

FACKTUELLT

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

• Nr 3/jun 2007

Posten utnyttjar nya LAS

• På våra terminaler har vi hundratals deltidare och tidsbegränsat anställda som vill ha högre åtaganden eller en fast anställning.

”Sänkta” krav

Många har gått långa perioder som vikarie och hoppats på att få ihop tre års vikarieanställning för att på det sättet få en tillsvidareanställning eller ett högre fast åtagande.

Den 1 januari 2008 sänks kravet för fast anställning vid vikariat från tre till två år. BRA!, tänkte många och hoppades att därigenom korta av tiden fram till en fast anställning.

Det var tyvärr för bra för att vara sant. Regeringens syfte med nya LAS är att försämra för de anställda. Därför har man infört en ny form av tillfällig anställning, *Allmän viss-tidsanställning*, AVA. Den kan arbetsgivaren använda hur man vill, eftersom den inte kräver

något objektivt skäl.

Eftersom man måste vara anställd i två år även som AVA-anställd kan arbetsgivaren i fortsättningen i praktiken hålla en som tidsbegränsat anställd i – fyra år. Två år som vikarie och två år som AVA.

Seriösa?

Man hade ju hoppats att stora och – trodde vi – seriösa arbetsgivare som Posten skulle hålla sig borta från den här typen av lagligt trixande. Tyvärr verkar så inte vara fallet, utan man går ut och uppmanar till att använda de nya reglerna för att undvika fasta anställningar.

Det krävs nu att SEKO och de andra förbunden inom LO vaknar till och tar strid om de här försämringarna i LAS och genom politiskt opinionsarbete och kollektivavtal desarmerar dem!

/RED.



*Alla medlemmar önskas en riktigt skön sommar!
Klubbstyrelserna*

**Intervju med
Wanja Lundby-Wedin**
Mittuppslaget

Avtal 2007

**Avtals-
konferensen**

Sidan 3

**Nya
Årstachefen
rivstartar**

Sidan 13

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 4/2007 beräknas utkomma i september

•

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

•

Klubb Årsta Postterminal
Box 90 121
120 21 ÅRSTA
Klubbexp: Plan 3
Tel: 08/781 56 07
Ordförande:
Jan Gebring
Tel: 08/781 56 13

•

Klubb Segeltorp Paket
Box 5555
141 07 HUDDINGE
Ordförande:
Murat Tok
Tel: 070-980 40 16

•

SEKO Stockholm
Box 1149, 111 81 Stockholm
Tel: 08/454 84 01
A-kassan
Tel: 08-678 00 00

“Terminalen behöver långsiktiga program”

• Ingen har väl undgått att terminalen fått en ny chef och jag konstaterar att det är den femte i ordningen på en tidsrymd av sex år. Den nya chefen, Serbaz Sharli, har ett högt förtroende inom SEKO och vi har höga förväntningar på hans sätt att hantera terminalen. Vi hälsar honom välkommen.

Däremot tycker jag att den utveckling som förevarit är i allra högsta grad olycklig. Att en terminal som legat under tung beskjutning i ett antal år nu, byter chefer som andra byter skjortor, är ingen bra situation. Årstas verksamhet som så grundligt torpederades av strukturprojekten, och som i backspegeln ändå får betraktas som ett misslyckande, blir inte bättre av att man ständigt byter chef och på så sätt tappar i kontinuitet. Detta sagt utan att det faller någon skugga över Serbaz.

Långsiktiga program

Vad terminalen nu behöver är långsiktiga åtgärdsprogram som stärker verksamheten och ger personalen något att tro på. Det går inte att driva en terminal av Årstas dimension utan att personalen har ett eget engagemang. Den centrala ledningen får ta på sig ett stort ansvar för dessa ständiga chefsbyten. Jag tolkar detta som en viss halsstarighet och desperation hos ovan nämnda ledning. Under Kent Söderbergs ledning var vi i alla fall på väg att ta tag i de problem som Årsta har att brottas med, men en tanker av Årstas storlek vänder man inte på en femöring. Det krävs tid, resurser, målmedvetenhet och en ledning som drar åt samma håll.

