

FACKTUELLT

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

• Nr 2/apr 2007

Avtal 2007

• Årets avtalsrörelse har börjat och flera branscher är redan klara med sina avtal. Även om det hörts litet vapenskrammel så har det så här långt gått relativt fredligt till.

Resultatet har landat på drygt tio procent. På tre år!

Vårt nuvarande treårsavtal är värt drygt sju procent. De nya avtalen ger således ca en procent mer per år. Det är inte så imponerande mot bakgrund av de enorma vinster företagen gjort de senaste åren.

Vårt avtal löper ut den sista

september, ett halvår senare än på många andra avtalsområden.

1.000 kronor mer!

SEKO fastställer kraven vid en avtalskonferens i slutet av maj. Som underlag finns bland annat den löneenkät, som medlemmarna besvarat. 1.000 kronor mer i månaden är ett högst rimligt krav! Liksom höjningar i lönetrappan så att vi kommer till rätta med det "svarta hålet".

/RED.



1:a maj

Socialdemokraterna

Humlegården samling kl. 13.00
Tal av Carin Jämtin & Vanja Lundby Wedin
på Norra Bantorget kl. 15.00

Vänstern

Medborgarplatsen samling kl. 12.00
Tal av Stefan Granér m.fl.
Stockholm, i Kungsträdgården kl. 14.00

Avdelningen

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



Thage G. Pettersson talar vid demonstrationen mot USA:s krig den 17 mars.

Motståndet mot kriget börjar äntligen synas, och det är glädjande att en tidigare socialdemokratisk minister var huvudtalare på årsdagen av invasionen.

Men regeringen tiger, och den socialdemokratiska partiledningen. Och var står facket? Det är dags att LO och fackförbunden för upp denna idag den viktigaste internationella politiska frågan på sina agendor. Den internationella solidariteten kräver det!

På Första maj blir det återigen möjligt att demonstrera mot kriget!

Årstaklubben på Internet:

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

Tomtebodaklubben på Internet:

<http://www.sekotomteboda.se>

Faktuellt nr 2/2007

Faktuellt ges ut av
nedanstående klubbar.

Red : Jan Åhman
Tel: 0708- 717 310
Red : Janne Skog
Tel: 070-726 73 91
Red: Åke Anevad
Tel: 08-781 11 71
Red: Anna Panic
Tel: 070-446 56 23

**Nr 3/2007 beräknas
utkomma i juni**

•
Klubb Brev Tomteboda
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

Årsta i ett historiskt och framtida perspektiv

• Jag började på Tomteboda brevterminal i oktober 1988. Deltid 50 procent natt på 16-19 spridningen. De som arbetade på 12-15 spridning samt uppsamling hade alldeles innan flyttat till Älvsjöterminalen i väntan på att den nya Årsta terminalen skulle byggas. Det blev den minsta av de tre sorteringsterminalerna i Stockholm. De övriga Klara och Tomteboda var ungefär dubbelt så stora volymmässigt.

2.500 anställda

Från 1995 hade vi samma chef på de tre brevterminalerna. Tillsammans var vi en sorteringsjätte med ca. 2500 anställda. År 2000 blev Tomteboda en egen terminal och Årsta byggdes ut till nuvarande storlek så Klaraterminalen kunde flytta dit. Årsta blev då Sveriges största terminal.

På Tomteboda, Arlanda och Uppsala brottades vi med att vår dåvarande chef ville bygga en ny jätteterminal på Arlanda flygplats för att slå ihop oss och eventuellt några fler terminaler. Det pratades om att kunna lägga ner terminaler så långt bort som Sundsvall eftersom det skulle gå att flyga posten till Arlanda för sortering för att sedan flygas upp igen för transport till utdelningskontoren.

SEKO tog ställning för att vi inte ville flytta terminaler från landet till Stockholm av flera orsaker. Vi ansåg att dessa terminaler var väl fungerande, det var Postens ansvar som statligt bolag att inte utarma landet på terminaljobb och det var en miljömässigt dålig idé att öka flygtrafiken i den här omfattningen. SEKO satt med i en samverkansgrupp som ledde Arlandaprojektet och vi lyckades få en landsomfattande konferens om för- och nackdelar med en stor Arlandaterminal.

Inget Arlanda Large

Där tog både SEKO, ST och SACO ställning för att vi ville ha en utrikesterminal på Arlanda motsvarande den som redan fanns och i övrigt behålla terminalerna i brevnätet. Vi ansåg att vi kunde möta den förväntade volymnedgången med lokala åtgärder. SEKO arbetade också mycket lokalt och engagerade politiker i arbetet eftersom vi ansåg att det också var en politisk fråga att Posten ville centralisera terminalnätet på det här viset.

Beslutet blev efter mycket hårt arbete

från SEKO:s sida samt Posten AB:s då dåliga ekonomi att det inte skulle byggas någon stor Arlandaterminal. Det tog den dåvarande brevnätschefen mycket hårt eftersom han trodde stenhårt på idén. Mycket snart så kom en så kallad plan B upp till förhandling. Där sadades det att det var nödvändigt att minska antalet terminaler i brevnätet för att möta de förväntade volymnedgångarna. Efter en mycket snabb förhandlingsprocess där delaktigheten för de fackliga organisationerna begränsades så togs ett beslut att flytta brevsorteringen från Norrköping till Årsta och Nässjö samt Tomteboda till Årsta och att flytta brevsorteringen från Arlanda till Uppsala.

All sortering i Stockholm

Årsta har nu samlat all brevsortering i Stockholm och delar av Norrköpings gamla område förutom klump som sorteras på Tomteboda. Beslutet att sortera all post i Stockholmsområdet på Årsta tyckte en majoritet av dem som jobbade på Tomteboda var bra mycket bättre än en stor Arlandaterminal. Arlanda har kämpat hårt för sin post och har nyligen fått en ny terminal. Arlanda har ca 250 anställda istället för 8 som var den ursprungliga plan B. Det är bara att gratulera alla till ett gott jobb och ta det som ett exempel på att det lönar sig att kämpa. Norrköping blev utan brevterminal men fick en ODR-central istället.

Tydlig lagorganisation

Det visade sig rätt snart att brevsorteringen på Årsta inte blev så lönsam som ledningen "kalkylerat" med utav sig själv. Därför står vi där vi gör idag med en ny organisation som vi sjösatte 6 september förra året efter ca sex månaders hårt planerings- och förhandlingsarbete. Innan dess hade Årsta hösten 2005 tagit bort tillfälligt anställda motsvarande ca 100 årsarbetskrafter. I planen för 2006 kom också Futurum-erbjudanden för ca 40 årsarbetskrafter och en naturlig avgång samt pensioneringar för ca 60 årsarbetskrafter. Det gör att vi hade minskat kostnaderna med ca 200 årsarbetskrafter inför starten av den nya organisationen. En minst sagt stor bedrift av alla som arbetar på Årsta att minska kostnaderna med ca 15 procent på ett år med bibehållen kvali-

tet.

När vi då startade den nya organisationen 6 september 2006 som går ut på att vi ska vara ett Årsta med en tydlig lagorganisation där fler ska kunna mer för att kunna få en bättre arbetsväxling och grepp över helheten så uppkom en del problem:

Nya arbetsplatsträffar

- Lagledarna har inte arbetat in sig i rollen. Det tar ett tag att hitta sin roll och hur man ska arbeta.
- Alla arbetar i nya lag konstellationer. Det tar ett tag att hitta sin roll och hur man ska arbeta.
- Alla har inte utbildning på de maskiner de ska arbeta med. Det kommer att ta ett tag innan alla är utbildade.
- Vi har samtidigt startat ett nytt sätt att arbeta med arbetsplatsträffar där lagen äger träffarna och kan skriva frågor och förslag till samverkansgrupper och beslutsfattare på terminalen.
- Förbättringsgrupper kommer att startas på ett sätt som förhoppningsvis gör att de får det stöd de behöver för att inte bli en "dagslända".
- Personalplaneringen har inte fungerat tillfredställande så där kommer resurser att sättas in.

På banan

Det här är några av de viktigaste sakerna vi har att jobba med, men min bestämda uppfattning är att vi är på banan. Bara vi får fortsatta resurser att arbeta med det jag beskrivit så kommer Årsta att fortsätta att förbättras både kvalitetsmässigt och kostnadsmissigt. Jag bara hoppas att alla övre beslutsfattare från Erik Olsson och nedåt inser att om man slår ihop tre stora arbetsplatser till en så måste det få ta tid och resurser för att det ska bli bra. Låt oss få utveckla Årsta till den goda arbetsplats terminalen har möjlighet att bli.

Utbildning och omväxling

Vi som jobbar på Årsta har inte bett om de stora strukturomvändningar som gjorts, men vi vill inte heller bli offer för nya snabba beslut, för att det tar längre tid än vår centrala ledning beräknat att göra Årsta till en av Sveriges bästa terminaler. Personal, ledare och vi SEKO fackliga har gjort allt vi kan för att göra Årsta bra.

Årsta har en väldigt lojal personal och vi har förutsättningar att leva upp till de målsättningar som finns under bearbetning i det centrala dokumentet "Framtidens terminalarbetare":

- Vi har god möjlighet att höja våra deltidare på sikt så att heltid blir en rättighet

och deltid en möjlighet.

- Vi har stor möjlighet att ge de som arbetar utbildning och omväxling i arbetet så terminalen blir ett arbete som är attraktivt att stanna på ett helt arbetsliv.
- Vi kan utbilda bättre och göra en organisation där vi lär varandra på ett strukturerat sätt.
- Vi kommer att kunna öka delaktigheten på terminalen bara vi får tid och resurser att fortsätta vår satsning på arbetsplatsträffarna och vår kommande satsning på förbättringsgrupper.
- Vi har möjlighet att starta ordentliga satsningar på lagledare, biträdande lagledare samt chefer så de kan leda och styra i riktning mot den goda arbetsplatsen.
- Vi har visserligen en hög medelålder för närvarande men det gör också att vi har en enorm erfarenhet att föra över när vi kan börja nyanställa om några år.

Is i magen

Så budskapet till vår centrala ledning blir "sitt still i båten" och ha "is i magen" så kommer det ni investerar i Årsta postterminal att ge positiv utdelning.

Budskapet till Årstas ledning blir att ta ordentligt med tid att prata med personalen och de fackliga innan vi beslutar något. Det kommer ändå att gå fortare för vi slipper göra om beslut. Det är som med brevkvaliteten. "Det är effektivast och billigast att göra rätt från början".

Många vårhälsningar



Åke Anevad

Åke Anevad är ledamot av Årstaklubbens styrelse och Meddelandes bolagskommitté.

John Lennon

- Jag tänker tipsa om boken om John Lennon, som föddes 1940 i Liverpool. Boken heter "John", och är skriven av hans första fru, Cynthia, som föddes 1939 i Blackpool, men växte upp i Hoyle, en kustby nära Liverpool. Dom träffades 1958, på konstskolan 'Liverpool of Art'. Hon var med när Beatles slog igenom.



1962 gifte sig Cynthia Powell med John Lennon. 1963 föddes sonen Julian, som också har spelat in några album: "Help Yourself", "Valotte", m.fl. Många har sagt till Julian: "Jag älskade Din pappa och hans musik. Det är med blandade känslor som Julian har hört det. När föräldrarna skildes 1969, träffade Julian sin pappa några få gånger, mellan 1971 och 1974 sågs dom inte.

Sedan träffades dom några gånger, pappa var svår och skrämmande. Under äktenskapet höll sig Cynthia mest i bakgrunden, som kvinnor i hennes generation gjorde. Familjen flyttade först till London, sedan till Weybridge i Surrey. Numera bor Cynthia i Spanien med sin nuvarande man Noel Charles, som hon gifte sig med 2002. Hon verkar sympatisk och färgstark. Jag tycker att Ni ska köpa boken eller låna den på bibblan

Sussie Jacobssen
Ksm Tomtebodan

Försämringar i LAS

Ännu svårare få fast anställning

Regeringen föreslår ändringar i LAS som ytterligare kan försämra möjligheterna till fast anställning. Vikariatstiden kortas visserligen till två år, men samtidigt införs en ny form av visstidsanställning. Den innebär att man kan bli tvungen att arbeta i fyra år innan det blir tal om fast anställning. Det är dags för de fackliga organisationerna att vakna till och ta upp frågan i årets avtalsrörelse.

• Enligt LAS (Lagen om anställningskydd) finns det idag tre typer av anställning:

1. Fast ("tills vidare") anställning som är

huvudregeln.

2. Tidsbegränsad ("viss tids") anställning i några olika varianter enligt särskilda villkor.

3. Provanställning

Tidsbegränsade anställningsformer

De förändringar som nu är aktuella gäller de tidsbegränsade anställningarna. Enligt nuvarande lydelse i LAS finns det fem olika former av tidsbegränsade anställningar:

- Säsongarbete
- Vikariat, praktikarbete eller feriearbete
- Tillfällig arbetsanhopning
- I väntan på militärtjänstgöring

- Ålderspensionär (den som fyllt 67 år)

Dessutom finns några ytterligare skäl i vårt kollektivavtal. Jag kommenterar inte dessa ytterligare i den här artikeln.

Allmän visstidsanställning

Regeringen föreslår att LAS ändras till fyra former av tidsbegränsade anställningar:

- Allmän visstidsanställning
- Vikariat
- Säsongarbete
- Ålderspensionär

Den stora nyheten är den nya formen *Allmän visstidsanställning*. För de övriga formerna av tidsbegränsade anställningar krävs "objektiva skäl". För att t.ex. göra en tidsbegränsad anställning med "Ålderspensionär" som skäl så krävs att den anställd faktiskt har fyllt 67 år, för att anställa på vikariat krävs att man vikarierar för en fysisk person, etc. Anställningar med *allmän visstidsanställning* som skäl kräver inga sådana objektiva skäl. Den enda egentliga begränsning som finns är att den som varit anställd på allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en period av fem år blir fast anställd.

Vikariat

Idag blir den som gått på vikariat i mer än tre år under den senaste femårsperioden fast anställd på det åtagande man har den dag som treårsgränsen sprängs. I regeringens förslag sänks taket till två år. När den här förändringen genomförs den 1 januari 2008 (övriga delar i förslaget träder i kraft den 1 juli i år) får man behålla den vikarietid man har tjänat in före det datumet. Det skulle innebära att ca 40 av våra deltidare på Årsta och ca 45 tidsbegränsat anställda skulle kunna få fast anställning när de får nästa vikariatsanställning efter den 1 januari 2008.

Men, och det finns ett stort MEN i regeringens förslag. När tvåårsgränsen närmar sig är det ingenting som – enligt LAS – hindrar arbetsgivaren att växla över från vikariat till *allmän visstidsanställning* (eller viceversa, vilket i framtiden antagligen blir det vanligaste eftersom det är enklare). Eftersom man inte får räkna ihop

Pensionsförhandlingarna återupptas i maj

■ PTK slöt förra våren ett nytt ITP-avtal, som på väsentliga punkter skiljer sig från det gamla avtalet. Vårt pensionsavtal, ITP-P, grundar sig på PTK:s avtal. I protokollet från de förhandlingar som resulterade i ITP-P-avtalet finns en passus som säger att parterna ska ta upp förhandlingar om den ursprungliga ITP-planen görs om. Mot den bakgrunden påbörjades förhandlingar kring ITP-P-avtalet i oktober ifjol. Förhandlingarna har legat nere under vintern, men återupptas den 11 maj.

ALMEGA

När förhandlingarna startade krävde ALMEGA, som förhandlar för Posten, att ett nytt pensionsavtal i Posten ska vara ett rent ITP-avtal. Det innebär bl.a. att man vill försäkra sjukpensionen vid sjukersättning och ta bort de övergångsbestämmelser som ger rätt för stora grupper att gå vid 60 år.

SEKO:s krav är att dagens avtal skall fortsätta att gälla.

Teles avtal

Det kan i sammanhanget vara av intresse att notera vad som hänt inom Tele:s avtalsområde. SEKO:s medlemmar inom Telebranschen har ett liknande ITP-avtal som oss (ITP-T). I det avtal om löner om anställningsvillkor som nyligen slutits för Tele för april 2007- mars 2010 (de ligger ett halvår före oss i löneförhandlingarna) finns ett avsnitt om pensionerna. Enligt detta är

- pensionsvillkoren oförändrade för dem som redan är anställda.
- för dem som nyanställs och är födda 1979-01-01 eller senare tillämpas det nya ITP-avtalet.
- för övriga nyanställda gäller det gamla avtalet med vissa justeringar.

Jan Åhman

Not. Jag skrev utförligt om PTK:s nya avtal i Facktuellt nr 4/2006. Artikeln finns tillgänglig på Årstaklubbens hemsida, gå in under "Pensioner"!

tiden i de olika anställningsformerna kan man på det sättet fortsätta med den tidsbegränsade anställningen i ytterligare två år. De tidigare tre åren som vikarie kan i praktiken alltså bli fyra år innan man får fast anställning (även om man byter namn efter halva tiden).

Nu är naturligtvis våra arbetsgivare i Posten inte så oseriösa att de tänker utnyttja den här möjligheten – men det finns skäl att redan nu skicka en klar och tydlig varning till dem!

Det finns också anledning för SEKO och andra fackförbund att genom kollektivavtal avtala bort de försämringar som den nya lagen kommer att innebära.

