekymmer i hennes ansikte. Som om hon faktiskt bryr sig om en smula hur han har det. Men det var kanske bara önsketänkande.

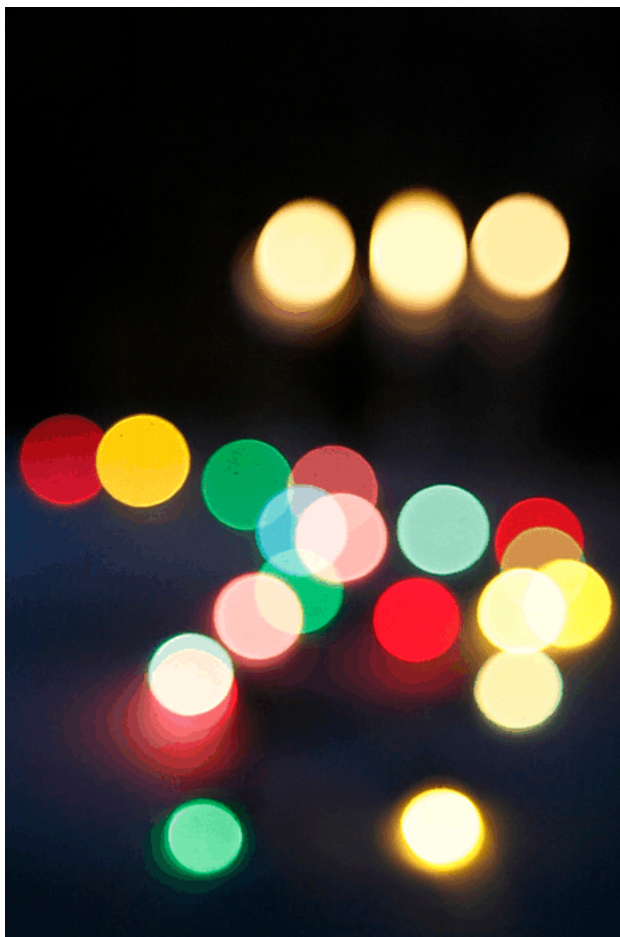
NÄR HAN KOMMER UT på skolgården har blåskymningen börjat tätna. Med tvehågsna steg går han mot Pepparvägen. Han vet inte riktigt om han ska gå hem till sin tysta etta eller ta en promenad i vinterkyllan. Men en tomte måste jag nog köpa, tänker han. En liten tomte att sätta på bordet. Det är ju snart jul. Nån måste man ju ha att skåla med.

gång. Och du? Hur har du det?"

"Jag?" säger hon och stryker några hårstrån från ansiktet. "Jo, jag jobbar som chef för ett äldreboende."

"Jasså", säger han och fingrar på en bok han håller i handen. Han känner att handen har blivit fuktig. Det blir tyst ett ögonblick, de står förlägna framför

var en sommar för tio år sedan, på Sydkoster. Så avlägsen den tiden verkar. Kanske har den aldrig funnits. Kanske har han aldrig varit ett riktigt "du" för henne. Någon som har betytt något i hennes liv. Nu är han i alla fall bara en föredetting, en person från det förflutna som det är pinsamt att träffa.



Hamlet på Dramaten - 100 år

“Den mest lyckade föreställning jag sett i Stockholm på bra länge”

• Staffan Valdemar Holms tid som chef för nationalscenen Dramaten, som just i år passar på att fylla jämnt, kommer säkert inte att gå till hävderna som institutionens konstnärligt mest lyckosamma. Frågan är emellertid om resultatet blivit bättre med en annan chef under rådande omständigheter. Efter Lars Lövgrens expansiva cheftid som förutom en hel del påkostade och ibland också lyckosamma iscensättningar även resulterade i betydande ekonomiska underskott, följde en åtstramningstid som bl a medförde att samtliga kvinnliga skådespelare över 58 år tvångspensionerades. Rätten att gå i pension blev för dem också en skyldighet.