Anständig arbetsmiljö

Förhoppningen är nu att de åtgärder som ändå är nödvändiga och som måste komma till stånd sätts i perspektiv av personalens önskemål om en anständig arbetsmiljö både fysiskt, psykiskt och estetiskt. Två andra frågor som också står högt upp på agendan hos SEKO är arbetstidens förläggning och anställningsfrågorna. När det gäller arbetstiden så har vi en del idéer om hur vi kan förbättra för framförallt natt och tvåskiftspersonal. Det handlar konkret om borttagande av extra vakter för natten och fler förmiddagar för 2-skiftet vilket kan ge spin-off effekter även på deltidare.

Anställningsfrågorna måste få ett mer långsiktigt perspektiv och grunda sig på en säker och långsiktig personalplanering. Det är inte acceptabelt att med mycket korta varsel erbjuda "Ad Hoc" lösningar, tidsbeg-

ränsat, till deltidare och utomstående. Mäniskor har trots allt ett privatliv som också ska fungera.

Styrningen

En annan mycket viktig fråga som jag upplevt vissa brister i, är ledningsstrukturen och framförallt styrningen. Företrädesvis har detta visat sig i samarbetet mellan UN- och SN-processema men även i uppfattningen om vilken roll man har i olika ledningsfunktioner. Eva Brattström har ju tidigare i *Faktuellt* mycket ingående förklarat fenomenet suboptimering, ett fenomen som i alla fall delvis präglat vår verksamhet. En fråga som då infinner sig är; går detta att lösa genom en ändrad organisation eller är det snarare så att det behövs en attitydförändring. Kort sagt revirpinkeri och självhävdelse måste ge vika för helhetens bästa. Möjligen kan en organisationsförändring stödja det synsättet om det sker på rätt sätt men det är förmodligen inte huvudsaken.

Smörjmedel

Det måste bli terminalledningens huvuduppgift att få till den attitydförändring som så väl behövs för att få terminalen att fungera. Men det behövs också smörjmedel eller ska jag kalla det socker för att systemet ska fungera utan gnissel. En bra början i den delen är att inte ta strid om struntsaker som bara retar upp personalen utan istället se till vad som är nödvändigt i de stora dragen. Det gäller att välja sina strider. Årsta som misshandlats rejält under många år förtjänar bättre och jag hoppas innerligt att Serbaz är rätte mannen att navigera skutan i hamn. Farvattnen är inte helt lätta att ta sig igenom men med lite skicklighet ska det gå!

Till sist får jag önska våra medlemmar en skön och avkopplande sommar med mycket bad och sol! Till hösten hoppas jag att en hel del positivt ska hända.



Janne Gebring

Janne Gebring är ordförande i Klubb Årsta.

Avtal 2007

Avtalskonferensen har sagt sitt

• LO:s representantskap fastställde i november ett antal gemensamma krav inför årets förhandlingar. Man krävde:

LO:s krav

- Minst 825 kronor per månad och heltidsanställd, dock lägst 3,9 procent.
- En särskild jämställdhetspott på minst 205 kronor per månad beräknat på de kvinnor inom avtalsområdet som har en lägre lön än 20.000 kronor.
- Lägstlönerna ska höjas med minst 900 kronor per månad
- Tilläggen räknas upp med samma procenttal som lönerna
- Garanterad reallöneutveckling
- Nationaldagen ska kompenseras med en ledig dag de år den infaller lördag eller söndag.
- Inhyrningsregler ska skrivas in i kollektivavtalen för att begränsa arbetsgivarens möjligheter att utnyttja inhyrd arbetskraft istället för anställda som har företrädesrätt enligt LAS.
- Dessutom fanns några andra krav gällande bl.a. LO:s pensionsavtal (som inte omfattar oss), omställningsförsäkring (vi har redan ett sådant avtal), finansiering av utbildning av bl.a. skyddsombuden samt arbetstidsförkortning inom vissa avtalsområden.