45-årsregeln

Enligt nuvarande regler i LAS får den som har fyllt 45 år tillgodoräkna sig dubbel anställningstid (i högst fem år) vid olika turordningar (t.ex. för högre åtagande). Denna regel vill regeringen ta bort. 45-årsregeln är av betydelse för den som har arbetat en del av sitt liv utanför Posten – i vårt fall ofta utanför Sverige – eller har lägre anställningstid p.g.a. studier eller därför att man har varit hemma ett antal år med barnen innan man blev anställd. Regeringens förslag har därför en tydlig riktning mot invandrare och kvinnor.

Vad händer nu?

Regeringens förslag till ändringar har varit ute på remiss. Det ligger nu hos Lagrådet för granskning. Det kommer därefter att föreläggas vårriksdagen för beslut. Avsikten är att de nya bestämmelserna ska träda i kraft redan den 1 juli i år, förutom tvåårsregeln för vikariat, som börjar gälla den 1 januari 2008.

Jan Åhman

**Fackliga nyheter
på
Tomtebodas- och
Årstaklubbarnas
websidor!**

“Kallelse till rehabiliteringsmöte”

■ Detta meddelande kommer till många av våra medlemmar och för många är det väntat medan för en del kommer det mer oväntat och dessa undrar nog vad det kommer att handla om. Det finns tre skäl till att man får denna kallelse och det finns all anledning till att man förbereder sig inför mötet så bra som möjligt.

- Det första skälet är att man varit sjuk mer än 4 veckor i sträck och här finns det krav från Försäkringskassan att arbetsgivaren genomför en rehabiliteringsutredning för att se när den anställde kan återgå i tjänst och vad som behövs för att detta skall ske på ett bra sätt och om det behövs åtgärder för att detta skall kunna ske. Det kan vara i form av hjälpmedel eller att man undantar vissa arbetsuppgifter.
- Det andra skälet till kallelse är man varit frånvarande/sjukskriven flera gånger utan att man har läkarintyg och det är 6 gånger det senaste 12 månaderna och om det inte sker en bättring kan det leda till att man är skyldig att ha läkarintyg från första dagen man är sjuk.
- Ett tredje skäl är att den anställde själv begär detta för att denne har ett behov som behöver uppfyllas för att arbetet skall underlättas på ett sätt som gör att man inte riskerar att bli sjuk.

Ta med facklig

På kallelsen framgår att den kallade har rätt att ha med en facklig representant eller någon annan man har förtroende för med på mötet. En del medlemmar har med sig en facklig representant men det är många som inte vill ha med någon och det är naturligtvis upp till den enskilde att bestämma.

Men SEKO rekommenderar att man tar med en facklig representant som stöd vid dessa möten och framförallt när det handlar om arbetsskador / arbetssjukdomar där kan behöva hjälp med att ta fram underlag som beskriver arbetet, detta kan vara väldigt viktigt längre fram om medlemmen riskerar att inte längre kunna arbeta eller att försäkringskassan inte godkänner insända läkarintyg och vägrar betala ut sjukpenning vilket kan leda till en otrevlig ekonomisk situation.

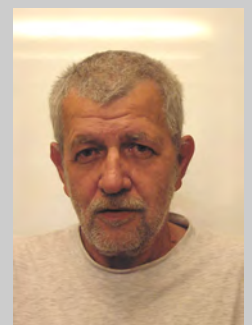
Även om medlemmen inte vill ha någon utomstående närvarande på rehabiliteringssamtalet kan det vara bra att prata med någon representant och få en del tips om vad man skall tänka på innan man går på mötet.



Sekretess

Alla förtroendevalda som deltar i rehabiliteringsarbete omfattas av sekretesslagen och det innebär att dessa har tystnadsplikt när det gäller enskilda ärenden. Ansvariga för rehabiliteringsfrågor är:

- Klubb Årsta Jan Gebring
- Sektion 1 & 2 Mohibul Ezdanikan
- Sektion Natt Owe Olausson
- Sektion 4 Abdessater Dridi
- Sektion T & S Stefan Brihage
- Sektion L & S Jan Alvebäck



Owe Olausson

Owe Olausson är ledamot av Nattens sektionsstyrelse och ingår i Årstaklubbens rehabgrupp.

Nytt avtal

Behovsanställningen byter namn

Från och med den 1 april 2007 ersätts den s.k. behovsanställningen av förstärkningsanställning. I stort gäller samma villkor för förstärkningsanställning som för den tidigare behovsanställningen.

- I anslutning till kollektivavtalet om förstärkningsanställning enades arbetsgivaren och de fackliga organisationerna om ett "Partsgemensamt underlag vid beslut

kring olika anställningsformer".

I detta dokument sägs under avsnittet om "Viljeinriktning" följande:

"För att Posten ska vara konkurrenskraftiga på en ständigt föränderlig marknad måste bemanningen anpassas efter organisationens behov med bibehållen och utvecklad produktivitet. Med detta som utgångspunkt är det vår uppfattning att en stabil, kvalitetsmedveten och human orga-

nisation bygger på arbetstider och anställningsformer som stämmer överens med medarbetarnas önskemål. Inom ramen för vår verksamhet ska Posten sträva efter att erbjuda medarbetarna tillsvidare- och heltidsanställningar, där verksamheten så kräver ska detta kompletteras med deltidsanställningar. Deltidsanställning är en byggsten som vi använder för att tillgodose individuella önskemål och som organisatoriskt kompletter."

De vill riva allting snabbt

- Reinfeldts regering firade för några veckor sedan 100 dagar vid makten. 100 dagar som svärtats av skandaler, ministeravhopp och breda protester mot stora nedskärningar.

De hoppas att väljarna ska glömma bort de smärtsamma ändringarna.

De borgerliga regeringen skulle kunna sammanfatta de första 100 dagarna i Rosenbad på detta sätt. Dessa 100 dagar har klart och tydligt bevisat att de har grundlurats svenska folket när de sade att Moderaterna är "Sveriges nya arbetarparti". Och hela den så kallat neutrala massmedia hjälpte dem.

100 dagar

Dessa 100 dagar anger klart den politiska riktningen där slakten på den offentliga sektorn är tydlig. Flertalet människors sociala trygghet och välfärd utsätts för ett så grovt angrepp som ej skådats sedan före arbetarrörelsens uppbyggnad i Sverige. Nuvarande regeringen säger att de åtgärder som nu genomförs eller förbereds står i samklang med den politik som "alliansen" presenterade före valet. På sätt och vis stämmer detta. För många politiskt medvetna väljare var det lätt att förstå vad högeralliansen skulle använda makten till. Historien saknar inte exempel på vilken politik högerledda regeringar har genomfört. En granskning av åtgärder som deras politiska bröder har genomfört t ex i Tyskland, Italien eller vår granne Finland visar på exakt samma mönster som nu präglar vårt land Sverige. Titta bara på deras så kallade arbetslinjen, den är inget annat än en tvångslinje. Försämrade livsvillkor för de arbetslösa, sjukskrivna och förtidspensionerade. Regeringen tror att arbetslöshet beror på lathet som ska bekämpas med försämrade ersättningar inom a-kassan och sjukförsäkringen. Med sådana folkfientliga åtgärder vill alliansen gynna arbetsgivarna. Den Reinfeldtska regeringen gör allt för att rika ska bli

ännu rikare och vi vanliga ska tvingas leva under oanständiga villkor. Tänk bara hur rika män som äger lyxvillor jublar. Snart kommer de att privatisera nästa hela den offentliga sektorn.

Systemskifte

Listan över försämringar som Reinfeldt & co håller på att driva igenom är lång: dråpslag mot byggnationen av hyreslägenheter och stark marknadsanpassning av bostadssektorn liksom av skolor, sjukhus, kommunikationer och kultur.

Det är ett systemskifte som på går. De lyckades lura många av oss under falsk flagg under valrörelsen genom att vara mer "sosse" än vad sossarna är. Rent symboliskt har vi nu en situation där den politiska eliten sammanfaller med den ekonomiska och dessutom med den mediala, som också i stor utsträckning är borgerlig, säger Göran Greider.

Nyreaktionära

Hur gammal den sittande regeringen blir är för tidigt att spekulera i, men att den närmaste tiden kommer att innehålla fler nyreaktionära angrepp på de arbetandes livsvillkor står utan tvivel.

Dessutom kommer Sveriges utrikespolitik att ännu öppnare underställas USA:s imperialistiska politik. Fler unga svenskar kommer att sändas ut i Pentagonstyrda krigsuppdrag.

Allt fler människor kommer att upptäcka att det behövs en arbetarvänlig regering. Att få en sådan regering måste vi alla jobba hårt dvs sprida info om borgerligas angrepp på oss, delta i olika demonstrationer som ordnas av olika politiska partier och av intresseorganisationerna. Detta är en ända sätt att tar bort de (borgerliga) från makten. Framtiden är vår!

Masood Punjabi

Lokalt avtal krävs

För att förstärkningsanställning ska få tillämpas krävs förutom det centrala avtalet att de lokala parterna är överens om att anställningsformen ska användas. Samma villkor har gällt för behovsanställningar. På varken Årsta, Tomtebodas eller Segeltorps finns i dagsläget några lokala överenskommelser om behovsanställningar och det finns f.n. inga planer på att sluta några avtal. På de arbetsplatser där man har avtal upphör dessa att gälla senast den 1 juli i år. De lokala parterna kan då – eller tidigare – komma överens om att tillämpa förstärkningsanställning.

Där man använder sig av förstärkningsanställning ska det göras en genomgång av enhetens bemanning och anställningsformer minst en gång per halvår mellan arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna. Vid genomgången ska bl.a. förutsättningarna för fler heltidsanställningar alternativt deltidsanställningar med högre åtagande undersökas.

Deltidarna går först

Förstärkningsanställningar ska komplettera det behov av bemanning som behövs vid arbetstoppar och oförutsedda händelser.

Deltidare med företrädesrätt till högre åtaganden enligt LAS § 25a har prioritet före en förstärkningsanställning.

Noll procent

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

som ges.

Uppsägning

För förstärkningsanställda gäller en egen turordningskrets på driftsenheten.

Uppsägningstiden är en månad från den anställdes sida och två månader från arbetsgivarens sida.

Arbetsgivaren har rätt att säga upp den som inte har utfört något arbete de senaste sex månaderna.

Timplön

Lönen utgår som timplön enligt lägstlönetrappan. De behovsanställda som ev. har gått ur trappan omfattas av lönerevisionen.

Förstärkningsanställd ska ha det arbetstidsmättet som gäller på arbetsplatsen och för det arbete man utför. Avstämning av fullgjord arbetstid sker per kalendermånad mot arbetstidsmättet. Arbetstid som överstiger arbetstidsmättet är övertid. Övertid utges enligt PVA §7 mom 7. Förstärkningsanställda omfattas inte av reglerna om mertid.

Utöver timplön, semesterersättning (enligt semesterlagen) och ob-tillägg gäller inga andra anställningsförmåner. Bransch- och Villkorsavtalet (PVA) gäller inte förutom §3 (allmänna åligganden) och §4 (bisyssla), 7:7 (övertidsersättning), 10:1 (ob-tillägg) samt 15:3 (regler för uppsägning).

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

Behovsanställd omfattas inte heller av Inkombstrygghetsavtalet, Trygghetsavtalet, Omställningsavtalet (det postcentrala), Omstationeringsavtalet.

Rehabiliteringsansvar

Posten har lagsiftat rehabiliteringsansvar för förstärkningsanställd.

Försäkringar

Tjänstegrupplivet (TGL-P) och Arbetskadeförsäkringen (TFA) gäller.

Pension

Förstärkningsanställd tjäna in pension enligt ITP-P endast om man har en genomsnittlig arbetstid som motsvarar 20 procent av heltidsmättet på arbetsplatsen. Avstämningen görs för varje enskild kalendermånad.

Jan Åhman

Jan Åhman är sekreterare i Årstaklubben och ansvarig för Lagar och avtal.

Hela avtalstexten finns tillgänglig på Årstaklubbens hemsida. Gå in under fliken "Lag & avtal".

Postens resultat 2006

Drygt en miljard i vinst

Ägaren får 400 miljoner och personalen 50 miljoner i utdelning

- Postens nettoomsättning uppgick 2006 till 27,8 miljarder kronor, en ökning med 2,5 miljarder. Den högre omsättningen beror huvudsakligen på förvärvet av Strålfors (som omsatte 1,9 miljarder).

ODR och paket upp

Rörelseresultatet efter avsättningar och skatt uppgick till 1,013 miljarder. Avsättningar för kostnader i samband med omstruktureringen och nerdragningarna på Huvudkontoret uppgick till 617 miljoner och skatten 565 miljoner. Exklusive dessa kostnader uppgick rörelseresultatet till närmare 2,2 miljarder.

Nettoomsättningen för brev och tidningar var oförändrad, Strålfors ökade med 1 procent, direktreklamen med 8 procent och logistiktjänsterna med 8 procent. Kassaservice fortsätter sin kraftiga tillbakagång, minus 13 procent förra året. Siffrorna säger en del om på vilka marknader tillväxten ligger idag.



Logistiktjänsterna ökade med 8 procent under 2006.

Höjd utdelning

Utdelningen till aktieägaren staten höjs från 175 till 400 miljoner. Även vi i personalen får genom de två resultatda-

garna en liten del av kakan. Posten hade 2006 33.400 anställda. Om vi antar att den genomsnittliga anställningsprocenten är 75 procent så blir det 25.050 MA. Om vi vidare antar att den personal som ska gå in som vikarier under de lediga dagarna har en snittlön på 17.500 kr så blir timplönen 107:70. Lägg på övriga personalkostnader så är vi uppe i låt oss säga 155 kr/tim. Två lediga dagar motsvarar i genomsnitt 15 timmar (de flesta anställda är produktionspersonal med 36 - 39-timmarsvecka). Kostnaden för de två lediga dagarna blir därmed 25.050 x 15 x 155 = 58,2 miljoner. Det är nog litet högt räknat (långt ifrån alla lediga dagar ersätts med vikarier) så låt oss runda av neråt till 50 miljoner!

Ta tillbaka

50 miljoner är pengar det med, men reser ändå frågan om vilka som ska ta del av de enorma vinster som företagen gör för närvarande. I vårt fall går utdelningen till statskassan så kanske får vi tillbaka ytterligare några kronor den vägen. Men alla de privata företagen med sina miljardvinster? I den mån det förs en offentlig diskussion i media om dessa vinster handlar den om vilken fraktion inom överklassen som ska ta hand om pengarna. Direktörema? De vanliga aktieägarna? Eller kanske riskkapitalisterna? Men definitivt inte arbetarna och knappast heller tjänstemännen! Vi ska ju bort, så många som möjligt av oss. Och de som får sparken ska gå på sänkt a-kassa så att de som blir kvar sänker sina lönekrav och jobbar hårdare... för att inte de också ska få sparken...

Propagandaapparaten

Är det inte dags att ändra på denna som det verkar – när man lyssnar till propagandaapparaten press, radio och TV – oundvikliga utveckling? Årets avtalsrörelse är en möjlighet att ta tillbaka litet av det vi förlorat under de senaste decenniernas omfördelning. Är vi beredda? Är Vanja beredd att gå in i spetsen som strejkgeneral om det skulle behövas? Se där några frågor att fundera över de närmaste månaderna!

Jan Åhman

SEKO Postens organisation

Bolagskommittéer inrättas

• Det har varit årsmöten även i de delar av SEKO:s organisation som ligger ovanför sektion och klubb. Det är inte alldeles enkelt att förklara SEKO:s organisation, men jag ska göra ännu ett försök i den här artikeln, och samtidigt redovisa vilka som blivit valda till olika poster. Jag ska begränsa mig till att beskriva den del av organisationen som ansvarar för det fackliga arbetet inom Posten, så som den ser ut efter de ändringar som gäller från år 2007.

Klubben

Enligt förbundets stadgar är det klubbarna som är grundorganisationen. För vår del innebär det att Klubb Årsta postterminal ansvarar för den fackliga verksamheten på Årsta, Klubb Tomtebodas Brev på Tomtebodas och Klubb Segeltorps på Segeltorps paketterminal.

Ovanför klubben delar sig förbundet i två grenar. Den ena går via (den geografiska) Stockholmsavdelningen till förbundsmötet och förbundsstyrelsen. Den delen av organisationen behandlas inte i den här artikeln. Istället koncentrerar jag mig på den andra grenen, som går till Verksamhetskommittén, vidare till Bolagskommittén och till slut landar hos SEKO Postens representantskap.

SEKO Postens representantskap

Det koncerngemensamma fackliga arbetet inom hela Posten sköts av SEKO-Postens representantskap, som i sin tur utser SEKO Postens styrelse. SEKO-Postens representantskap består av 41 ledamöter inklusive styrelsen. Ledamöterna väljs i 17 valkretsar, vilka sammanfaller med SEKO:s geografiska avdelningar. Stockholms valkrets har 6 ledamöter i representantskapet.

SEKO Postens styrelse består av 8 ledamöter: ordförande, kassör, de tre ordförandena i Bolagskommittéerna samt ytterligare tre mandat.

Det finns tre Bolagskommittéer: Logistik, Meddelande och Kassaservice. Verksamhetskommittéerna är fem till antalet: Paket Terminal, Poståkeriet (båda lyder under Bolagskommitté Logistik), Leverans, Brev Terminal samt ODR (alla tre under Bolagskommitté Meddelande).