Lagarbete

Nu har teatern med ett flertal scener

att spela på endast drygt fyrtio fast anställda skådespelare. Detta har i sin tur resulterat i att Dramaten liksom så många andra arbetsplatser endast får verksamheten att gå runt med hjälp av inhyrd personal, vilket antagligen är särskilt förödande vad gäller ett så utpräglat lagarbete som teater i alla fall borde vara. Dessutom kan man ju också fråga sig om inte en kollektiv verksamhet som teater är dömd att bli lidande i en så jag-fixerad tid som vår. På senare år har i varje fall jag oftare än inte lämnat Nybroplan besviken över medelmåttiga föreställningar eller upprörd över konstnärliga haverier som t ex dramatiseringen av Selma Lagerlövs "Herr Arnes penningar" eller Friedrich Schillers "Kärlek och politik" som här framstod som ett absurt pekoral. Lyckligtvis hade jag möj-

lighet att se den sistnämnda pjäsen i Lübeck lite senare och där gjorde den ett starkt intryck.

Staffan Valdemar Holm

Känslan av besvikelse gäller för den delen inte enbart föreställningarna på Dramaten. Det faktum att Stockholm sägs vara världens teaterötaste stad behöver inte nödvändigtvis bero på att det finns så ovanligt många begåvade skådespelare och regissörer här. Antagligen är proportionerna mellan de många som känner sig kallade och de få som är utvalda samma i Stockholm som på andra platser. Mängden teaterscener hänger nog snarare samman med relativt goda ekonomiska förutsättningar. Men allt är förstås inte elände.

Om jag ska välja två uppsättningar från senare år där jag lämnat Dramaten upprymd, med känslan av att ha tagit del av ett allkonstverk eftersom samtliga delar som ingår i det komplicerade maskineriet i teateruppsättning består av gripit in i varandra som välsmorda kugghjul; där regi, scenografi, musik och inte minst agerande varit en ren njutning, får det bli Harry Martinsons "Tre knivar från Wei" och den nytolkning av "Hamlet" som hade premiär häromveckan, båda uppsättningarna regisserade av Staffan Valdemar Holm. Det är bara att hoppas att hans efterträdare som chef är klok nog att också i fortsättningen engagera honom som regissör.

Det historiska rum regissören valt att placera Hamlet i skiljer sig från vårt med ungefär fyra decennier i stället för sekler men visar ändå mest av allt upp en tid i vilken djup har förvandlats till yta, allt mänskligt engagemang är förbehållet det personliga nätverket och där man utan bestående tillfredsställelse speglar sig i andras blickar. Så uppfattar i alla fall jag inledningen och ett par andra tillägg regissören gjort.

Gripande Ofelia

Stina Ekblad och Örjan Ramberg, som fick så mycket beröm för sin gestaltning av silverbröllopsparet i Strindbergs "Dödsdansen", är ännu bättre som nygifta i Hamlet.

Jag tror inte heller jag sett Tomas Pontén mer till sin fördel än i rollen som Guilden-

Filmtips på Bio!

• Nu i april har jag valt att skriva om en romantisk komedi, nämligen "Min brors flickvän" (Dan in Real Life) med Steve Carell, Juliette Binoche och Dane Cook i huvudrollerna. Handlingen kretsar kring Dan (Steve Carell), som är änkling med tre döttrar. Han jobbar som kolumnist i olika tidningar där han skriver om vardagens små bekymmer. När familjen gör sin årliga utflykt till hans föräldrahem på Rhode Island, möter han under den första morgnens besök i stadens bokhandel, sin drömkvinnas Marie (Juliette Binoche). Han ska köpa dagstidningen medan hon är på jakt efter en bok.

Upptagen

Enda kruxet är att Marie redan visar sig vara upptagen med hans bror Mitch (Dane Cook). Detta lilla dilemma försätter givetvis huvudpersonerna i diverse dråpliga scener, ända tills hela situationen blir ohållbar och samtliga inblandade helt enkelt tvingas bekänna färg... Jag tycker att detta är en charmig, småkul och sympatisk film att mysa till en regnig dag. Skådespelarna är



bra och trovärdiga. Kemin mellan Carell och Binoche funkar utmärkt. Detta är en enkel och småputtrig film utan några som helst överraskningar, men ibland behöver man känna sig lugn och trygg, och bara veta att allt kommer att ordna sig till det bästa, när man sitter där helt ensam i det kompakta biörkret...