Avtalen så här långt

När detta skrivs har många av de stora LO-förbunden förhandlat klart sina avtal för de kommande tre åren. Hur blev då utfallet? LO utgick i sina yrkanden från ett ettårsavtal. Samtliga hittills tecknade avtal löper över tre år. Det tongivande Industriavtalet landade på 10,2 procent för hela perioden. Kommunals avtal uppges ge 13,8 procent eller 842 kronor/månad per år. Då är jämställdhetspotten inräknad. Industrins 10,2 procent lär i slutänden ge lika mycket i kronor som Kommunals 13,8 procent beroende på att de har en högre genomsnittsinkomst och större möjligheter till lokal löneglidning. Kommunal har i sitt avtal fått igenom en kompensation för Nationaldagen enligt LO:s ursprungliga yrkande.

Branschavtalet

SEKO:s Postbransch (där Posten dominerar) fastställde den 24 maj avtalskraven för vårt område. Vi har en liten speciell

situation genom att vi har dels ett branschavtal som förhandlas gentemot ALMEGA, som är den arbetsgivarorganisation som Posten är ansluten till. Dels har vi ett postcentralt avtal som förhandlas mot Posten och som innehåller en rad villkor som kompletterar och förbättrar avtalet för branschen (som alltså inte innefattar så många andra företag än Posten, exempelvis tillhör CityMail ett annat avtalsområde).

Konferensen enades om följande krav gentemot ALMEGA:

- Ramen för lönehöjningarna i enlighet med LO:s ursprungliga yrkande
- Den lönetrappa för lägstlönerna som idag enbart regleras i det postcentrala avtalet ska lyftas in i branschavtalet.
- Samma skrivning om inhyrningsreglerna som i LO:s krav.
- Kompensation för Nationaldagen
- Tidsförskjutningstillägget ska höjas rejält
- EU:s/Arbetstidslagets nya föreskrifter om dygns- och veckovila ska regleras i kollektivavtalet.
- Sjuklönen (10 procent från arbetsgivaren utöver sjukpenningen) ska förlängas från nuvarande 90 till 360 dagar.
- Kortaste tiden för ett arbetspass höjs från två till tre timmar.

Postcentrala avtalet

Inför den postcentrala delen i de kommande förhandlingarna gjorde konferensen några preciseringar:

- Procenttalen skiljer sig åt mellan de redan tecknade avtalen. Konferensen betonade att vårt avtal måste ge samma utfall i *kronor* som de avtal som de andra låglöneförbunden tecknat, t.ex. Handels och Kommunal.
- Samma princip ska tillämpas inom Posten. Hittills har SEKO, ST och SACO tecknat separata avtal där visserligen procentsatser-

na är desamma – men i kronor räknat betyder det att de andra förbunden fortsätter att dra ifrån. SEKO kräver därför ett gemensamt avtal där krontalspåslaget till potten är detsamma för alla förbund. Alternativt att SEKO får ett avtal med en högre procentsats.

- Lönetrappan måste byggas ut. Under nuvarande avtalsperiod har det s.k. svarta hålet krympt från ca 3.000 till 2.000 kronor. Med "svarta hålet" menas skillnaden mellan slutlönen i lönetrappan och genomsnittslönen för våra medlemmar. Kravet är därför att slutlönen i trappan höjs mer än ramen så att gapet krymper ytterligare.