Kassaservice har bara en bolagskommitté och ingen Verksamhetskommitté.

SEKO Postens styrelse 2007-2008	
Alf Mellström	ordförande
Kristina Hvatz	kassör
Tom Tillman	övr ledamot
Mats Lööf	övr ledamot
Ann-Marie Ross	övr ledamot
Niklas Nilsson	Meddelande
Sune Sjödin	Logistik
Kerstin Ståhl	Kassaservice
Ordinarie ledamöter i SEKO Postens repskap 2007-2008 från terminalklubbarna i Stockholm	
Jan Åhman	Årsta
Murat Tok	Segeltorp

Bolagskommittén

Bolagskommittén är en nyskapelse som inrättats från 2007. Anledningen är Postens nya organisation från årsskiftet med fyra dotterbolag där merparten av verksamheten ska bedrivas: Meddelande AB, Logistik AB, Kassaservice AB samt Strålfors AB. SEKO Posten inrättar tre bolagskommittéer som ska samordna den fackliga verksamheten gentemot de tre bolagen Meddelande AB, Logistik AB samt Kassaservice AB. Den fackliga verksamheten inom det fjärde bolaget, Strålfors AB, kommer att regleras senare. Bolagskommittéerna sammanträder minst två gånger per år.

Bolagskommittén inom Meddelande AB har 35 ledamöter inklusive styrelsen (som kallas för "bolagsråd"). Logistik AB:s bolagskommitté består av 22 ledamöter inklusive rådet. Årsta- och Tomtebodas klubbarna har var sitt mandat i Meddelande AB:s bolagskommitté och Segeltorp har ett mandat i Logistik AB:s kommitté.

Bolagskommittéernas arbete leds av ett Bolagsråd. Meddelandes bolagsråd har sex ledamöter och Logistiks fem. Ordförande i respektive råd utses av nivån ovanför, SEKO Postens repskap. De övriga ledamöterna väljs av respektive kommitté.

Ledamöter i Meddelandes bolagskommitté 2007-2008	
Namn	Terminal
Åke Anevad	Årsta
Gerardo Berrios	Tomtebodas
Ledamot i Logistiks bolagskommitté 2007-2008	
Murat Tok	Segeltorp
Meddelandes Bolagsråd 2007-08	
Niklas Nilsson	Ordförande
Sune Blomkvist	Leverans
Eric Charlesson	ODR
Maria Johansson	Brevnätet
PO Brandeker	Brevnätet
Jan-Eric Rönnqvist	HSO, adj
Logistiks Bolagsråd 2007-2008	
Sune Sjödin	Ordförande
Göran Johansson	Örebro pak
Murat Tok	Segeltorp pak
Anita Eriksson	
Johan Lundh	Poståkeriet
Niklas Bengtsson	HSO, adj

Verksamhetskommittén

"Våra" (terminalernas) Verksamhetskommittéer ansvarar för de gemensamma fackliga frågorna inom Brev Terminal respektive Paket Terminal. Kommittéerna sammanträder 3-4 gånger per år.

Brev Terminals Verksamhetskommitté består av 15 ledamöter och Paket Terminals kommitté 12 ledamöter, inklusive Verksamhetsråden. Årsta- och Tomtebodas klubbarna har var sitt mandat i Brev Terminals kommitté. Dessutom har Årsta-klubben två ständigt adjungerade ledamöter i kommittén. Segeltorp har ett mandat i Paket terminals kommitté.

Verksamhetskommittéernas arbete leds av ett Verksamhetsråd. Brevs Verksamhetsråd består av tre ledamöter och Pakets av tre, i båda fallen inklusive verksamhet-

sansvarig. Verksamhetsansvarig i Verksamhetsråden väljs av nivån ovanför, Bolagskommittén. De två övriga ledamöterna väljs av respektive Verksamhetskommitté.

Ledamöter i Brev Terminals Verksamhetskom. från Stockholmsterminalerna 2007-2008	
Jan Gebring	Årsta, ord
Jan Skog	Årsta, adj
Eva Brattström	Årsta, adj
Erhan Gömüc	Tomteboda
Paket Terminals Verksamhetskommitté 2007-08	
Murat Tok	Segeltorp
Brevs Terminals Verksamhetsråd 2007-2008	
PO Brandeker	Ansvarig
Kenneth Petersson	Malmö
Maria Mannberg	Umeå
Jan-Eric Rönnqvist	HSO, adj
Paket Terminals Verksamhetsråd 2007-2008	
Göran Johansson	Ansvarig
Agnieszka Lipka	Segeltorp
Håkan Hallengren	Härryda
Niklas Bengtsson	HSO, adj

Kostnaden

Det är klubbarna som numera finansierar det koncernfackliga arbetet. Vi betalar 4 kr per medlem och månad till det gemensamma koncernfackliga arbetet.

Yttersta ansvaret

Det yttersta ansvaret för SEKO:s verksamhet, vare sig den sker i klubbar, avdelningar, bolags- och verksamhetskommittéer, på förbundskontoret, etc, etc, har förbundets kongress, som sammanträder vart tredje år (2006, 2009, osv), och däremellan förbundsårsmötena samt förbundsstyrelsen.

Jan Åhman

Ny "Inkomstförsäkring" SEKO Postens årsmöte

SEKO Postens årsmöte genomfördes i år i två delar. I januari valdes ny styrelse, vilken redovisas i särskild artikel i detta nummer av *Faktuellt*. På mötet den 28 mars behandlades verksamhetsberättelse och valdes revisorer och valberedning. Den bakvända ordningen beror på Postens nya organisation från årsskiftet, som gjorde det nödvändigt med en snabb omgruppering av SEKO:s organ på olika nivåer i företaget.

Förhandlingsordningen

Förhandlingsordningen reviderades utifrån den nya organisationen. Klubbarna har rätt att teckna kollektivavtal som berör de egna medlemmarna. Sådana avtal ska stämmas av med respektive bolagsråd. Kollektivavtal som berör fler än en klubbs medlemmar ska godkännas av SEKO Postens styrelse.

Posten kommer, åtminstone till en början, att hålla samman alla tvisteförhandlingar i moderbolaget. SEKO Posten behåller därför tvisteförhandlingarna på samma nivå, hos styrelsen.

Mandatfördelning

För varje mandat i SEKO Postens repskap krävs 1.000 medlemmar. I takt med sjunkande medlemsantal minskar därför repskapet. Stockholmsklubbarna föreslog mot den bakgrunden att kravet för att få ett ombud skulle sänkas till ca 800. Detta för att behålla en representativitet utifrån medlemsantal och en bredd där olika yrkesgrupper har en större möjlighet att bli representerad. Årsmötet avlog förslaget.

Avtalsfrågor

- Ett nytt avtal som reglerar de s.k. behovsanställningarna (som döps om till "förstärkningsanställning") redovisades. Jag skriver om det avtalet på annan plats i tidningen.
- Det finns sedan tidigare ett ramavtal i Posten om lokal lönesättning. Nu har avtalsparterna tagit fram ett gemensamt utbildningsmaterial, som är avsett att användas på t.ex. arbetsplatsträffarna. Mig veterligt har vi idag inga avtal på Stockholmsterminalerna om lokal lönesättning. På Årsta fördes det för några år sedan en diskussion – även på lagnivå –

om lönekriterier.

- Delar av SEKO Postens löneenkät redovisades. Svaren på några av de viktigare frågorna redovisas på annan plats i tidningen.
- SEKO Posten håller sin avtalskonferens den 24 maj. Där ska kraven inför höstens förhandlingar spikas och förhandlingsdelegation väljas.

Nytt avgiftssystem

Förbundskassören gästade mötet och informerade om några av de frågor som kommer att behandlas vid förbundsårsmötet i maj.

- Beslut kommer att tas om LO:s försäkringspaket. Information om paketet och en enkät har nyligen skickats ut till alla medlemmar.

- Ett nytt avgiftssystem kommer att behandlas. En ny mer differentierad avgiftssteg ingår i förslaget liksom att förbunds- och avdelningsavgift bakas samman. Klubbavgiften kommer även i fortsättningen att vara fristående.

- Förbundsstyrelsen har behandlat frågan om att särredovisa avgiften till facket respektive a-kassan. Det blir för dyrt att göra det med nuvarande system för medlemsregistrering.

Däremot undersöks möjligheten att låta a-kassan bygga upp ett eget medlemsregister och själva ta in sina avgifter.

Kompletterande a-kasseförsäkring

- Ett förslag om en kompletterande försäkring till a-kasseersättningen, en s.k. *Inkomstförsäkring*, kommer att föreläggas förbundsårsmötet.

Försäkringen ska ge en kompletterande ersättning upp till 80 procent under 100 dagar för dem med en inkomst mellan 18.700 kr/mån till 34.000 kr/mån. (A-kassan ersätter idag 80 procent av inkomstförlusten under de första 100 dagarna upp till 18.7000 kr.)

Premien ska betalas genom förbundsavgiften.

Jan Åhman

Eva och Janne rapporterar:

Rookies i verksamhetskommittén

• För de oinvidiga kan det vara svårt att lära sig alla SEKO:s olika råd och styrelser. Det är förstäligt då det finns många grenar på detta yviga träd. Vår terminal är tillsammans med övriga brevterminaler organiserade i *Verksamhetskommittén* och där fick vi äran att representera Årsta. Varje terminal har en representant var, men de tre "stora" terminalerna Årsta, Malmö och Göteborg får adjungera extra. Vår ordinarie representant är Janne Gebring, men då han var sjuk fick vi Rookies klara oss på egen hand.

Mera pengar!

Alf Mellström, SEKO Postens ordförande inledde genom att prata om avtalsrörelsen. Det är väldigt tydligt, enligt alla medlemsundersökningar, att det är mera pengar som medlemmarna vill ha. Inte arbetstidsförkortning. Utveckling av lönetrappan och trygghetsfrågorna var två andra viktiga punkter som han särskilt betonade.

Det har visat sig att lönetrappan är ett effektivt sätt att få en bättre löneutveckling, men det kostar arbetsgivaren och



Affe Mellström vid Verksamhetskommitténs möte: – Arbetsgivaren har en vidunderlig förmåga att sätta oss i arbete med sina frågor!



Glada miner i kommittén. Fr.v.: Jan-Eric Rönnqvist, HSO, PO Brandeker, ordförande, Björn Tegström, Umeå, Mats Sjölin, Malmö (bakre raden), Kjell Engman, Umeå.

det kan få till följd att det blir en tuff kamp.

För vår del handlar det om rättvisa och en lön som går att leva på!

Tom Tillman som har varit med vid de senaste avtalsförhandlingarna kom också på besök och bekräftade vad ordförande Alf sagt. Löneenkäten som skickades till samtliga medlemmar i början på året redovisades, och våra medlemmar anser att deras lön bär ligga mellan 21 000 och 23 000 kronor.

"Det här är vad våra medlemmar vill och det måste också vara våra krav i förhandlingarna" sa Tom Tillman.

Heltid en rättighet...

Bemannings- och anställningsfrågor är ett återkommande problem som alla terminaler jobbar med. Olika anställningsformer och inhyrd personal från bemanningsföretag är snarare regel än undantag. Tom Tillman ansåg att det numera finns en samsyn på central nivå om att inriktningen ska vara så många heltidsjobb som möjligt. Tyvärr kunde Tillman och vi andra konstatera att detta inte har fått genomslag ute i verksamheten. Denna viljeinriktning finns dokumenterat i ett partsgemensamt dokument. Till hjälp för oss som skall för-

handla om anställningar och bemanning.

Det är många intryck som man får när man träffar andra fackliga kamrater och det ger oss perspektiv. Många problem har vi alla och då känns det bra att vi kan träffas och gemensamt få mer tyngd bakom våra krav.

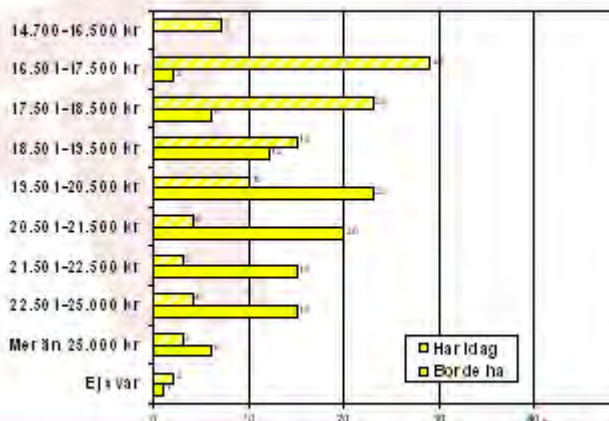
Eva Brattström & Janne Skog

Eva Brattström och Janne Skog är ledamöter i klubbstyrelsen på Årsta.

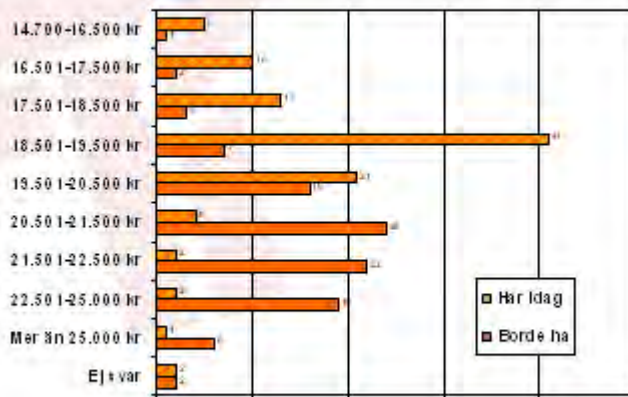
På nästa sida redovisas en del av svaren i SEKO Postens löneenkät.

**Faktuellt
finns också
på
webben!**

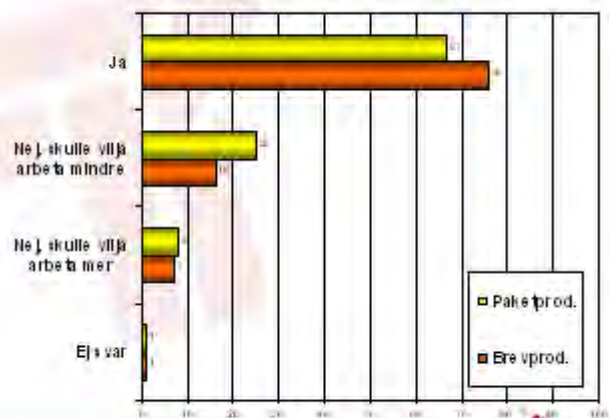
Lön idag / lön du borde ha? Paketprod.



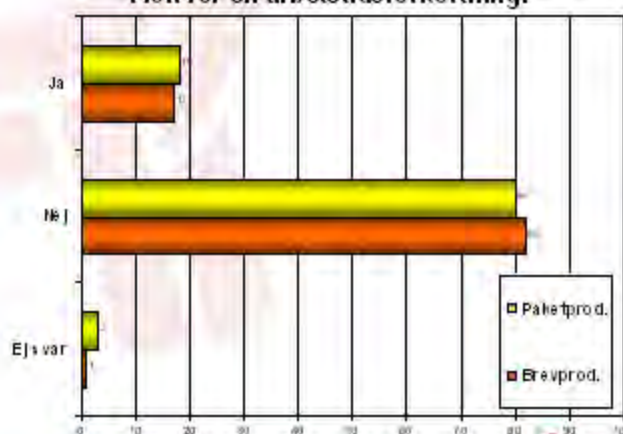
Lön idag / lön du borde ha? Brevprod.



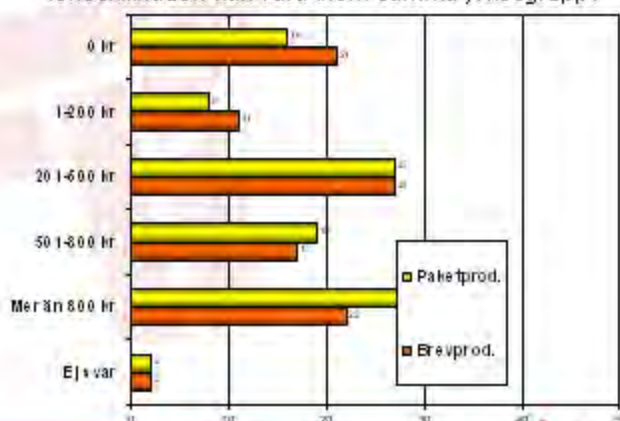
Är du nöjd med din arbetstid?



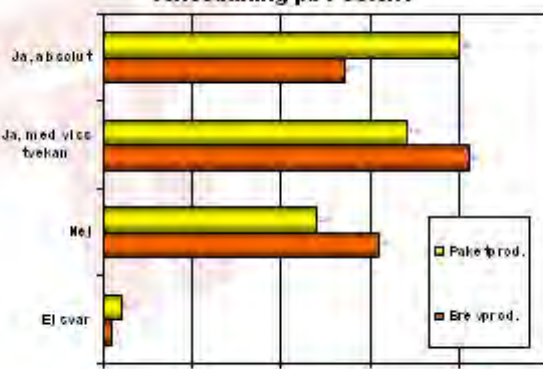
Tycker du att det skulle vara värt att avstå i lön för en arbetstidsförkortning?



Posten har individuell lönesättning. Hur stor tycker du att löneskillnaden kan vara inom samma yrkesgrupp?