Skrivet av Anna Panic

stern och har svårt att tro att Rebecka Hemse gjort bättre ifrån sig på en teater-scen tidigare. Hennes Ofelia är gripande och verkligen originell. Detsamma kan sägas om Jonas Malmsjös prins Hamlet som dessutom framstår som mer handlingskraftig än vanligt. Hans far gjorde ju samma roll på Dramaten för snart 35 år sedan och är antagligen stolt över att sonen för familjetraditionen vidare på ett så övertygande sätt. Faktum är att samtliga skådespelare i ensemblen svarar för utmärkta insatser. Det är inte alltid så ofta känslan av att skådespelarna givits roller som passar just dem varit lika stark som i denna föreställning.

Förlorad ordmagi

Smolket i glädjebägaren är att en hel del av Shakespears ordmagi gått förlorad i nyöversättningen. Under slutscenen upptas sju av de åtta soffor som funnits på scenen i pjäsen av lika många rollgestalter som alla dött en onaturlig död. Den lediga soffan är kanske tänkt åt Hamlets mördade fars vålnad, men jag skulle i den vilja lämna lite plats för Shakespears enastående språkbehandling som i viss mån också den framstår som ett offer.

Boka biljetter

Men i stort är denna uppsättning av Hamlet den mest lyckade teaterföreställning jag sett i Stockholm på bra länge. Det är dessutom en tolkning som såväl de som tidigare är väl förtrogna med Hamlet som de som ser pjäsen för första gången bör kunna ha utbyte av.

Eftersom denna den mest kända av pjäser ändå inte spelas så ofta, på Dramaten var det över tjugo år sedan, och den för varje ny generation håller upp en spegel för naturen, låter godheten se sitt ansikte och ömkligheten sin sanna gestalt, för att citera styckets huvudperson, finns all anledning att boka biljetter för de teaterintresserade.

Günter Thiele

Günter Thiele är revisor i Klubb Årsta och arbetar på Normalbrevsenheten.

Du vet väl att du kan gå gratis på Dramaten och se Hamlet? Årstaklubben har biljetter till denna och andra föreställningar, kontakta klubbexpeditionen eller Raili Kalliovaara, tel 073-678 77 01. För tider, se annons på näst sista sidan!

Sitter här framför min dator...

...till höger om mig lyser solen in genom fönstret och det känns att snart kommer det jag och många andra längtar efter.

Ta det lugnt nu på eran semester, kom ihåg att du inte behöver resa 500 mil för att få det lite skönt.

Jag tycker om att vara en bit norrut, skog älvar mygg och andra trevligheter.

Vad som är ditt mål, vet jag inte men du får det säkert skönt.

Tog fram kastspöet för en genomgång – vist är det bara skönt att hålla i det.

Tänk dig själv termos kaffe/the ostmacka strand skog luft, bara få vara i lugn och ro.

Bonuslant

Tänker sedan på mitt liv i Posten.

Börjar fundera på våra politiker. Först säger de vi skall öka vår konkurrenskraft med att samarbeta med Danska posten, och i nästa andetag säger de att en snabb introduktion på börserna vore bra. Är det inte att sälja ut företaget på den öppna marknaden, jag kanske har fel men då kommer säkert många att rätta mig.

På något sätt känns det som det är som vanligt, och i detta fall är det Erik och hans like som gör klippet och några av oss andra blir arbetslösa. Men Erik måste ju tänka på lönsamheten.

Med tanke på lönsamheten. Eftersom vi har så bra vinst och om jag förstår allt rätt så kommer några att få en bra slant i bonus för ett bra jobb och våra chefer säger om och om igen att Posten går så bra för att vi gör ett mycket bra jobb, våra kunder är mycket nöjda, så nu skall det bli kul att se hur mycket pengar extra som finns i våra lönekuvert till midsommar, (tack på förhand)

Pensionsförslagen

Pensionsförslagen börjar komma till de som är 58+ och det är väl en skön tanke att kunna få dra sig tillbaks och njuta av livet. Ni som sitter och jobbar med dessa frågor kom ihåg vilka löner vi har här på

golvet och hur mycket det blir att leva på, för det finns ju de politiker som inte förstår att pensionärer skall vara befriade från skatt.