Avtal 2007

- Pottberäkningen. Datum och lönenivå som ska gälla för beräkning av lönepotten måste tydligt regleras i avtalet. I förra avtalsrörelsen blev det bråk om den saken när avtalet var underskrivet, vilket resulterade i att de lokala förhandlingarna fördröjdes i ett halvår.
- Ålderseffekten. Det är hög medelålder i Posten och stora pensionsavgångar. De som slutar har högre lön och längre semester än dem som nyanställs. Det löneutrymme som frigörs kan användas till att exempelvis ge dem som arbetat i x år en garanterad lön på y kronor.
- Långsiktiga projekt. Under nuvarande avtalsperiod har det bedrivits några projekt som bl.a. lett fram till det nya Omställningsavtalet. Förhandlingsdelegationen fick i uppdrag att utifrån bland annat medlemsenkäten lägga yrkanden om liknande projekt under kommande avtalsperiod.

Förhandlingsdelegation

Till förhandlingsdelegation gentemot Posten utsågs Tom Tillman, Mats Lööf, Sune Sjödin, Niklas Nilsson, Kristina Hvatz, Maria Mannberg, Anita Eriksson, Bo Svensson samt Kerstin Ståhl. Per Backman är adjungerad till delegationen.

De exakta avtalsyrkandena överlämnas till arbetsgivaren i augusti. Vårt avtal löper ut den 30 september.

Jan Åhman

Förbundsårsmötet 2007

"Vi vägrar hålla tyst"

Inget försäkringspaket men ny Inkomstförsäkring

SEKO håller kongress vart tredje år. Däremellan hålls varje år ett förbundsårsmöte. Årets sammankomst inleddes med ett tal av förbundsordföranden och därefter behandlades LO:s försäkringspaket, en ny Inkomstförsäkring samt ett nytt avgiftssystem. Anne-Helene Pettrsson rapporterar.

• Den 29 maj gick jag som åhörare till Scandic hotell i Sollentuna för att lyssna på förbundsårsmötet. En gång om året samlas förbunds-kamraterna för att rösta om viktiga frågor. Denna gång var försäkringspaketet, inkomstförsäkringen och ett nytt avgiftssystem på agendan att besluta om för delegaterna. Ordförande i SEKO:s förbund är Janne Rudén och förbundssekreterare är Yvonne Carlén samt förbundskassör Göran Olsson som var närvarande på podiet samt det s.k. Presidiet där satt också mötesordföranden Teres Lindberg, hon är vice ordförande i Statsbyggnads-

nämnden, viceordförande i Svenska bostäder AB samt ledamot i Kommunstyrelsen och Stockholms kommunalfullmäktige, dessa är hennes uppdrag till vardags. På podiet eller scenen fanns också flera protokollförare och andra personer att bistå presidiet och lämna inkommande information till protokollförare mm. Det var väldigt pampigt med alla personer framme vid scenen.

Karismatisk ordförande

Den karismatiska förbundsordföranden inledde med ett imponerande tal om vår nuvarande situation och vår framtid inom SEKO. Han började sitt tal med att belysa vår verklighet med Alliansen som har regerat i drygt åtta månader och sänkt skatter för de mest välbärgade i Täby, Danderyd, Vellinge. De som redan har mycket har tjänat åtskilliga tusenlappar på Alliansens politik. Genom slopade skatter och avdrag för hushållsnära tjänster vill

man göra Sverige till ett skatteparadis i "Monacoanda", där rik blir rikare och fattig blir fattigare. Många väljare känner sig besvikna och de trodde inte att det skulle bli ett sådant stort systemskifte och genomfört på en mycket kort tid. För många människor i Sverige har denna politik varit förödande på många sätt. Människor har fått en ekonomisk verklighet som innebär att man lever på marginalen och har svårt att klara av sin vardag.

Utförsäljningar

Janne Rudén fortsatte belysa vår situation inom SEKO i våra olika branscher där avregleringarna avlöser varandra. Kommunikationsminister Mats Odell vill i sin privatiseringsiver sälja ut sex statliga företag till ett värde av mer än 250 miljarder kronor. Detta är bara början, på sikt vill Alliansen sälja ut de flesta av statens företag. Dessa miljarder används till att betala av på statsskulden och det minskar statens ränteinkomster enligt beräkningar på drygt fem miljarder kronor per år. Samtidigt går staten miste om stora utdelningar genom att sälja ut dessa företag till privata aktörer. Dessa pengar hade kunnat användas till vård och omsorg, skola eller infrastruktur. Förbundsordföranden fortsatte sitt tal med att belysa att Riksrevisionen har riktat skarp kritik mot utförsäljningarna men detta har inte påverkat Odell eller hans allierade att ändra kurs.