Tycker du att det ska vara individuell lönesättning på Posten?



Sammanställning av svaren på SEKO Postens medlemsenkät hösten 2006 om löner och arbetstid.

Paketproduktion = samtliga paketterminaler. Brevproduktion = samtliga brevterminaler.

Enkäten gjordes under senhösten, innan 2006 års lokala lönerrevision var klar, bland annat på Årsta.

Funktionslönetillägg till förtroendevalda

Fara på färde eller fullständigt försvarbart?

• I ett kort referat av Sektion 1 och 2:s årsmöte i senaste Faktuellt stod att läsa att de förtroendevaldas löner "som vanligt" hade diskuterats.

Eftersom det var jag som tog upp ämnet till diskussionen och referatet inte går närmare in på mitt resonemang, skulle jag vilja utveckla det här för att också den majoritet medlemmar som inte kom på

mötet kan bilda sig en uppfattning om vad det rör sig om. Då förekomsten av särskilda lönetillägg till centralt placerade förtroendevalda inte heller tycks vara begränsad till vår terminal och informationen om dessa lönetillägg måste sägas ha varit rätt blygsam, finns all anledning att lyfta fram frågan i offentlighetens ljus.

Lönetillägg

Dessa lönetillägg har såvitt jag vet inte alls varit föremål för någon diskussion bland medlemmarna tidigare och den diskretion frågan har behandlats med har åtminstone jag svårt att tolka på annat sätt än att uppmärksamheten kring dessa extra lönepåslag eller "funktionstillägg" som de också kallas, skulle kunna upplevas som besvärande för dem som åtnjuter dem. Något som med tanke på hur svårt det är att hitta kandidater till fackliga förtroendeuppdrag kanske är synd. Det är ju inte otänkbart att en mer spridd kännedom om att uppdraget som klubbordförande också genererar ett femsiffrigt lönetillskott varje år man innehar posten skulle kunna motivera fler att ställa upp i val, så att vi på årsmötet inte behövde ställas inför den i demokratiska sammanhang rätt trista situationen att enbart ha en kandidat att "välja" på till ordförandeposten.

Verksamhetsrådet

Först som sist vill jag dock framhålla att initiativen vare sig till detta eller andra lönetillägg som förekommer på terminalen tycks ha kommit från dem som nu är föremål för dem i Årstas klubbstyrelse.

Den fråga som säkert flera med mig ställer sig är varför arbetsgivaren alls betalar dessa lönetillägg till vissa fackliga samt, åtminstone tidigare också till huvudskyddsombudet, för uppgifter man utför i egenskap av just förtroendevalda. Exakt vad är det arbetsgivaren betalar extra för? Enligt Verksamhetsrådets ordförande (VO) som förhandlar klubbstyrelsens löner har han och terminalledningen kommit överens om vissa lönekriterier som motiverar lönepåslagen. Att sitta i samverkan verkar vara ett sådant kriterium. Att sitta i verksamhetsrådet tycks vara ett annat.

Äta kakan

Jag tycker det finns flera problem med dessa tillägg. Det kan t ex förefalla orättvist att personer som så sällan deltar i produktionen dels får det generella lönepåslag produktionspersonalen får och dessutom extra betalt för uppgifter man utför som förtroendevalda. Detta skulle

Svar till Günther Thiele

■ De fackligt förtroendevaldas löner ska ligga i nivå med vad de medlemmar vi representerar tjänar. Därför har Årstas klubbstyrelse 1. en lönepolicy för förtroendevalda och 2. ber vi någon utanför styrelsen förhandla våra löner. Enligt lönepolicyn är *riktmärket* för ledamöter i sektionstyrelserna genomsnittslönen för sektionens medlemmar. För klubbstyrelsens ledamöter gäller som *riktmärke* snittlönen för samtliga klubbmedlemmar.

Genomsnittet

Av den tabell som jag sammanställt över utfallet i årets lönerrevision på Årsta framgår att genomsnittet för samtliga medlemmar i Klubb Årsta är ca 20.700 kr/månaden. Av klubbstyrelsens 12 ledamöter är vi tre (3) som har en lön som överstiger genomsnittet. En av oss tre har det på grund av att han har en befördrad tjänst. Vi två som återstår, undertecknad och klubbordföranden, har ca 2.000 kr mer än snittlönen. *Inklusive* de tillägg, som Günther Thiele gör en så stor affär av. Vi är fyra ledamöter i styrelsen som har ett tillägg. Två har 400 kr/mån, en 600 kr/mån och en 1.200 kr/mån.

Full insyn

Günther Thiele har, som revisor, full insyn i allt vad klubbstyrelsen företar sig, inklusive lönefrågorna. Han har av den som förhandlat fram klubbstyrelsens löner fått förklarat för sig orsaken till dessa tillägg. I mina ögon måste väl ändå den sammanlagda lönen vara av intresse, oavsett om den kallas baslön eller löne-

tillägg, och jag tror också att det är så Günther Thiele själv tänker. Till exempel när han vikarierat som biträdande lagledare och fått ett lönetillägg och därmed en sammanlagd lön som motsvarar ungefär det som undertecknad har. Eller som nu, när Günther som vanlig sorterare har en lön som ligger något över genomsnittet för klubbens samtliga medlemmar? Kanske är detta något arbetsgivaren betalar honom för hans uppdrag som revisor i SEKO?

Oförskämt

Jag anser inte det och jag vill gå så långt som att påstå att det vore oförskämt att påstå eller ens insinuera något sådant. Günther Thiele har som revisor en stor integritet och den tusenlapp han har utöver snittet för en vanlig sorterare är antagligen något han har fått därför att han tidigare vikarierat som lagledare och arbetsgivaren och hans fackliga förhandlare bedömer att han därigenom har ett kunnande som är av värde i produktionen.

Om sedan undertecknad – med mitt tillägg och min lön och som därtill utöver mina 115 procent fackligt bara arbetar högst tio procent i produktionen – är köpt av arbetsgivaren – som Günther Thiele antyder – det får andra avgöra.

Själv vet jag bara att det är ännu en lördag, som jag sitter och försöker att få den här f-de tidningen klar.

Jan Åhman

kunna ses som ett uttryck för viljan att både äta kakan och ha den kvar. Vore det inte mer naturligt att man liksom de deltidanställda fick del av det generella lönepåslaget i förhållande till hur många procent man tjänstgjorde i produktionen, nu när arbetsgivaren betalar ett lönetillägg för det arbete man utför i egenskap av förtroendevald?

Principiellt

Men den viktigaste frågan är ändå av principiell karaktär. Vi medlemmar måste rimligtvis fråga oss vad det är arbetsgivaren betalar extra för. Vi har valt våra fackliga företrädare för att de i förhandlingar med arbetsgivaren skall driva våra frågor och försvara våra intressen. Varför skulle arbetsgivaren vilja betala extra för det? I alla normala situationer där en part betalar en annan förväntar han sig också att få någonting tillbaka. Vad väntar arbetsgivaren sig att få tillbaka genom att betala våra förtroendevalda i samverkan extra lönepåslag varje månad?

Man kanske i det här sammanhanget bör påminna VO och kanske även andra om varför vi alls har fackföreningar. Dessa bildades ursprungligen för att jämna ut det ojämna styrkeförhållanden som alltid rått på arbetsmarknaden mellan arbetsgivare och arbetstagar. Inga samverkansavtal i världen kan dölja att det fortfarande övervägande handlar om motstridiga intressen. Den dag arbetsgivares och arbetstagarintressen sammanfaller behöver vi knappast några fackföreningar längre. Frågan vad arbetsgivaren betalar extra för är därför fullständigt naturlig. Att som VO hänvisa till vad man tjänar på terminalkontoret är verkligen att jämföra äpplen med päron. Jag bestrider inte att en del fackligt arbete säkert är lika eller kanske t o m mer avancerat än en del av det arbete som utförs på terminalkontoret. Men därav följer inte att arbetsgivaren skall betala extra för uppgifter fackliga företrädare utför i egenskap av förtroendevalda.

Problematiskt

Flera förtroendevalda på terminalen har också insett det problematiska med funktionstilläggen och uppgivit att man inte vill ha dessa lönetillägg. Visst kan det vara angenämt att få ett kraftigt lönepåslag man inte har räknat med. Men jag har full förståelse för de fackliga företrädare som tycker att det finns annat som väger tyngre, som till exempel medlemmarnas orubade förtroende. Att det däremot skulle vara omöjligt att avstå från det lönetillägg man nu fått, som en sektionsordförande

hävdar, har jag emellertid svårt att tro.

VO påstår att det endast är på vår terminal som dessa tillägg framställts som ett problem. Men med tanke på hur diskret man handskats med frågan här på Årsta skulle det inte förvåna mig om den utblivna diskussionen på andra terminaler helt enkelt handlar om att medlemmarna inte känner till de lönetillägg arbetsgivaren beviljat de förtroendevalda där.

Utmaning

Vad jag förstår har "funktionstilläggen" aldrig beslutats vare sig på avdelnings- eller förbunds nivå.

Som jag ser det står därför VO inför den pedagogiska utmaningen att närmare beskriva de lönekriterier han och arbetsgivaren kommit överens om och att förklara

vilket intresse arbetsgivaren har av att betala extra lönetillägg för det arbete fackliga företrädare utför i egenskap av förtroendevalda. Att helt enkelt visa oss medlemmar att lönetilläggen är fullständigt försvarbara och helt i sin ordning.

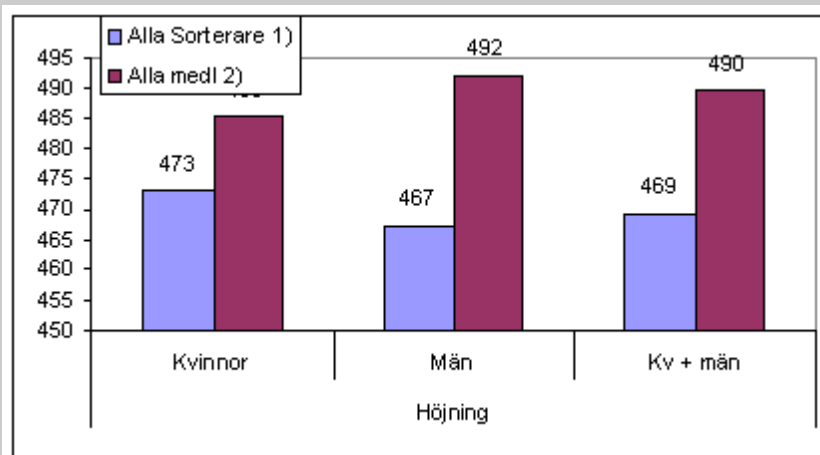
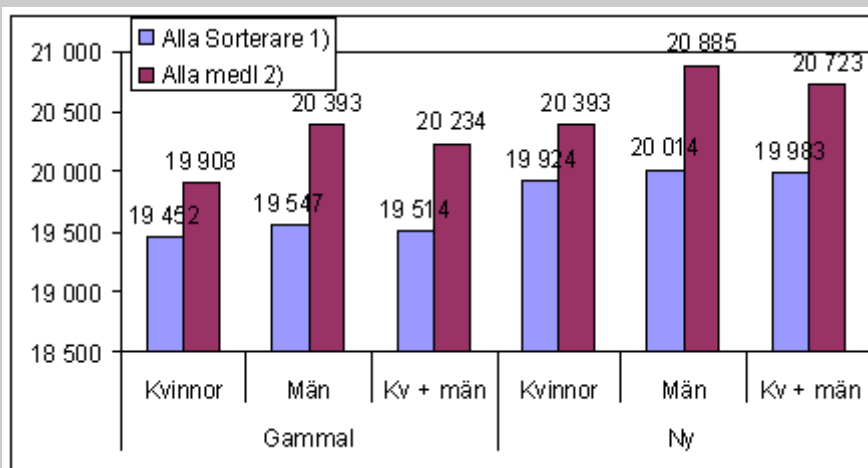
Jag är också övertygad om att det vore av allmänt intresse att få reda på hur de som nu omfattas av de lönetillägg det här är frågan om själva ser på saken.

Kan inte dessa frågor få ett tillfredsställande svar finns risken att en helt annan fråga aktualiseras. Nämligen den som lyder: Vad är det egentligen vi medlemmar betalar för?

Günter Thiele

Günther Thiele arbetar deltid som sorterare på Enhet 1 och är revisor i Klubb Årsta.

Medellöner i SEKO klubb Årsta



Beräkningarna gäller SEKO-medlemmar, anställda vid Årsta pt januari 2007. Gammal lön = lön 30/9 2006. Ny lön = Lön efter lönervision 1/10 2006.

- 1) = "Sorterare" = G-210, exklusive trappan.
- 2) = Alla medlemmar, exklusive trappan.

Medlemsinformation från Tomtebodan Brevklubben

Tba-styrelsen har konstituerat sig

Tomtebodaklubben har haft sitt årsmöte (10 mars) och styrelsen sitt konstituerande möte (15-16 mars).

Vid konstituerande styrelsemötet fördelades olika styrelseuppdrag bland styrelsemedlemmarna. Numera består klubbstyrelsen av fem ordinarie och tre ersättare. Klubben har dessutom än så länge två SEKO ombud ute på enheterna.

På årsmötet :

Gerardo Berrios valdes till ordförande på två år.

Kassören **Erhan Gömüc** sitter kvar, ett år till.

Krzysztof Romatowski och **Paula Miettinen** valdes till ordinarie styrelseledamöter, på två år.

Catharina Andersson valdes till ordinarie styrelseledamot, på ett år.

Till ersättare valdes i nämnda ordning; **Peter Zetterman** (DIL), **Joseph Weldai** (KSM 2 skift) och **Hannu Jokinen** (KSM 2 skift). Ersättarnas mandattid är alltid ett år.

Konstituering:

Den nya styrelsens första möte genomfördes 15 och 16 mars, i form av "Planeringskonferens", där klubbens revisorer och sammankallande i valberedningen var närvarande. Vi konstituerade oss under planering av 2007 års verksamhet, vilket grundade sig "Aktivetsplan 2007" som hade beslutats av medlemmarna vid budgetmötet i november 2006.

1:a dagen:

- Styrelsen valde Krzysztof Romatowski till **vice ordförande**.
- Catharina Andersson valdes till **sekreterare** och Paula Miettinen till **vice sekreterare**.
- Josef Weldai valdes till **vice kassör**.

2: dagen:

- Paula Miettinen valdes till **Studieansvarig**, efter en sluten omröstning.
- Josef Weldai valdes till **"Kultur och medlemsaktiviteter"** ansvarig.



- Erhan Gömüc valdes till **arbetsmiljöansvarig**. Hannu hjälper till.

- **Försäkringar**: Vakant (AU sköter tills en ansvarig väljs).

- Krzysztof Romatowski valdes till **"Facklig-politisk"** ansvarig.

- Gerardo Berrios valdes till **Integrationsansvarig**.

- Hannu Jokinen valdes till **Pensionansvarig**.

- **Jämställdhet**: Vakant (AU sköter tills en ansvarig väljs).

- **Informationsansvariga**: Erhan sköter webben (klubbens och skyddsombudens hemsidor), Sekreterarna Catharina och Paula sköter den skriftliga informationen och anslagstavlorna. Gerardo är huvudansvarig för muntlig information gentemot medlemmarna. Dessutom har varje ledamot och SEKO ombud ansvar gentemot sitt lag. Vi bildar dessutom ett informationsutskott kring AU som ska ordna artiklar och nyhetsflöde till Faktuellt. Medlemmar välkomnas till detta arbete.

- **"Rehab/arbets-skadeutredningar"**: AU ansvarar för dessa.

Samverkan

Terminalsamverkan: Klubben representeras av Gerardo Berrios och Erhan Gömüc. Paula som ersättare. Anders Bergström som HSO.

Lokala samverkan:

- **KSM**: Catharina Andersson (ersättare: Hannu Jokinen) och Krzysztof Romatowski (ersättare Paula Miettinen). Erhan som sammankallande skyddsombud.

- **Flöde**: Gerardo från SEKO. Nina Johansson som skyddsombud.

- **Kund**: Peter Zetterman. Stefan Granbom som skyddsombud.

Till **Bolagskommittén**, valdes Gerardo som ordinarie och Krzysztof som ersättare.

Till **Verksamhetskommittén** valdes Erhan som ordinarie och Krzysztof som ersättare.

Till **Avdelningens representantskap** valdes Paula som ordinarie och Erhan som ersättare.

Till **Seko Postens representantskap** valdes Erhan Gömüc.

Aktivetsplanen

Styrelsen arbetar för att genomföra aktivetsplanen för år 2007. Den beslutades av medlemmar vid höstens medlemsmöte.

Den nya styrelsen är medveten om att åstadkomma uppdraget tillsammans med våra medlemmar. Vi ska göra vårt bästa. Expeditionen är ofta bemannad

och ligger på plan 2½. Ni är välkomna. Adressen till vår hemsida: <http://www.sekotomteboda.se> För arbetsmiljö frågor besök gärna Tomteboda skyddsombudens hemsida: <http://www.so.sekotomteboda.se> Våra viktigaste frågor numera är Tomtebodas nu-läget och framtidsfrågor; bemanning, arbetsrotation, ett nytt golv på manuella sorteringen på KSM; Nya kaffeautomater, hälsoundersökningen, avtalsrörelsen 2007, förberedelser inför den kommande lönerrevisionen, Föa-tidsförhandlingarna, semesterplaneringen, nya sorteringsvolymerna till Tomteboda, årets arbetsmiljöronder, mm.