Så problemet är inte att några av oss vill gå våra utgifter måste ändå betalas, och t.ex. 80 procent av den löneutveckling vi haft de senaste åren blir inte mycket kvar av.

Kostnaderna för att bo i Stockholms län sjunker inte och titta bara på bokostnaderna.

Som ni förstår så tillhör jag den gruppen som gärna gör något annat i livet också, och att lita på turen med spel är nog lite vågat i detta läge.



Mvh Karl-Axel Lindqvist
Karl-Axel Lindqvist arbetar natt på Normalbrevsenheten på Årsta.

Till sist en hälsning:

Vill på detta sätt tacka alla som tänkt på mig på min 50 års dag



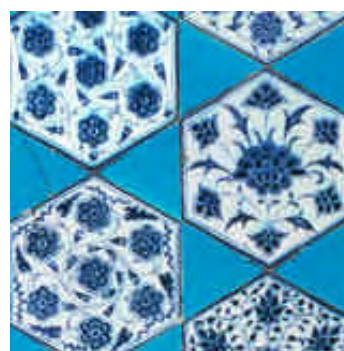
Sten Erik Grönberg
Storkund Extremnatt

Sultanens skatter från Topkapi-palatset, Istanbul

BLÅVITT



världens vackraste blåvita kinesiska porslin



på

MEDELHAVSMUSEET

den 31 maj 2008 kl 14.00

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

I utställningen visas det första porslinet som kom till Europa. Det är stora och praktfulla pjäser som visar på det osmanska hovets bruk av kinesiskt porslin på 1300- och 1400-talen. Porslinet var då en exklusiv lyxvara och de föremål som utställningen visar betraktas idag som ovärderliga konstskatter. De osmanska sultanerna introducerade kinesiskt porslin i Europa och var de första som samlade det i stor omfattning. Därför finns idag världens finaste och mest berömda samlingar av tidigt kinesiskt blåvitt och celadonporslin i Istanbul. På grund av jordbävningsrisken visas inte dessa tidiga föremål där. Porslin är en kinesisk uppfinning och kineserna behöll sitt monopol på tillverkningen under tusen år, från Tang-dynastin ända in på 1700-talet, då de första framgångsrika kopiorna gjordes i Europa.

Följ med! Anmälningsslistan finns på SEKO's anslagstavla på plan 2 i Årstaterminalen.

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:

Tre Kronor

Gustav Vasa, Kristina, Gustav III av August Strindberg
19/4, 20/4, 27/4;
3/5, 4/5

Hamlet

av William Shakespeare
17/4, 24/4;
1/5, 6/5, 15/5, 22/5, 28/5

Drottningens juvelsmycke

av Carl Jonas Love Almqvist
10/5, 17/5, 20/5, 29/5, 30/5

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 idrottsaktiviteter på sitt program.

Medlemsavgift 150 kr/år.

Hemsida: www.spikinfo.se

Kontakt: Svante Olsson,
Årsta natt

...

Stockholmspostens konstförening

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

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

Kontakt: Ing-Britt Källman,
tel. 08-781 72 51

Hemsida:

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

...

Postens konstförening i Stockholm

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

Medlemsavgift 100 kr/kvartal.

Kontakt: Jens Morin,
tel 08-781 68 35

Hemsida på Postens Intranät.

Gå in under Personal / Fritid/Konstföreningar.

...

Postens fiskeklubb

Medlemsavgift 150 kr/år

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

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Normalbrev

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

Läget på deltids- och heltidsfronten i Brevnätet

■ Till att börja med så måste jag berätta att jag blev väldigt glad när jag var på möte med SEKO meddelandebolagskommittén den 11 mars. Då berättade Kenneth Petersson som är från Malmö att SEKO klubben hade kommit till en bra överenskommelse med Malmös chef Bo Norén när det gäller att förhöja deltidare och ge tillfälligt anställda fast anställning. Alla deltidare fick möjlighet att gå upp i åtagande. Mer än 25 personer fick heltid och övriga fick högre åtagande om de ville. Om jag förstätt saken rätt så fick också många tidsbegränsat anställda fast tjänst nu när nya organisationen för "Brevservice 2009" startar i Malmö.