Lån till hög ränta

I vårbudgeten har ett förslag kommit upp om s.k. "ppp" offentlig privat samverkan att tillåta privata aktörer finansiera vägbyggen och andra satsningar på infrastruktur. Genom att låta privata intressen låna ut pengar till staten för att bygga vägar och broar måste staten betala en hög ränta. Man säljer ut statliga bolag och sänker skatter till dem som redan har mycket pengar som kunde ha gått till infrastruktur och sedan lånar man av privata finansierare till en hög ränta istället för att låna av statens egen bank Riksgälden. Seko kommer p.g.a. detta skriva ett brev till samtliga borgerliga riksdagsledamöter och uppmana dem att rösta nej till utförsäljningarna den 20 juni i Riksdagen. Detta är en

Förändrad medlemsavgift 2008

Förbundsårsmötet i maj beslöt om ett nytt avgiftssystem. Förändringen består framför allt i att avdelningsavgiften bakas samman med avgiften till förbundet. Samtidigt justeras premierna något. De nya premier som gäller från 1 januari 2008 – förutsatt att inte a-kassan eller klubbarna ändrar i sina premier – framgår av tabellen.

Medlemsavgiften per månad fr.o.m. den 1 januari 2008 i Terminalklubbarna i Stockholm enligt förbundsårsmötet 2007. Premierna gäller under förutsättning att inte klubbarna eller a-kassan ändrar sina avgifter.

Avgifts-klass	Lön	Förbund & avdelning	A-kassa	Klubb	Avgift 2007	Avgift 2008	Förändring
3	0 - 4999	55	349	0	399	404	- 5
4	5000 - 6999	65	349	12	429	426	- 3
5	7000 - 8999	90	349	17	464	456	- 8
6	9000 - 10999	135	349	22	494	506	+12
7	11000 - 13999	155	349	32	529	536	+7
8	14000 - 16999	180	349	37	564	566	+2
9	17000 - 19999	190	349	37	579	576	- 3
10	20000 - 22999	195	349	37	579	581	+2
11	23000 - 25999	200	349	37	579	586	+5
12	26000 >	205	349	37	579	591	+12

uppmaning till dem att ta sitt ansvar för svenska folkets gemensamma tillgångar.

Privatiseringsministern

Privatiseringsminister Odell vill även bolagisera Ban och vägverket. De internationella företagen riktar sina blickar mot nya marknader och de väljer där lönsamheten är störst, kommer resurserna då att stanna kvar i Sverige? För oss SEKO medlemmar är det angeläget att vi har kvar stora statliga aktörer som ser till medborgarnas intresse, menade Janne Rudén. Han fortsatte sitt tal med att säga att järnvägen är det enda långsiktiga miljövänliga alternativet för transporter på land, och att järnvägen behövs byggas ut samt att det är stort behov av underhåll, vi ligger sämst till inom hela EU. Starka affärsintressen vinner stort på att privatisera järnvägen det ger dock medarbetare och passagerare en osäkrare tillvaro, låt inte den svenska järnvägen bli en experimentverkstad, sa förbundsordförande.

Avtalsrörelsen

Han nämnde vidare om avtalsrörelsen och hur det gått för de branscher som blivit klara och vilken policy man har haft. Till hösten är det bl.a. postområdets löner som ska förhandlas. Han fortsatte med att beskriva Näringslivets orättfärdiga kritik mot lågavlönades rättmätiga krav på en rimlig löneutveckling som inflationsdrivande och att de lågavlönade skulle vara ansvariga för inflationsrisken. Rean är inställd och vi tänker kämpa för att alla inom SEKO ska få en rättvis löneutveckling samt att avtalsområden med låga löner och kvinnodominerade områden ska få lite mer än övriga avtalsområden.