ViP:en höjs

Vi bidrar och är nöjda med att terminalens ekonomi går lysande och att VIP:en höjs varje kvartal. Samverkan fungerar bra på alla nivåer. Vi kommer också att arbeta med arbetsplatsträffar och förbättringsgrupper fungerar bättre i vissa lag i huset. Somliga i styrelsen är kanske osynliga på golvet men Ni ska veta att varje medlem får den hjälp som han/hon behöver och vi sköter vårt uppdrag på ett allvarligt sätt för våra medlemmar och terminalens framtid.

*Med vänliga hälsningar,
SEKO Klubb Brev Tomteboda*

**Faktuellt -
ledande
postfacklig
tidning.**

**Nästa nummer
ges ut i juni.**

Förtroendevald

Namn: Anne-Helene Petterson

Aktuell som: Nyinvald ersättare och jämställdhetsansvarig i Årstas klubbstyrelse.

I Posten sedan: Jag började 1984 som kvällsdeltidare på Hammarby postterminal. Det var svårt att få heltid där då organisationen byggde på deltid. Så 1987 sökte jag till Stockholm Klara. Jag hade hört att man kunde få heltid där. Jag fick göra några postprov, sedan var det bara att köra igång.

Innan Posten: Jag gick treårig ekonomisk linje i gymnasiet. Efter skolan arbetade jag bland annat som sekreterare på DN och receptionist på en revisionsfirma.

Fritidsintressen: Det blir mycket kultur – teater, bio och böcker. Jag tycker om att promenera och vara ute i skärgården. Sedan blir det också lite Friskis och Svettis när jag hinner.

Senast sedda film: The Queen

Senast lästa bok: "Män som hatar kvinnor" av Stieg Larsson på cd-bok. Cd-böcker är väldigt bra när man har ont om tid. Du kan lyssna medan du gör annat.

Vad är den viktigaste fackliga frågan?

– Jag tycker faktiskt att det är flera frågor. Närmast oss själva här på Årsta är det förstås ESB. Det kommer att påverka oss mer än vad många tror. Men även arbetsmiljön är en viktig fråga. Det måste gå att göra den bättre.

– I det större perspektivet är det att få fler medlemmar. Det är viktigt att vi sätter fokus på vad medlemmarna vill. Vi kan bli mycket bättre på det. För har vi inga medlemmar så har vi inget fack.

Vad är svårast fackligt?

– Genomförandekraften. Att inte fastna i något sorts klister när man ska genomföra saker. Jag tror att man ska vara glad om det går att uppnå hälften av all de saker man vill göra. Men jag tror att det går om vi har ett bra samarbete med arbetsgivaren. Ett samarbete där vi möts halva vägen. Jämkar vi ihop oss så kan vi uppnå ett gemensamt drömmål. Då är jag övertygad om att vi kan få till en bra arbetsplats här på Årsta

Trivs du på Årsta?

– Jag trivs med arbetskamraterna och



min närmaste chef. Vi är ett bra gäng. Visst finns det problem på Årsta men jag tror att de går att lösa. Jag tycker vi har alla förutsättningar.

Vad tycker du om åtgärdsplanen?

– Det är bra med en åtgärdsplan om den kompletteras med att vi som arbetar ute på golvet får vara med och tycka till och påverka åtgärderna. Det är ändå vi som ska genomföra och arbeta med åtgärderna varje dag. Utan oss kommer det inte att lyckas. Våra röster måste också räknas.

Ska du demonstrera första maj?

– Ja, jag kommer att gå ut och demonstrera. Nu när vi har fått en borgerlig regering och allt håller på att gå på tok känner jag att det är viktigt att engagera sig. Det är allvarligt det som håller på att hända. Ta bara försämringarna i a-kassan och de hårdare kraven på arbetssökande. Jag tycker det är cyniskt att sätta en sådan press på de arbetslösa. De behandlas som om de var myglare som ska sättas dit. Jag är övertygad om att alla människor i grunden vill arbeta, tjäna pengar, ha hem och familj.

Har du något du vill tillägga?

– Jag har valt att bli jämställdhetsansvarig på klubben. Jag tycker det är viktigt att alla får samma chans oavsett kön, hud eller religion. Oavsett hur bra vi är idag på jämställdhet så är jag säker på att vi kan bli ännu bättre och det är vad jag ska försöka genomföra som förtroendevald.

*Text: Jan Skog
Bild: Jan Åhman*

Årstaklubbens årsmöte

Janne Gebring omvald till klubbordförande

- Årstaklubbens årsmöte den 3 mars samlade ca 120 medlemmar.

Christer Rydh från Förbundets förhandlingsavdelning höll med säker hand i ordförandeklubban. Det bidrog till att klubben för första gången på flera år lyckades genomföra årsmötesförhandlingarna

utan att behöva ajournera någon eller några punkter!

Verksamhetsberättelse

Styrelsen fick sin verksamhetsberättelse och ekonomiska rapport godkänd utan några invändningar.

Revisorerna konstaterade i sin rapport

att styrelsen utfört ett vittomfattande och förtjänstfullt arbete – för att därefter som vanligt anmärka på att styrelsen ännu inte fullt ut 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!

Huvudskyddsombud

Till huvudskyddsombud 2007-2010 valdes **Bo Ericsson** med 93 röster. De två övriga nominerade, Anna Panic och Jörgen Hellgren fick 19 respektive 2 röster. Till ersättare för huvudskyddsombudet valdes **Leif Ljungkvist** (65 röster) och **Sinikka Karmeus-Gedda** (64). Övriga nominerade var Anna Panic (34), Pia Zetterberg (28), Roberto Cordero (22) samt Jörgen Hellgren (11).

Ordförande

Jan Gebring var enda nominerade till klubbordförandeposten 2007-2008. Han valdes med acklamation.

Styrelseledamöter

Det fanns sju nominerade till de tre ordinarie ledamotsposterna på två år. **Jan Åhman** (86) och **Mohibul Ezdanikhan** (60) valdes i den första omgången. Övriga nominerade var Abdessatar Dridi (55), Eva Brattström (53), Ann Helene Pettersson (45), Monica Lindberg (23) samt Leif Skog (23). Eftersom ingen av dessa fick tillräckligt många röster för att bli valda i första omgången (det krävdes 59 röster för det) förrättades omval mellan de två som hade högsta röstetal (Abdessatar Dridi och Eva Brattström). Omvalet utföll så att båda kandidaterna fick samma röstetal och då ska enligt stadgarna lottning företas. Den utföll till **Eva Brattströms** fördel.

I och med att Bo Ericsson valts till Huvudskyddsombud avsåg han sig sin post som ordinarie ledamot i klubbstyrelsen. I det fyllnadsval på ett år som företogs valdes **Abdessatar Dridi** (60 röster). Övriga nominerade var Ann Helene Pettersson (19), Leif Skog (19) samt Monica Lindberg (15).



Valberedningens Claes Eriksson, Martha Gonzales, Eva Nordin och Carina Fantenberg hade fullt sjå på årsmötet (ovan)...

...liksom rösträknarna (nedan). Rösträknarna konfererar med presidiet. Fr.v. Christer Rydh och PO Brandeker, presidiet, Jamshid Ghassemi, Maria Enache, Anita Segander (skymd), Barbara Ciepiela och Latif Mehana. Längst till höger klubbordföranden Janne Gebring.



Styrelseersättare

Till styrelseersättare på ett år valdes i tur och ordning **Leif Skog** (94), **Monica Lindberg** (78) samt **Ann Helene Pettersson** (74). Övriga nominerade var Pia Zetterberg (50) och Karim Alwan (37).

Revisorer

Även i revisorsvalet blev det sluten voting. Den utföll så att **Günther Thiele** blev omvald på två år med 85 röster. Den andre kandidaten, Samuel Zewdie fick 23 röster.

Till revisorsersättare utsågs **Samuel Zewdie** och **Anna Panic** med acklamation.

Valberedning

Även valberedningen kunde väljas med acklamation: **Eva Nordin** (sammankallande), **Carina Fantenberg**, **Claes Eriksson**, **Marta Gonzalez**, **Jakob Sereke**, **Seth Schuwert**, **Stig Bramsäng**.

Avtal 2007

Mellan valomgångarna lämnade PO Brandeker från Verksamhetsrådet och Christer Rydh rapporter om SEKO Postens löneenkät och SEKO:s krav inför avtal 2007. Christer Rydh rapporterade också om de fräcka bud som arbetsgivaren (ALMEGA) har lämnat. Avtalsfrågorna behandlas utförligt på annan plats i tidningen.

Listval

En skrivelse hade inkommit till årsmötet. I den föreslog Ann Helene Pettersson och Emma Konrad att klubben skall genomföra listval till klubbstyrelsen. Klubbstyrelsen yrkade avslag på skrivelsen. Både skrivelsen och styrelsens svar publicerades i Faktuellt nr 1/2007. Efter en på grund av tidspress mycket kort debatt beslöt årsmötet enligt ett förslag som både styrelsen och förslagsställarna kunde enas om. Det innebär att styrelsen tillsammans med förslagsställarna utformar ett konkret förslag på hur listval kan anordnas. Förslaget publiceras i Faktuellt och behandlas därefter på klubbens budgetmöte.

Efter avtackningar vidtog så den sedvanliga årsmötesbuffén!

Jan Åhman

Årstaklubbens styrelse 2007



Jan Gebring
Ordförande
Rehab



Rodrigo Acuna
Kassör
Medlemsservice



Jan Åhman
Sekreterare
Avtalsfrågor



Mohibul Ezdanikhan
Vice ordförande
Fackligt/politiskt



Railii Kalliovaara
Ledamot
Studier/Kultur



Jan Skog
Ledamot
Information



Åke Anevad
Ledamot
Anställningar



Eva Brattström
Ledamot
Vice sekr/Scheman



Abdessatar Dridi
Ledamot
Integration



Leif Skog
Ersättare
Pensioner/Försäkringar



Monica Lindberg
Ersättare
Arbetsmiljö



Ann Helen Pettersson
Ersättare
Jämställdhet

Bilder från Sektion Årsta ePP:s årsmöte 9 mars 2007

Överst: Fr.v.: Maria Enache, Tesfai Alemu, Mathias Hök, Betariz D'Arcangel, Anders Bergström (HSO Tomteboda).

Mitten: Sven Erik Helén begär ordet. T.v om honom Izzet Kajlind, t.h. Teshome Amare, Eugenio Villablanca (skymd), Karl Åke Fäldt.

Nederst, vänstra bilden: Hamza Erdal, Izzet Kajlind (delvis skymd), Teshome Amare.

Nederst, högra bilden, fr.v.: Mötesordföranden PO Brandeker och sektionens ordförande Daniel Ghiu.



Årsta:**Åtgärdsplan och utvärdering**

• Årstas och Brevnätets ledning redovisade den 26 mars en "Åtgärdsplan Årsta" för Meddelandebolagets styrelse med Erik Ohlsson i spetsen. Åtgärdsplanen innehöll följande åtgärder på kort sikt:

"Organisation, ledning och styrning

- Förändring i organisationen för att skapa tydligare styrning på enhetsnivå
- Lagledarnas roll förändras så att mer tid frigörs till att leda/styra verksamheten och utveckla medarbetarna.
- Förändra och förenkla arbetsrotationen

Processer

- Utrikesvolymmer i uppsamlingsortering flyttas till Arlanda den 1 april
- Storkunds- och blocksortering avgränsas och flyttas ur produktionshallen
- Inflödet från vissa företagscenter ses över och förändras
- Processkoordinatorer och kvalitetsansvariga utses vid varje enhet
- Kommunikationen mellan och inom

produktionsenheterna struktureras

- Omlastning av tidningar och ODR flyttas från Årsta till annan plats

Medarbetare

- Kommunicera och tydliggöra terminallens målbild och framtida utmaningar
- Starta förbättringsgrupper för att tillvara medarbetarnas förbättringsförslag och öka delaktigheten i processförbättringar
- Genomföra aktiviteterna i handlingsplanen arbetsmiljö
- Genomföra utvecklingssamtalen"

För mer långsiktiga åtgärder hänvisades till den förstudie om flytt av post från Årsta till Uppsala och eventuellt Arlanda utrikes som brevnätschefen Björn Olsson tillsatt.

"Arbetsvariationen"

I förhandlingarna inför den nya organisation som genomfördes i september förra året var de fackliga organisationerna överens med

arbetsgivaren om att en utvärdering ska genomföras senast i maj i år. Från SEKO:s sida välkomnar vi därför att utvärderingen i och med åtgärdsplanen kommer igång på utsatt tid.

Utvärderingen och uppföljningen av åtgärdsplanen påbörjades vid en konferens den 16-17 april där arbetsgivaren och SEKO deltog. Resultatet av konferensen blev att olika arbets- och projektgrupper kommer att arbeta vidare med:

- Översyn av arbetsvariationen på Enhet 1 (förutom IRM). Projektgruppen leds preliminärt av Torsten Johansson från Karlstad.
- Översyn av arbetsvariationen på Enhet 2.

Lagledarrollen

• Lagledarrollen. En arbetsgrupp börjar sitt arbete i mitten av maj. Gruppen ska se över såväl behovet av och rollerna för lagledare och biträdande lagledare och maskinansvariga/dirigenter. I arbetet ingår även att komma med förslag hur personalplaneringen kan förbättras.

• Ledning och styrning på enhetsnivå. Årstas terminalchef Kent Söderberg och Alvestas chef Ingvar Palm utreder frågan.

• Förbättringsarbetet. Christer Behnke ansvarar för att ta fram förslag om under vilka former förbättringsarbetet ska bedrivas på Årsta.

• Samverkansformerna inklusive utvecklingssamtalen. Personalchefen Eva Lind och ekonomichefen Jonas Ransmyr ansvarar.

Scheman och arbetstider

• Scheman och arbetstider. En schemagrupp har startats på terminalnivå. Eva Lind leder gruppen.

• Användandet av Årstas kajer. Serbaz Shali leder ett projekt som håller på med en översyn, klart senast 1 september.

• Inflödesprojekt. Ann Marie Bjurkull och Dag Lundin leder ett projekt som ser över hur man kan snabba på inflödet till terminalen.

• Personalens medverkan i utvärderingen. Christer Behnke ansvarar för att förslag tas fram.

De närmare formerna för hur projekten ska arbeta, vilka som ska leda och ingå i dem är inte samverkat än.

Jan Åhman

Förstudien

• Brevnätets chef Björn Olsson har beställt en förstudie om postfördelningen mellan Årsta, Arlanda och Uppsala. Syftet är att när ESB startar i skarp drift så kommer det att finnas en viss överkapacitet på Uppsalaterminalen och Årsta har utrymmebrist. Det viktigaste för vår brevnätsledning är att vi sorterar vår post på bästa sätt och med en bra fördelning över hela landet.

Där är ett av förstudiens uppdrag att titta på vad som händer på Årstaterminalen utrymmesmässigt om en del post flyttas. Exportsorteringen ha redan flyttats tillfälligt till Arlanda så den kommer också att utvärderas. Troligtvis är det detta projekt som får utvärdera exportsorteringen eftersom den låg med i projektet från början.

Simuleringar

Det som kommer att utvärderas är postnummerområde 62 Gotland och hela 16-19 sorteringen. Det innebär inte att några av dessa volymer kommer att flyttas men utvärderingen ligger i uppdraget som projektet fått.

Just nu håller projektet på att samla in fakta för att kunna göra olika simuleringar på vad som händer om olika postnumme-

rområden flyttas. SEKO klubben har varit på ett informationsmöte med projektledningen. Vi kommer att träffas igen den 9 maj för att kunna få information om resultatet av de simuleringar som de gjort.

Ingen övertalighet

Projektet ska vara klart innan midsommar för att brevnätets ledningsgrupp ska kunna ta ställning till om det är värt att gå vidare med projektet och verkligen flytta post. När de tagit ställning kommer det att förhandlas i brevnätssamverkan där SEKO representeras av P-O Brandeker, Kenneth Petersson och Jan-Eric Rönnqvist från SEKO verksamhetsrådet brevterminaler. SEKO klubben har ständig kontakt med verksamhetsrådet.

En förutsättning för att kunna flytta post är att det inte uppstår övertalighet har arbetsgivaren sagt på alla nivåer. Om post flyttas kommer resurser att finnas för bl.a. pensioneringserbjudanden. SEKO klubben Årsta har det som ett absolut krav om post ska flyttas. Vår grundinställning är att vi vill behålla de volymer som nu finns på Årsta samt att vi vill ha tillbaks exportsorteringen.

Åke Anevad

ESB-projektet på Årsta

Ombyggnaderna har börjat

Videokodningen

Efter påsk startar videoutbildningens steg 2 i rollerna 5-6 (utdelningsdress och mottagarnamn). Tangentbords-, ergonomi- och kodningsutbildning samt övning tar sammanlagt 11,5 timmar.

Samma handledare kommer att hålla i denna utbildning som i steg 1.

GLP

Uppgraderingen av samtliga Solystic GSM och FSM till GLP 2.8 är nu klar.