Bra jobbat

Malmös terminalchef Bo Norén och SEKO-klubben har gjort en väldigt bra överenskommelse. *Bra jobbat!* Malmö SEKO-klubb och Bosse terminalchef. Det känns bra att Årstas terminalchef Serbaz Shali och Malmös terminalchef Bo Norén går i spetsen för att öka andelen heltid i terminalnätet. Sundsvall och Tomtebodas har ledningar som länge jobbat hårt med att ge människor som vill heltid. Det är förhoppningsvis så att dessa fyra terminalers ledningar nu inspirerar ledningarna för de övriga sju brevterminalerna i Sverige att arbeta lika hårt med att ge de deltidare som vill heltid. Det verkar som att vi får volymerna jämnare över dygnet nu när "Brevservice 2009" införs. Den chansen måste vi ta vara på, för

om vi ska kunna rekrytera i framtiden så är jag övertygad om att vi måste kunna erbjuda mer heltid i brevnätet och vi är också överens om att öka andelen heltid så långt det går i policydokumentet "framtidens terminalarbetare".

Göteborgsterminalen

Därför slutar brevnätsöversikten med en speciell uppmaning till Göteborgsterminalens ledning. Prioriteten för att ge de deltidare som vill ha heltid måste öka. Om Malmö och även Årsta kan ha bättre resultat än Göteborg så är det kanske möjligt att prioriteringen på att ta bort ofrivillig deltid är en av framgångsfaktorerna. Jag tror också att det är klokt att följa policyöverenskommelsen "framtidens terminalarbetare" när man är chef för Sveriges näst största brevterminal.

Lokalt på Årsta så är det nu så att det infunnit sig en viss försiktighet sedan vi förhöjde ca 40 deltidare till heltid och gav ca 35 tillfälligt anställda fast tjänst på 75 % från första februari i år. Det är till viss del förstäligt eftersom effekterna av den post vi ska flytta till Uppsala är svår att beräkna och vi ligger i sista gruppen i införandet av "Brevservice 2009". Jag vill ändå uppmana vår terminalchef Serbaz Shali och våra enhetschefer Johan Söderman, Håkan Molander och Lars Eriksson att inte bli för försiktiga. Även i en tid som är svårare än tidigare att beräkna bra prognoser på, så anser jag att vi kan erbjuda en del tillfälliga förhöj-

ningar till heltid för deltidare. Just nu så är några av våra deltidare förhöjda till heltid dag t.o.m. juni och SEKO klubben Årsta anser att vi också kan och bör erbjuda några deltidare att få heltid raknatt. Vi vet att våra medlemmar som arbetar deltid helst vill arbeta s.k. extremnatt men där finns inte Årstas behov för tillfället. Om deltidare på natten höjs till extremnatt så ökar tiden mellan 17.30-19.30. Största behovet just nu är fler människor på tiden 23.00-06.15 då vi spridningsorterar. Därför anser vi att vi ska erbjuda några förhöjningar till raknatt.

Erbjudanden

Hur behovet är från första juli och framåt håller enhetscheferna på att ta fram. Därför kan jag inte nu säga något om hur erbjudandena till förhöjning och tillfälliga anställningar kommer att se ut från första juli. SEKO klubb Årsta kommer att prioritera frågan om hur våra scheman blir i organisationen "Brevservice 2009" och därmed också möjligheten till att ge deltidare högre åtagande framöver. Det är ett långsiktigt arbete men vi har lagt en bra grund tillsammans med vår chef Serbaz Shali så jag både tror och hoppas att det går att bygga ett bra hus av goda anställningar på den.

Många hälsningar med hopp om vårens ankomst.

Åke Anevad

Terminalklubbarnas pensionsinforesa

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Klubb Segeltorp, Årsta och Tomteboda anordnar
Ålandsresa med pensionsinfo lördag 24 maj.

Utförligare information: Se annons!

**OBS! Du måste fylla i samtliga uppgifter nedan,
Viking Line kräver det.**

Anmälan genom denna talong senast 28 april.

Namn:

Arbetsplats:

Födelseår:

Nationalitet:

Man: Kvinna: Telefon:

SEKO
Klubb Årsta pt
Box 90 121
120 21 ÅRSTA