Nästa punkt var den svenska modellen med kollektivavtalen och vårt löfte att inte konkurrera med varandra med att sälja vår arbetskraft till en lägre summa pengar än den lön som finns i kollektivavtalet. A-kassefrågan togs upp samt värning av nya medlemmar och medlemsvård. Att erbjuda varje ny medlem en introduktionsutbildning. Han avslutade med att belysa vad som står på spel i framtiden; Välfärdssamhället, organisationsgraden, kollektivavtalet och A-kassan.

Inget försäkringspaket

Efter detta imponerade tal var det dags att lämna ordet till Teres Lindberg mötesordförande och hon ledde mötet med allt röstningsförande angående frågorna om försäkringspaketet och inkomstförsäkringen samt ett nytt avgiftssystem som bordlades till nästa dag. Förbundskamraterna hade också möjlighet att hålla ett anförande i de frågor

Inkomstförsäkringen

- SEKO:s Inkomstförsäkring ger en kompletterande ersättning vid arbetslöshet. Försäkringen ger en fyllnadsersättning 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 motsvarande period, men bara upp till 18.7000 kr.)

Fem dagars karens tillämpas. Åldersgräns för inträde i försäkringen är 62 år. Ersättning utgår inte om uppgörelse om avtalspension finns. Försäkringen upphör månaden innan man fyller 65 år.

Ingår i medlemsavgiften

Ersättningen grundas på den normalinkomst som a-kassan fastställer. Ersättningen betalas ut som ett schablonbelopp. Som exempel är ersättningen för en medlem med en inkomst på 20.000 kr/månad 710 kr/månad. För en medlem med 22.000 kr/månad är ersättningen 1.783 kr/månad. För närvarande är ersättningar av denna typ skattebefriade, men frågan ligger hos Rege-

ringsrätten. Det kan alltså bli så att beloppen blir skattepliktiga.

Premien för försäkringen betalas genom förbundsavgiften.

Gäller från 1 juli 2007

Försäkringen gäller från den 1 juli 2007 till 30 juni 2008. Nästa års förbundsårsmöte kommer att fatta beslut om försäkringen ska förlängas eller ej. Anledningen till att försäkringen tecknats för bara ett år är bland annat osäkerheten om vilka ytterligare förändringar i a-kassan som regeringen kommer att driva igenom – till exempel obligatorisk a-kassa. Det kan också bli fråga om ett förbud för den här typen av försäkringar som kompletterar a-kasseersättningen. Idag finns redan ett sådant förbud som gör det omöjligt att exempelvis teckna försäkringar för att höja ersättningen till mer än 80 procent för dem som tjänar mindre än 18.700 kr/månad. Likaså är det förbjudet att höja ersättningen över de 70/65 procent som gäller efter 100 dagar.

Jan Åhman

som det skulle röstas om och prata för sina motioner. Mötesordförande Teres Lindberg skötte alla de olika yrkandena och förslag och motförslag med glans och mötet avslutades med att mötet beslöt att försäkringspaketet ej skulle genomföras och inkomstförsäkringen skulle genomföras. Efter denna första dag kunde förbundskamraterna se fram mot en välförtjänt middag.

Fackligt grundarbete

Som avslutning vill jag nämna att jag som ersättare i Årstas klubbstyrelse och nyvald

tyckte denna dag gav mig insikt hur viktigt det fackliga grundarbetet är. Vår uppgift är att värva medlemmar och idka medlemsvård, förutom våra andra uppgifter. Framtiden för oss i SEKO:s branscher är osäker men tillsammans är vi starka och tillsammans har vi möjlighet med vår kollektiva styrka kunna ändra inriktning på politiken till ett annat håll än vad Alliansen vill.

Anne-Helene Pettersson

Anne-Helene Pettersson är ersättare i Klubb Årstas styrelse.