Version 2.8 innebär att

- Mode (Rollerna) 5-6 läggs in (=förädlingen)

- Statistiken per maskin läggs in i systemen (har plockats ut manuellt i den första GLP-versionen)

- Högre läsbarhet (92 procent)

Videokodningen har minskat med ca 50 procent sedan 2.8 kom i drift. Vid dagens möte fanns ännu inga siffror hur den manuella sorteringen påverkats.

Årstas SSM:ar börjar preliminärt att GLP:as under juli månad i år. Siemens

GSM-IRM-FSM uppgraders först nästa år.

Alla anställda som kör maskinerna ska få en utbildning i GLP. Utbildningen, som beräknas ta ca 2 timmar, startar efter påsk.

Produktion

Årstas sorteringsprogram för B-posten är nästan klara. Preliminärt blir det ca 6 updelningsprogram och 100 förädlingsprogram.

Enligt nuvarande beräkningar kommer som mest 456 hyllvagnar (!!) att användas samtidigt i förädlingen på Årsta.

Tidsfönstren för B-posten kommer att ändras i Nätet först 1 maj 2009. Det innebär att när förädlingen av B-posten börjar går i skarp drift på Årsta i maj 2008 så kommer vi det första året att arbeta i nuvarande tidsfönster (med uppdelning / förädling på f.m.).

Layout/Lokaler/Flyttar

Omflyttningarna i huset har startat. Första åtgärden är att hela Bellman görs om till pausrum vilket innebär att sammanträdes-

rummet och SEKO Sektion 1-2:s expedition utryms.

Därefter påbörjas ombyggnaden av pausrummet vid Kyrkan i april och pausrummet vid DIL:en i maj.

När det är klart rivs Bellman i början av juli. Därefter ska golvet mm färdigställas så att BFM:arna kan installeras i augusti. Ett nytt linoleumgolv kommer att läggas på BFM:s golvytor.

Hur det ska bli med övriga golv i huset är liksom en rad andra arbetsmiljöfrågor (ventilation, buller, LTP/lyfthjälpmiddel) inte klara än. Det är dock sannolikt att det i åtminstone den blivande manuella sorteringen också kommer att läggas nytt golv.

En layout för BFM-området har tagits fram och anslagits.

Layoutgruppen arbetar nu med placeringen av Blocket, Storkund, Manuella Små och spridningen BO 60-62 under evakueringstiden. Arbetet beräknas klart till den 25 april.

Mer om utbildning

Mycket utbildningar blir det! Timmar finns avsatta i budgeten – men finns de i verkligheten?!

- Videoutbildningen – se ovan!
- GLP-utbildningarna – se ovan!
- Utbildning och övning i uppdelning och förädling startar under hösten. Dag- och tvåskiftspersonal som ska arbeta med B-posten utbildas först.

Tillsättningen av utbildningsledaren är klar endera dagen. Därefter kommer en intresseanmälan att vara handledare att gå ut, preliminärt i maj.

Maskinsorteringen är redan idag grundvalen för arbetet i terminalen, och kommer att bli så än mer när den maskinella finställningen börjar. All personal – förutom de som har särskilda skäl för att slippa maskinkörning – kommer därför att även arbeta vid BFM:arna. Det innebär att alla också ska få den utbildning, som inleds under hösten i år. En förfrågan kommer att gå ut till lagen senare i vår/början av hösten där de dag/tvåskiftare som vill vara med i den första utbildningsomgången kan anmäla sig (nattpersonalen kommer längre fram eftersom förädlingen av A-posten startar ett år senare).

Ett "Öppet hus" med information kring Årstas ESB-projekt kommer preliminärt att hållas för alla skift den 8-9 maj.

Läkarundersökning för nattare

- Från den 1 januari 1998 finns regler om rätt till gratis läkarundersökning för nattarbetare. Reglerna modifierades i vissa delar den 1 juli 2005.

Med natt menas i det här sammanhanget varje period om sju timmar som innefattar tiden 00.00 - 05.00. Man måste arbeta minst tre timmar av dygnets arbete under denna period eller fullgöra minst 38 procent av årsarbetstiden under natt för att räknas som nattarbetare.

Föreskrifterna har utfärdats av Arbetskyddsstyrelsen (*Medicinska kontroller i arbetslivet*, AFS 2005:6) och grundar sig på EG:s arbetstidsdirektiv.

Rättighet men ingen skyldighet för den anställda

- Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda läkarundersökning innan man påbörjar nattarbete.
- Därefter ska en läkarundersökning erbjudas vart sjätte år fram tills dess man fyllt 50 år. Efter fyllda 50 år ska

undersökningen erbjudas vart tredje år.

Jag skriver *erbjudas* eftersom arbetsgivaren har en skyldighet att erbjuda läkarundersökningen, men som anställd avgör jag själv om jag vill anta erbjudandet eller ej.

Arbetsgivaren behöver inte erbjuda läkarundersökning för den som tillfälligt arbetar natt i högst tre månader.

Ingen tjänstbarhetsbedömning

Före ändringen i AFS 2005 skulle läkarundersökningen mynna ut i en bedömning om man klarar ("tjänstbarhet") fortsatt nattarbete. Den regeln togs bort 2005. Läkaren har sekretess och får inte informera arbetsgivaren om den anställdes personliga förhållanden och undersökningsresultat. Det läkaren kan göra är att diskutera generella arbetsmiljöförbättringar med arbetsgivaren.

Jan Åhman

Jan Åhman

ESB-tidplan Årsta

Aktivitet	Påbörjas	Klart
Teknik		
GLP-anpassning GSM & FSM Solystic inkl. v. 2.8	Klart	Klart
GLP-anpassning FSM (Siemens) 27, 29, 82	Febr 2008	Mars 2008
GLP-anpassning SSM 30, 31, 38, 51	Juli 2007	Juli 2007
GLP-anpassning GSM (Siemens) 40, 54 (från Gbg)	Maj 2008	Maj 2008
GLP-anpassning IRM 101, 102, 103	Mars 2008	April 2008
Installation BFM 43-50, 58-59	10 aug 2007	Sept 2007
Ny brevkod i SSM	Juli 2007	Aug 2007
Videokodning SSM	Juli 2007	Aug 2007
Videokodning GSM Siemens	Maj 2008	Maj 2008
Videokodning IRM	Mars 2008	April 2008
IRM 101-103 kortning av antal staplar från 92 till 72	Okt 2007	Okt 2007
Ersätta FSM:arna (prel. 6 av 7) med 7 BFM:ar	Beslutsunderlag levererat till HK april 2007	Leverans 2009?
Produktion		
B-post uppdelning och förädling , utbildning & övning	Okt 2007	Hösten 2008
B-post uppdelning och förädling, skarp drift	Ett BO maj 2008, rest. nov 2008	Nov 2008
A-post uppdelning och förädling , utbildning & övning	Oktober 2008	April 2009
A-post uppdelning och förädling, skarp drift	30 april 2009	24 maj 2009
Vända B-postflödet	30 april 2009	
Schemagrupp för ny arbetsorganisation och schan ES	Hösten 2007	Okt 2008
Maskinell eftersändning	Inga beslut fattade	
Flyttar/Lokaler		
Evakuering av manuella Små/C5 BO 60-62 Blocket Storkund	9 juli 2007 9 juli 2007 2 juli 2007 Ev. flytt 2 juli 2007	
Permanent ny placering av manuella små/c5, BO 60-62, blocket, storkund	Ej beslutat	
Flytt av SSM 30-31 Ev. rivning av en maskin, beslut tas maj-juni 2007.	Februari 2008	Febr 2008

Flytt ALA 33 34 ALO 38	Sept 2008 Nov 2008 April 2008	Okt 2008 Nov 2008 April 2008
Konsekvensanalys Plan 4	April 2008 (Beslut i styrgruppen)	
Öppna Bellman som pausrum	16 april 2007	
Ombyggnad pausrum vid Kyrkan, etapp 1	16/23 april 2007	11 maj 2007
Ombyggnad pausrum vid Kyrkan, etapp 2	Aug 2008	Sept 2008
Ombyggnad pausrum vid DIL:en	28 maj 2007	30 juni 2007
Ombyggnad kontor mottagningsamordnare	2 juli 2007	27 juli 2007
Rivning av Bellman F.d. Storas kontor & pausrum Storas videorum	2 juli 2007 Nov 07/alt febr 08 2 januari 2008	8 juli 2007 9 jan 2008
Evakuering av Terminalkontor till plan 4	15 okt 2007	
Evakuering av Chefer & lagledare Enhet 1-3 till terminalkontoret	Mars 2007 - januari 2008 (1 etapper)	
Byggnation nya kontor & sammanträdesrum utanför Terminalkontoret	Aug 2009	Sept 2009
Arbetsmiljö		
Installation lyfthjälpmedel Samtliga GSM Manuella sorteringen ev. BFM	Okt 2007 Febr 2008 Okt 2007	Nov 2007
Ventilation	Närmare tidplan saknas	
Buller	Närmare tidplan saknas	
Nytt golv BFM-yta Nytt golv manuella	10 juli 2007 Ej beslutat	
Övriga golv	Beslut och närmare tidplan saknas	
Användande av LTP – andra "lyfthjälpmedel"	Närmare tidplan saknas	
Utbildning		
Video steg 1 (Roll 1-4)	Pågår	Juni 2007
Video steg 2 (Roll 5-6)	April 2007	Mars 2008
ESB-Forum (påbörjat under affärsdagarna, fortsättning i höst)	Påbörjat	Hösten 2007
Lokal GLP Solystic Siemens	April 2007	Maj 2007 Mars 2008
Uppdelning & förädling B-post	Oktober 2007	Mars 2008
Uppdelning & förädling A-post		Mars 2009

Informationsmöten

SEKO Klubb Årsta postterminal håller informationsmöten på arbetstid (1 timme) för alla medlemmar.

Tid:

2 maj kl. 17.30, 23.00

3 maj kl. 10.00, 14.00

10 maj kl. 13.00, 14.00, 17.30, 23.00

Plats:

Restaurangen, Årsta postterminal

På dagordningen:

- **Aktuella Årstafrågor**
 - **Avtal 2007**
- **Övriga aktuella frågor**

Klubben bjuder på kaffe/dricka och smörgås.

Välkomna!

/Klubbstyrelsen

Internationellt

Storbreven finställs i USA

USA: Storbreven finställs

I början av mars blev det klart att US Postal Service skrivit kontrakt med Northrop Grumman om leverans av 100 FSS (Flats Sequencing System) för maskinell finställning av stora brev. De 100 anläggningarna kommer att placeras ut på 33 sorteringsterminaler runt om i USA. Ordervärdet uppgår till drygt 6 miljarder kronor.

Northrop Grumman har utvecklat den maskinella finställningen av stora brev i ett samarbete mellan sitt eget franska dotterbolag Solystic (f.d. Alcatel) och Siemens.

Den första kompletta maskinen installeras i Dulles, Virginia, i april i år och provdriften beräknas starta i september. Installationen av de 100 anläggningarna påbörjas 2008.

FSS:arna tar mycket plats (varje anläggning är ca 80 meter lång och 18 meter bred) så flera terminaler måste byggas ut. Den maskinella finställningen kommer också att innebära en del förändringar för de stora kunderna (mailers m.fl.) och USPS håller därför ännu ett toppmöte om storbreven ("FSS Summit") den 17 maj. Bland annat vill man passa på att flytta adressen på

breven från idag nedre vänstra eller högra hörnet till upptill i mitten på brevet. Detta för att det ska bli lättare för brevbäraren att läsa adressen. (Postalnews blog m.fl.)

Franska Posten går över till eldrivet?

La Poste planerar för att under en femårsperiod byta ut merparten av sina 48.000 fordon med eldrivna bilar. De eldrivna fordonen kostar mer i inköp än vanliga bensindrivna bilar på grund av att batterierna är dyra. I gengäld räknar man med att ta igen det på driften; enligt La Poste kostar den el som går åt för att ladda batterierna en sjättedel av bensinen. (Wall Street Journal)

Iran och Israel

Det är en intressant iakttagelse att två så motsatta stater som Israel och Iran i alla fall har en sak gemensam: båda tänker privatisera posttjänsterna.

I Israel planerar regeringen för att i maj 2008 sälja ut 49 procent av israeliska Posten.

I Iran öppnar man i vår för en andra privat aktör. (Taliya news).

Det israeliska postfacket har under april genomfört blockader och strejker i protest mot vad man kan kalla för det svenska systemet med en prisreglering som gynnar russinlockarna. Facket kräver att israeliska Posten ska få konkurrera med priset om de storsändningar som de privata aktörerna nu lägger beslag på.

Irak

Bara en bråkdel av alla de skändligheter som USA & co gör sig skyldiga till i Irak när – när de har filterats genom Dagens Nyheter och de andra propagandaorganen – våra öron.

Till exempel rapporterar ICEM (oljearbetarnas internationella fackliga organisation) om några – efter irakiska mått – små men typiska förbrytelser.

Den 23 och 25 februari tog sig amerikanska och irakisk-amerikanska trupper in på oljearbetarnas kontor i Bagdad, arresterade en facklig funktionär och konfiskerade datautrustning mm. Några dagar tidigare gjorde man likadant på journalisternas kontor.

Holländska nedskärningar

Omregleringspolitiken är som bekant en omfördelningspolitik som syftar till att försäkra villkoren för dem som gör själva jobbet. När nu den fullständiga omregleringen närmar sig i övriga EU-länder (den ska vara genomförd senast 1 januari 2009) kommer kraven om försämrade villkor för personalen som ett brev på posten.

I Holland meddelar TNT, f.d. holländska Posten, att man tänker göra sig av med 11.000 anställda åren 2007 - 2010 och dessutom "i bästa fall" frysa lönerna under två och ett halvt år. Holland planerar att omreglera helt den 1 januari 2008, men beslutet är ännu inte fattat.

Det pågår ett politiskt rävspel kring EU:s omreglering av postmarknaden. Både Tyskland och Holland har haft för avsikt att genomföra slutsteget ett år före deadline, som är satt till 2009. Andra länder, som t.ex. Frankrike, har sagt att man avvaktar till 2009 och eventuellt senare. Mot den bakgrunden pågår nu diskussioner på högsta politiska nivå i Tyskland om inte också de ska vänta ett år till.

Ryska protester

30 postanställda genomförde i april ett protestmöte utanför huvudkontoret i St Petersburg och hotade med att gå i strejk. De krävde högre löner och att få sin nybildade fria fackförening godkänd. Dessutom begär man att produktionen moderniseras och maskinella hjälpmedel införs; man anser att dagens förhållanden på de ryska postkontoren är 1800-talsmässiga.

Jan Åhman

2006 års resultatdagar

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

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

Följande villkor gäller:

- Har man varit *anställd* under minst nio månader under 2006 får man två lediga dagar. Har man varit *anställd* i minst sex månader får man en ledig dag.
- Man får inte ha varit sammanhängande tjänstledig eller haft friår under mer än sex månader 2006. Däremot berättigar sjukfrånvaro och föräldraledighet till resultatdagar.
- Ledigheten ges i samma omfattning som tjänstgöringsgraden. Exempel. Den som tjänstgör på heltid får två hela lediga dagar, den som tjänstgör på 50 procent får ledigt två halvdagar, den som tjänstgör på 75 procent får ledigt två 75-procentsdagar, etc.
- Man ansöker om ledighet på vanligt

sätt genom ledighetsansökan där man kryssar i "Annan ledighet" och anger resultatdag.

• Dagarna ska tas ut under 2007. De får inte sparas och de får inte bytas ut mot pengar.

• Sjukledighet får inte brytas för uttag av resultatdagar.

• Tidsbegränsat anställda har rätt till resultatdagar – förutsatt att man uppfyller villkoren om anställningstid under 2006.

• Det kan uppstå gränsfall. När sådana ska bedömas gäller det som Postens ledning skriver i ett brev till alla chefer den 20 februari:

"Det kan alltid uppstå gränsdragnings-situationer och om så är fallet är utgångspunkten att hitta en smidig lösning som bidrar till den positiva upplevelsen av Resultatdagarna". Nu återstår bara för lokala chefer att våga följa denna uppmaning; så var inte alltid fallet under förra året!

Jan Åhman

Om moroten och piskan

Det behövs säkert både och, när man ska få ett trist arbete gjort. Ett arbete som inte är särskilt lustfyllt i sig men som ändå ska göras. Det är väl svårt att veta var detta uttryck egentligen kommer ifrån. Länge har det säkert funnits åtminstone något som liknar det och som betyder ungefär detsamma hos alla människor, i alla tider och i alla kulturer. I vår ekonomiserade nutid kan man översätta moroten och piskan till det kamouflerande begreppet incitament, som innehåller bådadera.

Nåväl, i min sinnevärld ser jag en åsna framför mig. Liten, senig, muskulös och med stora öron. En smart överlevare som inte anstränger sig mer än vad som är nödvändigt. Att få denna åsna dit man vill och att kunna utnyttja öket på bästa sätt, krävs både något som lockar åsnan i form av en morot, och en piska som åsnan gör allt vad den kan för att undvika.

Piskans språk

Själv tänker jag när jag hör uttrycket, att ju större, saftigare och godare morot som vankas, desto mindre och klenare piska behövs. Det som lockar till något gott och attraktivt föder positiva tankar hos åsnan, som utför det nödvändiga arbetet med förhoppningsfulla tankar om det ljuva priset som den saftiga moroten utgör.

När piskans språk dominerar och moroten blivit mindre och klenare, förutsätts åsnan att på alla möjliga sätt och vis försöka smita undan jobbet, om inte piskan ständigt finns där till hands som ett hot. För moroten lockar inte alls, den är för liten och klen, om den alls finns.

Sparris och rödbetor

I piskans domän utvecklar åsnan egenskaper som rädsla, misstänksamhet, rövslickeri, hackkyckleri och statisk osjälvständighet. Allt ska kontrolleras och åsnan reagerar genom att lyda, vara tyst och utveckla knep för att undgå piskan och att aldrig sticka ut. Efterhand som effekten av piskan minskar för att åsnan lär sig knepen att undkomma, måste piskan bli större och vassare.

Kanske blir det nödvändigt med flera piskor till slut ?

När moroten, den goda varianten som är full av saft och smak dominerar, blir det istället åsnans vilja och önskan att nå godsaken som gör att arbetet blir utträttat. Belöningen som hägrar, utvecklar åsnans

kreativitet, samarbetsvilja och förändringsbenägenhet. Den får åsnan att utan piska göra små egna uppfinningar för att få jobbet gjort bättre, och framförallt effektivare. Om man sedan spår på den där moroten med lite extra godsaker som sparris, och rödbetor, så kan man säkert ställa in piskan helt och hållet i något förråd i stallet.

Sorteringen

Här vill jag bara erkänna att min egen personliga erfarenhet av just åsnor är ytterst begränsad. Kanske sitter det någon och läser detta som vet allt om åsnor och som i och med det tycker att jag resonerar fullständigt felaktigt. Jag hoppas att du som läser har överseende med det, och ändå förstår själva andemeningen i det hela. Och jag gör ingen som helst nedvärdering av åsnor, tvärtom ser jag dom som smarta, uthålliga och seniga ök.

Dessutom vackra!

Nu undrar du säkert vad detta har med oss att göra. Men det är vårt jobb i sorteringen som jag syftar på, hur långsökt det än kan verka.

“Ett numera nästan förbjudet ord, som skulle få en effektivare avslutning på dagen, då all kreativitet för att bli färdiga med jobbet i tid skulle släppas lös i full frihet.”

Attraktiva belöningar

För mig är det så tydligt så, att med belöning, uppmuntran, lyhördhet, tydlighet och vetskapen om morotens betydelse när man längre och blir mera produktiv, än med kontroll, bestraffning, bevakning och ett allmänt repressivt tänkande. Då slipper arbetsgivaren bygga på övervakningsfunktionen varje gång det är problem med arbetet, om man istället kan öka motive- ringen genom attraktiva belöningar.

Utvecklingen är nu tyvärr alltför tydlig, att när problem uppstår i produktionen löser arbetsgivaren det genom att utveckla kontrollfunktionerna. Istället för morötter till oss alla, får några få extra ytterliggare en piska att hålla kontrollen med. På så vis styr man bort ifrån den platta och lagutvecklande organisation som från början påstods vara målet.

Snabbt son f-n

Vi som sorterar Posten på Årstaterminalen har ju egentligen ett rätt så trist jobb. Precis som åsnan som ser ut över en oändligt lång och tråkig väg som den måste tillryggalägga, med något tungt och skaktigt på ryggen. Monotont, enahanda och utan några större utmaningar. I grunden handlar det för oss som sorterar att snabbt som fan se till att alla breven trillar igenom terminalen fortast möjligt, till rätt adressat och helst utan att kuverten går sönder. Så att kunderna får sin Poste som vi har lovat.

Skrämmande likt

Alltid samma sak, det är förutom under julen sig skrämmande likt, dag efter dag. Då ligger det i alla fall mig själv nära till hands, att likna mig vid åsnan och fundera över vad som får mig aktiv, förutom lönen som är alldeles för låg.

Att alls göra jobbet jag är där för att göra, att göra det långsamt och utan engagemang, eller att göra det effektivt och rätt.

...Vad får mig till en direkt fientligt inställd och sur och maskande åsna som smiter undan och biter första bästa djurskötare så fort som möjligheten ges?

...Vad får mig till en mera vänligt sinnad åsna, och kanske också lite uppfinningsrik och kreativ?

...Jo, en morot skulle fungera!

Gratis fika!

Vad skulle det kunna vara ?

- Posten bjuder på Fika!... En ganska blygsam morot i och för sig, men säkert uppskattad. På alla andra arbetsplatser som jag har kontakt med bjuds de anställda på fika. Jag har flera jobb så jag ser ganska många arbetsplatser från insidan.

- H..g.ng ! ... Ett numera nästan förbjudet ord, som skulle få en effektivare avslutning på dagen, då all kreativitet för att bli färdiga med jobbet i tid skulle släppas lös

i full frihet. Något som var vanligt förr och som säkert de flesta som läser håller med mig om, var ett effektivt sett att väcka till och med den allra slöaste åsnan.

- Rejåla funktionstillägg på lönen! ... Alla engagerade hälsoinspiratörer, pausgymparledare och handledare i maskin och kodningsutbildningar borde självklart, så länge som dom engagerar sig för sina arbetskamrater, få ett extra funktionstillägg på lönen. Som bevis på att deras extra engagemang för hälsa och utveckling verkligen uppskattas av arbetsgivaren.
- Två verkliga bonusdagar! ... Och sluta räkna småsnålt med timmar, så att den lilla bonus som sipprar ner till personalen verkligen märks. Med tanke på vad dom får som lever på vårt arbete, så är det löjligt och ledsamt att se arbetsgivaren gnida med våra dagar.

- Belöna alla förbättringsförslag ordentligt! ... Den där eventuella tårtan till laget är inte tillräckligt, speciellt som det inte är särskilt nyttigt att äta tårta för ofta. Det kan vara både rent tekniska förbättringsförslag och förslag som förbättrar kvalitén och praktiska tips om effektivare arbetsmetodik.

Saftigaste moroten

Se där bara några exempel på morötter som säkert skulle få de flesta åsnor att istället för att undvika piskan, riktar in sig på moroten och ger ifrån sig lite extra engagemang. Säkert finns det fler morötter än så att ta till. Kostnaden som uppkommer med dessa morötter, den kostnaden äts snart upp av den besparing man kan göra på piskorna. Piskor som man ser i form av en växande grupp arbetsledare på olika nivåer. Inget ont om dessa personer, många gör likt djurskötaren ett bra jobb och dom sliter mer än de flesta andra. Deras funktion i produktionen blir ändå snarlik piskans, och det är ju det jag helst skulle vilja slippa..

Högre lön som är den saftigaste moroten för de flesta åsnor, blir en fråga inför avtalsrörelsen. Ett erkännande i form av en rejäl löneförhöjning, vore ett bra sätt att få de vakna och engagerade medarbetare som Erik Olsson i sina högtidliga stunder säger att han vill ha.

... men hur det går med det får vi se så småningom.

Eva Brattström

Eva Brattström är eldamot av klubbstyrelsen på Årsta.

Är det nödvändigt att demonstrera på Första maj?

- Första maj firande började med 350.000 arbetare strejkade i Chicago år 1886, kravet var 8 timmars arbetsdag. Första maj är den dag då man över hela världen kallar arbetarna till gemensam kamp mot kapitalismens och utsugningens brutala makt. Varför demonstrerar man bara mot Kapitalismen? Det är ju det kapitalistiska systemet som ligger bakom allt det onda som plågar mänskligheten. Fattigdom, ojämlikhet, arbetslöshet, hemlöshet, ekonomisk osäkerhet och politiskt förtryck är alla oundvikliga produkter av detta system. Kapitalisterna har tagit männis-

har kämpat till sig – och märkligt nog så rullas nu allt detta tillbaka. När den så kallad borgerliga alliansen går på offensiv så ökar klyftorna. Pensionerna ryker, arbetslösa lider, sjuka människor jagas, alla slags diskrimineringen ökar, den offentliga sektorn privatiseras utan att fråga de riktiga ägarna, dvs. vi alla. När läget är så dåligt då har väl något gått snett? Arbetarrörelsens partier har inte skött deras uppgift bra. Vad ska vi göra då, frågar alla? Självklart inte bara sitta hemma och bli ledsna och arga. Vi alla måste kämpa mot dessa krafter som håller på att nedvärde-



kors öde i sina klor och de har första och sista ordet i världspolitiken. Det är ju så att det är kapitalet och storfinanserna som bestämmer över produktionen, de kan rasera arbetsplatser, flytta dem till låglöneländer och ställa hel samhällen utan möjligheter eller drastisk minskade möjligheter till försörjning.

Kampdag

Förstamajfirandet började som kampdag i ett samhälle där det rådde massfattigdom, och svält bland många, där de sociala orättvisorna och klassklyftorna var mycket påfallande. Första Majdemonstrationen var från början en protest mot den härskande klassen. Alla viktiga politiska reformer som Sveriges arbetare har lyckats genomföra, har från början förts fram i Första Majdemonstrationerna.

Dagens makthavare har en anti arbetarklassens politik den kommer att göra många av oss ännu fattigare, tvåtredjedelssamhället är redan här. Många går fortfarande utan jobb. Rättigheter som var självklara för oss har blivit en dröm. Rättigheterna som arbetarna

ra oss alla. Det är bara att kämpa som våra bröder gjorde i Chicago och som man gör i andra länder som Bolivia, Venezuela, Nepal, Frankrike....

Begränsa marknaden

Personligen tycker jag att det behövs en ny politik, en politik som gynnar våra intressen, en politik som begränsar marknaden och bankernas makt. En politik som utvidgar demokratin. Och alla vi arbetare, arbetslösa, tjänstemän, unga och gamla borde engagera sig i en sådan grundläggande ändring. Det är en fråga om oss, om våra barn och våra barnbarns framtid.

Vi alla ska gå ut och demonstrera och manifesteras för rätten att bestämma över vår egen framtid, för demokratin och vi ska kräva en folkomröstning om den EU-författning som regering och riksdag kommer att tvinga på oss. Det finns många fler anledningar att demonstrera och manifesteras. Vi ses vi på barriaderna den första maj. Du ska också vara där då blir vi flera!

Masood Punjabi

Postens mångfaldsansvarige Manne Didehvar på Årstabesök

• Posten har fått en mångfaldsansvarig, Manne Didehvar, som ytterst ska ansvara för mångfald och integration inom Posten. Han har sin arbetsplats på huvudkontoret men när SEKO:s integrationsutskott på Årsta hade fått reda på att han fått tjänsten så bjöd vi in honom till Årsta den 5 mars för att vi skulle få reda på vem han är och vad han tänker arbeta med men även för att han skulle få träffa utskottet.

Projektstöd

Först visade vi vår gäst Manne Didehvar runt på Årsta då han ville se produktionen. Vi visade honom då också vår integrations- och jämställdhetshörna utanför Huldaskarinen på plan 2 där Janne Åhman mötte upp för fotografering. När vi återkommit till möteslokalen presenterade vi själva utskottet och dess breda verksamhet.



Manne Didehvar

Därefter presenterade vi oss för varandra och Manne Didehvar berättade lite om vad han gjort innan han blev mångfaldsansvarig inom Posten och om hur han tänker lägga upp sitt arbete. Han menar att han inte är någon dokumentmänniska utan en handlingsmänniska som arbetar utifrån bestämda strategier och mål. Det kommer att läggas ut en enkät på Postens intranät där alla kan komma med förslag på lämpliga mångfaldsprojekt. De fem bästa kommer att bli belönade och vissa kan få stöd för sina projekt.

Affärsman

Manne Didehvar anser att integrationsfrågan är otroligt viktig för Posten men påpekade dock med bestämdhet att han ser sig som en affärsman som i första hand ser till affärsnyttan men att eftersom t.ex. minskad diskriminering påverkar positivt så kommer även samhällsnyttan att gynnas av det rent affärsmässiga synsättet. Därför vill han också förmedla detta till övriga inom Posten exempelvis på utbildningsdagar. Som svar på vårt önskemål att integration blir obligatorisk i Postens ledarskapsutbildningar, i likhet med vad som är fallet inom SEKO, så svarade han att arbetsgivarens representanter också

ska få sådan utbildning. Han tycker att det är tråkigt när man ser integration som ett invandringsproblem och vill använda begreppen första och andra generationen svensk istället för första och andra generationens invandrare. Vid en diskussion så framkom att samtliga vill föra fram att integration och mångfald kan vara så berikande för företag och anställda och om alla anställda blir behandlade med respekt och får chans att visa sin potential så bidrar detta med största sannolikhet även till att företaget går bättre. Manne menade också att ett sådant företag blir mer attraktivt och konkurrenskraftigt.

Återvänder gärna

Vår gäst Manne Didehvar var mycket glad över att ha blivit inbjuden till integration-

utskottets möte och sa att han gärna återvänder till Årsta fler gånger. Vi ser därför fram emot att både våra chefer och arbetskamrater på golvet ska få möjlighet att träffa honom och höra om hur han tänker arbeta för en ökad mångfald och integration.

Bosse Ericsson

Bosse Ericsson är huvudskyddsombud på Årsta.

Bilder nedan:

Manne Didehvar, Bosse Ericsson och Ebrima M'Bob vid Årstaklubbens integrations- och jämställdhetshörna.

Ebrima M'Bob beskriver sina erfarenheter av integrationsarbetet för Manne Didehvar.



The Queen regerar än

“I ungdomspartiets (Socialdemokratiska Ungdomsklubben/JÅ) ledning fanns ett par överbegåvade, som det inte vart något särskilt av. Men talangerna höll ut, och av dem som kläcktes ur klubbarna blev framledes statsråd, landshövdingar, statssekreterare, riksdagsmän, borgarråd, kommunalchefer, fackförbundsfunctionärer, folkrorelsedirektörer i Sverige. En som angrep militarismen hade utsikt att bli försvarsminister tjugo år senare, en som försvarade skytterörelsen ordförande i någon fredsförening. De som värst rackade ned på militärerna som mördare och bödelsdrängar vart i exercisen uttagna till reservbefäl och fick därmed förlängd militärtjänst, och de skötte sig ypperligt.

Ingen vart president, fast alla var för republiken.” (Ivar Lo Johansson: Stockholmaren)

• När vi går och ser Stephen Frears film *The Queen* på biografen Grand på Lidingö, på blanka eftermiddagen en söndag i slutet av februari, är det fullsatt i salongen. Det är inte den vanliga popcornstuggande publiken; vi är alla i den övre medelådern och äldre; en och annan sitter möjligen och prasslar med en påse “M”. Husorganet här på Lidingö, Svenska Dagbladet, har gett filmen lysande recensioner. Men ändå. Filmen har gått i flera veckor och fortfarande så stort intresse! Kanske är prinsessan Diana, den första huvudpersonen i denna film, lika populär här, som hon var i London de där dagarna i månadsskiftet augusti-september 1997? Eller är det så att det ligger något tidlöst shakespearearskt över det drama som utspelar sig inom och kring den engelska kungafamiljen?

Dianas död

Filmen skildrar kungafamiljens tillkortakommanden vid prinsessan Dianas död. Diana var populär och hon dör under tragiska omständigheter och hon var till helt nyligen medlem av kungahuset, gift med självaste tronarvingen. Hennes äldsta son kommer också han att en dag överta kronan. I London växer sorgebetygelserna till gigantiska proportioner: ett hav av blommor täcker ingången till Buckingham Palace. Men kungafamiljen, med drottningen i spetsen, *The Queen*, den andra huvudpersonen i denna film, sitter styvnackat kvar på sitt sommarresidens i

Balmoral i Skottland. Man jagar kronhjort på de skotska hedarna, mycket vackert och säkert spännande; ett utomordentligt semesternöje.

Om det inte varit för det att den där prinsessan Diana återigen har ställt till det.

Tony Blair

Nere i London agerar den tredje av filmens huvudpersoner – den nyvalde premiärministern

tressanta.

Shakespeare

I Shakespeares dramer finns det nästan alltid en anknytning till aktuella politiska händelser vid den tid då dramerna skrevs, oavsett vilken regent som gett namn åt dem eller i vilken epok de utspelar sig. Per Meurling skrev mycket intressant om detta i sin bok om Shakespeare. Även i den be-

seras för att klassherraväldet ska bestå. Även kungahuset – både bokstavligen och bildligt kronan i det – måste anpassa sig till den nya tidens krav.

Folkets prinsessa

I filmen är det Blair som till slut lyckas övertyga *The Queen* om att hon måste ansluta sig till de sörjande, hur mycket hon än hatar och föraktar denna Diana.

En *folkets prinsessa* kan – rätt utnyttjad – stärka kapitalets makt. Tony Blair, så *labour* han är, förstår detta och agerar därefter. Det här hände alldeles i början av hans karriär och några av hans medarbetare som ser spelet på nära håll blir i filmen förvånade över hans ansträngningar för att rädda kungahusets anseende (jag slås av likheten med Erik Fichtelius förundran över Göran Perssons lojalitet mot kung Carl Gustaf i dokumentären Ordförande Persson). Nu har tio år gått och vi har alla sett facit av *labours* och Tony Blairs år vid regeringsmakten: Irak ligger förött och makten över oljan är säkrad för ännu en tid och den brittiska överklassen sitter kvar på tronen, rikare än någonsin. Men kanske känner de sig ändå litet oroliga?! De balanserar trots allt på en knivsegg – de är ju så få! – och därför måste de nu återigen putsa upp fasaden och byta ut Blair mot någon annan – både för att *labour* ska kunna fortsätta att spela sin socialdemokratiska roll som maktens väktare och för att makten själv ska säkra sina rikedomar.

Men *the Queen*, hon regerar än!

Jan Åhman



Tony Blair. Han fattar galoppen och hedrar omedelbart den döde i ett typiskt blairskt tal där han döper Diana till *folkets prinsessa*. Det slår an och han hyllas som en hjälte av de sörjande och i brittiska media.

Min anmälan kunde sluta här, med ett konstaterande att det är en sevärd film med många absurda scener som man kan skratta åt och ett stort skådespeleri av framför allt Helen Mirren i rollen som *The Queen*.

Men det är bara halva filmen och egentligen den minst in-

märkelsen vilar det något mycket shakespearearskt över detta drama – så som det gestaltas i denna film; det är det som gör filmen så intressant i mina ögon.

Om man om Thatcher kunde säga att hon representerade den gamla klassiska råa engelska kapitalismen med sin fackföreningsfientlighet och hårda tag mot irländarna – så representerar Tony Blair den moderna brittiska överheten. Eller rättare sagt: han insåg att de härskandes institutioner och dess politik behövde moderni-

“Mona Sahlin ny partiledare - ett steg i jämställdhetens tecken”

■ Med ett enhälligt JA! och en stående ovation samt rosor och tårar blev Mona Sahlin ny ordförande för socialdemokraterna. Mona Sahlin blev partiets första kvinnliga ledare i partiets 118 åriga historia. Om detta kunde vi läsa i Dagens Nyheter (2007-03-18). De tidigare partiledarna för socialdemokraterna har varit män i följande ordning, Hjalmar Branting (1907-1925), Per Albin Hansson (1925-1946), Tage Erlander (1946-1969), Olof Palme (1969-1986), Ingvar Carlsson (1986-1996) och Göran Persson (1996-2007) och nu Mona Sahlin (2007- (se DN). I Norden finns två andra kvinnliga socialdemokratiska ledare från Island Ingibjörg Solrun Gísladóttir och från Danmark Helle Thorning Smith. Den första att gratulera Mona Sahlin var LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin.

Stolt och ödmjuk

Mona Sahlin höll ett kort tacktal i Folkets hus och sa bla att hon kände sig både "stolt och väldigt, väldigt ödmjuk", inför uppdraget. (DN 2007-03-18). Vidare sa Mona Sahlin att "Arbetarrörelsen är facket och partiet. Och det ska ni veta: Wanja och jag tänker hålla ihop, om nu någon tvivlat på det" (DN 2007-03-18).

Vad kan vi nu förvänta oss av Socialdemokraternas nya kvinnliga ledare? Vad är hennes prioriterade områden? Vilka frågor tycker hon är viktiga?

Fyra prioriteringar

Mona Sahlin höll sitt första stora tal som partiordförande på en extra kongress där hon sa att hon hade fyra punkter som första prioritet miljö, jobb, välfärd och utrikespolitik. (DN 2007-03-19) Vidare nämde hon kvinnolönerna i den offentliga sektorn och att "någon dålig a-kassa" vill inte svenskarna ha". Andra viktiga frågor som Mona Sahlin prioriterar är integration och jämställdhet, hon har varit Integrationsminister 2002-04 och vice statsminister och jämställdhetsminister 1994-95 (DN 2007-03-17). Mona Sahlin har också varit Biträdande näringsminister 1998-2002 och egen företagare 1996-1998 och har då fått insyn i småföretagarnas villkor och vill även få partiet att se deras villkor. Mona Sahlin har också nämnt begreppet "egenmakt" dvs att indivi-

der borde få större makt över sina liv, att man inte ska ha en övertro på staten och på offentliga system men inte heller egenmakt på bekostnad av någon annans frihet eller "idiotiska privatiseringar". (Svd 2007-03-10).

“Socialt Europa”

När det gäller EU anser Mona Sahlin att "EU måste engagera sig i mer sociala frågor för att få med sig medborgarna" (DN 2007-03-25), under ett möte i Berlin träffade Sahlin sina kollegor från andra socialistpartier och man vill lansera ett "nytt socialt Europa" (DN 2007-03-25). Mona Sahlin sa vidare att man måste lämna debatten Ja eller Nej bakom oss och börja "värda de fackliga relationerna" och se till att social dumpning undviks och att man ser på sociala klyftor på samma sätt som EU har sett på handeln och marknaden. (DN 2007-03-25).

Några röster om Mona Sahlin är följande, Lena Wängnerud docent och statsvetare i Göteborg menar att Sahlin har goda möjligheter att få gehör för typiska kvinnofrågor hos socialdemokraterna tex mer radikal jämställdhetspolitik samt att det finns många kvinnor på toppositioner och att jämställdhet står högt på den politiska agendan och det talar för ett stort genomslag (DN 2007-03-18).

Lagspelare

Stig Malm citerades i DN (2007-03-19) "Det kändes med vilken lust hon klev upp i talarstolen. Jag har inte hört någon partiordförande som så tydligt markerat vikten av fackligt-politiskt samverkan som Mona Sahlin gjorde idag". Magdalena Streiffert riksdagsledamot sa "hon är en lyssnande person och hon driver precis de frågor som vi brinner för jämställdhet och integration" (DN 2007-03-18). Magnus Manhammar ombud för Blekinge partidistrikt SSU:are menade "hon är en engagerad talare och talar så alla förstår" (DN 2007-03-19). Enligt Margot Wallström EU kommissionär är Mona Sahlin en samarbetsmänniska och lagspelare. Hon hoppas också på att valet av Mona Sahlin innebär en förnyelse av partiets politik" (DN 2007-03-19).

Johan Schuck ekonomiskribent i DN analyserade följande att "man inte ska

underskatta Mona Sahlin och att hon med stor sannolikhet är en framtida statsminister". (DN 2007-03-17) Han tillägger dock att tidpunkten är osäker men att hon har uthållighet och att hon nog är villig att försöka flera gånger" (DN 2007-03-17). Han skriver vidare att som nybliven arbetsmarknadsminister 1990-91 fick hon försvara den sk "stopplagen" som tillfälligt innebar ett förbud mot strejker och att hon som socialdemokratisk partisekretärare deltog i tuffa förhandlingar om att rädda kronan under den borgerliga regeringen och som vice statsminister stödde den kraftiga budgetsaneringen under dåvarande finansministern Göran Persson, Schuck skriver vidare att Mona Sahlin har en klar övertygelse om att ha ordning i ekonomin, stabila finanser och en fungerande arbetsmarknad" (DN 2007-03-17).

“...man kan ändå betrakta valet av henne som en liten kursändring i jämställdhetens tecken.”

Timeout

Avslutningsvis vill jag som nybörjare i politikens labyrinth göra min egen analys av valet av Mona Sahlin som socialdemokraternas nya partiledare.

Det som hände under den sk "Tobleroneaffären" gjorde att Mona Sahlin avgick och tog en "timeout" från politiken i yrket och blev egen företagare och att komma tillbaka till politiken som hon har gjort är mycket, mycket starkt, tycker jag. Dessutom är min och många andras uppfattning om Mona Sahlin att hon är en mycket orädd person som verkligen vågar debattera och stå för ibland obekväma åsikter och detta är ett enligt min mening en mycket viktig egenkap. Mona Sahlin har stått upp för minoriteter och försvarat dem och värnat om deras rättigheter. Hon visar verkligen partiets valslogan "Alla ska med" i praktiken. Att

hon har fokus på viktiga frågor som integration och jämställdhet samt klimatfrågan och arbetsmarknadsfrågor och minskade klyftor i samhället samt allas frihet inte bara dem med ett "fett bankkonto" gör inte saken sämre.



Kommer Mona Sahlin att gå i spetsen för att försvara kollektivavtalen?

Mona Sahlin som är en mycket erfaren politiker och samtidigt lite av "tjejen som inte ger upp" har möjligheter att bli just en sådan ledare som väljare med skilda erfarenheter och olika bakgrunder kan identifiera sig med.

Nya röster

Kanske kan just hon generera de nya röster som behövs i nästa val för att vi ska få en ny "riktig" arbetarregering. Jag anser att socialdemokraternas val att ha en kvinnlig partiledare signalerar att de vill förnya sig vilket kan sägas vara nödvändigt för att ge det sk. "nya arbetarpartiet moderaterna" det motstånd som behövs för att vi ska få tillbaka makten i nästa riksdagsval. Om den i nyliberala kretsar så populära "nedsippingsteorin" åtminstone fungerar som den ska i politiken så kanske det kan generera mer jämställdhet även för oss som jobbar nere på det sk. golvet och ge kvinnor bättre chans och möjlighet att vidareutvecklas i sina yrkesliv samt att lättare kunna söka och få högre befattningar. Mona Sahlin blev uppenbarligen - enligt min uppfattning - inte vald bara för att hon är kvinna men man kan ändå betrakta valet av henne som en liten men medveten kursändring i jämställdhetens tecken.

Anne-Helene Pettersson

Ann-Helene Pettersson är ledamot av klubbstyrelsen på Årsta och jämställdhetsansv.

Björn Afzelius - en kämpe för rättvisa

- Det är åtta år sedan den folkkäre sångaren och musikanten Björn Afzelius dog. Björn Afzelius stod under hela sin verksamhetstid på politikens vänsterkant. Det var han som var den rake och okomplicerade tänkaren och det gick igen under hela hans verksamhet. Alla de svenska maktavarna hade förenat sig till en helig hetsjakt mot denne orädda och politiskt bestämda sångare: borgerlig press, rika skivbolagsproducenter och framgångsrika artister .

Engagemang

Alla har inspirerats eller irriterats av han sånger. I en kall och hopplös värld kunde han konsten att på bara några få rader berätta om orättvisor och också så ett frö av engagemang. Afzelius svek aldrig den politiska riktning han gjort till sin egen: socialismen. Hans raka politiska tänkande manifesterades redan under duon Afzelius och Wiehe i Hoola Bandola Band (gruppen namn togs från det stridsrop de upproriska myrorna utstötter i en tecknad Kalle Anka Film). Gruppen bildades 1970, i efterdyningarna av studentrevolten och de sociala spänningarna som kulminerade 1968.

Kung Keops pyramid

Afzelius och Wiehe skapade lysande politisk musik. I *Kung Keops Pyramid* "konstaterar" de:

"Men det verkar som om det i varje tid
och hos alla sorters folk
Finns några som vill bygga pyramider
där de själva sitter
och har makten i sin hand
medan de som jobbar nedanför
de lider

Men om de där uppe i det blå
vill inte längre förstå
eller föraktar alla de som ger dem mat
skall pyramiderna till sist bli deras grav"

Björn Afzelius höll under sin verksamhetstid kvar vid den politiska

kampens vikt. I nästan varje fråga tog han ställning för eller emot. Han agerade och agiterade och samlade in pengar för sina internationella solidaritetsprojekt. Hans budskap var mycket enkelt: dvs. kämpa för rättvisa, för friheten och för demokratin. Hans bortgång var ett jättestor förlust inte bara för den progressiva musikrörelsen utan också för den Svenska politiska vänster och den fackliga rörelsen.



Ifrågasätta och ta ställning

Att sörja kändisar du aldrig lärt känna kan verka löjligt, men med Afzelius är det helt annorlunda. Han sånger är ett viktigt skäl till mitt politiska och fackliga engagemang. Att aldrig acceptera maktavarnas ensidiga budskap (som på Posten) att ifrågasätta och ta ställning för de förtryckta. Nu vill jag att alla vi ska hylla honom. Hur? Att sitta hemma och vara ledsna? Nej! Lyssna på hans musik och skivor, kämpa för att det byggs ett sådant samhälle där alla män och kvinnor, svarta och vita, unga och gamla kan leva ett hederligt liv.

Gör du något! Det var precis vad han gjorde. Björn Afzelius sånger och den musik han skapade själv och med Mikael Wiehe kommer att bestå länge, länge än.

Masood Punjabi

Masood Punjabi är ledamot av sektionsstyrelsen på Enhet 1 på Årsta.

MODERNA MUSEET



Rauschenberg Combines



Moderna Museet

den 5 maj 2007 kl. 13.45

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

Robert Rauschenberg (född 1925 i Texas) räknas som en av det senare 1900-talets mest betydande konstnärer. Nu presenteras den kritikerrosade utställningen Robert Rauschenberg: Combines i Sverige och Moderna Museets verk Monogram (även kallad "Geten") intar en självklar plats bland de cirka femtio verken. Utställningen har tidigare visats på Metropolitan Museum of Art, New York, The Museum of Contemporary Art, Los Angeles och Centre Pompidou i Paris och har setts av nära en halv miljon besökare.

Följ med! Anmälningslistan finns på SEKO:s anslagstavla på plan 2 i Årsta.

Välkomna!

 **SEKO**
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 2006/2007.

Biljetter finns till följande föreställningar:

Dödsdansen av August Strindberg

4/5, 5/5, 6/5, 8/5, 9/5, 19/5, 20/5, 23/5, 29/5, 31/5

Jag tänker på mig själv av Marianne Lindberg-de Geer

25/4, 28/4 (**OBS! Målarsalen!**)

Lång dags färd mot natt av Eugene O'Neill

24/4; 11/5, 18/5, 22/5, 30/5

Ett Drömspel av August Strindberg

27/4, 28/4; 1/5, 12/5, 17/5, 24/5, 25/5, 27/5

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 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

Min första arbetsplats

SÅ HADE HONTAGIT STEGET ut i världen. Året var 1964. Hon hade fyllt sjutton år sommaren innan.

Hon flyttade till huvudstaden långt ifrån hemorten.

På stationshuset hemmavid hade hon läst sträckan många gånger. Tanken hade svindlat 1265 kilometer till den staden som hade allt. I alla fall i hennes sinnevärld. Äventyret lockade och drog .

Hon hade gått upp på arbetsförmedlingen därhemma och pipit fram, fanns det något arbete i den stora staden. Joho så var det allt. På den tiden fanns det gott om arbete i Stockholm.

Till och med flyttbidrag gick att ordna.

ARBETET SOM ERBJÖDS var som köksbiträde på ett större ålderdoms-sjukhem. Bostad gick att ordna på stället. Snett över korridoren utanför köket fanns det en lägenhet. De var tre som delade på två rum och kök. Badrum fanns i korridoren.

Första dagarna var dryga. Arbetet var fysisk tungt, det värkte i ryggen. Tårarna var inte långt borta.

Hur skulle hon kunna gå ut och roa sig? Hon stupade i säng första veckan. Inte hade hon väl kommit till stan bara för att arbeta? Hon hade ju bara varit van att arbeta i hemmet. Städade och lagat mat. Sett efter sin lillebror medans mamman var på arbetet.

DET VAR FLERA KÖKSBITRÄDEN som arbetade i köket. De hade ganska roligt och skojade och skämtade. Hennes norrländska dialekt och en flicka från västergötland det lät obegripligt ibland. En äldre kvinna var från samma landsända och då kände hon en gemenskap med henne. Hennes lite breda norrländska lät så hemtamt.

Ett av arbetsmomenten var att efterskalade potatis det som inte maskinen hade klarat. De såg ingen botten i de stora kärrlen.

En dag skulle djupfrysta fiskblock skäras i bitar.

Gummihandskar med bomullsvantar

kunde inte hålla kylan borta. men de prade och skojade och hade en fin arbetsgemenskap.

De diskade matkåsar och stora hämtare som kaffet hade skickats till de olika avdelningar i. När vagnarna med maten till de olika avdelningarna kom tillbaka till diskrummet.

- Ät inte av maten sade en kokerska. Men det slank nog ner en bit ibland.



Stora grytor som ärtsoppan bland annat hade kokats i den skulle diskas. Även grötkokare som det hade fastnat grötesrätter i men det var bara att gå lös med borste och stålull. Ja då gick gummihandskarna sönder och diskvattnet sipprade in i handskarna. De fick arbeta vid diskmaskinen och skrubba bort matrester från kantinerna.

UTSTYRELSEN VAR VIT ROCK vitt huckle på huvudet. stort ordentligt galonförkläde som gick ner på smalmenen, vita träskor och gummihandskar. Så var de rustade för kök o diskrum.

Den arbetskamraten som hade grovdisken ugnsplåt, knivar och vispar. Hon var glad och sjöng under tiden disken klarades av. Köket och diskrummet skurades och spolades rent varje dag.

När dagens arbete var överstökad så dukades kaffebord. En vit duk lades på arbetsbordet. Där bänkade vi oss alla från husmor kokerskor och ner till köksbiträdena.

Kaffet kokades i stora kaffepannan och en brödbit serverades till.

Då lärde hon sig dricka kaffe för hon ville inte säga att kaffe, näe det var inte gott då.

DET HÄR ÄR MINNESGLIMTAR från min första arbetsplats. Min anställning varade inte så länge. Men den har satt djupt intryck i mig.

Någon facklig aktivitet kommer jag inte ihåg. Men det fanns säkert. Det var husmor som bestämde där i köket.

Det dröjde några år tills jag blev fackligt ansluten.

När jag började på postgirot i början på sjuttioalet så gick jag med i ST-Post. I början på nittiotalet gick jag till brevbäringen, och då blev det övergång till Seko

2007-03-05

Inger Hurulehto

Inger Hurulehto arbetar på Enhet 1 på Årsta