Pensionsbesked...

Så här års duggar pensionsbeskeden tätt! I februari fick alla det orange kuvertet med information om den allmänna pensionen. Lagom till semestern kom två brev från Statens pensionsverk, SPV. Ett som redovisar värdet av min KÅPAN-pension, ett som ger en prognos på min framtida ITP-P pension.

Faktuellt gör ett försök att reda ut några av begreppen.

1. Allmän pension

Vi har för det första den statliga allmänna pensionen. Den består för de flesta av en inkomst- och premiepension. En prognos över min allmänna pension finns i det orange kuvertet. Mer information om den allmänna pensionen och hur man ska tolka det orange kuvertet finns på Årstaklubbens hemsida.

2. Tjänstepension - ITP-P

Som anställd i Posten har vi en tjänstepension, ITP-P. I grova drag ger den 10 procent av slutlönen i pension från 65 år och livet ut. Det har i dagarna gått ut ett försäkringsbrev från SPV med en prognos på hur stor ITP-P man skulle få *om man gick i pension idag*. Uppgiften baseras på min nuvarande grundlön och genomsnittet av lönetilläggen förra kalenderåret. Nu är det inte så många som går i pension just nu; den dag jag går baseras min pension på

den grundlön och de lönetillägg som är aktuella vid den tidpunkten.

3. Kåpan

Utöver ITP-P har vi två kompletterande pensioner. Fram t.o.m. 1995 hette den Kåpan. De premier som arbetsgivaren betalat in för Kåpan fram t.o.m. 1995 förvaltas av Kåpan pensioner försäkringsförening. Det nuvarande värdet redovisas i det försäkringsbesked som skickades ut i maj. Storleken på Kåpan den dag man går i pension är dels beroende av hur mycket arbetsgivaren hann betala in t.o.m. 1995 (inga ytterligare premier betalas in till Kåpan efter det datumet) och hur pengarna sedan förräntar sig hos Kåpan. För en genomsnittlig Stockholmsorterare (som arbetet heltid) ligger värdet t.o.m. 2006-12-31 på ca 700 kr i månaden under de fem år (från fyllda 65 år) som Kåpan normalt betalas ut.

En del anställda har dessutom betalat in en privat premie till Kåpan, Kåpan Plus. Även värdet av denna redovisas i så fall på samma försäkringsbesked.

4. ITPK-P

Fr.o.m. 1996 heter den kompletterande pensionen ITPK-P. Arbetsgivaren betalar varje år in en summa som motsvarar 2 procent på lönen till ITPK-P. Utfallet den dag man går i pension beror på flera faktorer. I första hand naturligtvis hur mycket

arbetsgivaren betalat i premie, dvs hur stor inkomst man har haft, men också hur långt man har kvar till pension sedan inbetalningarna började 1996. Men värdet beror också på hur och var man placerat sin ITPK-P. Till skillnad från Kåpan får man själv välja placering för ITPK-P, både vilket bolag man vill anlita och i vilken form man vill spara pengarna. I sista hand avgörs värdet av ITPK-P den dag den betalas ut också av om man valt att återbetalningsskydda och/eller familjeskydda pensionen.

Har man valt att placera sin ITPK-P hos Kåpan pensioner försäkringsförening så är den idag (2006-12-31) värd ca 1.400 kr/mån (de fem år den normalt betalas ut) om man har en vanlig sorterarlön (och arbetat heltid och valt bort familjeskydd och återbetalningsskydd).

Har man placerat sin ITPK-P hos Kåpans försäkringsförening så redovisas värdet i samma pensionsbesked som Kåpan. Har man valt ett annat bolag så skickar de ut beskedet.

5. Övergångsbestämmelserna

Den som är sorterare har fortfarande möjlighet att gå i pension vid 60 eller 63 år enligt övergångsbestämmelserna i pensionsavtalet. Förutsättningarna är dessa:

- Man måste ha varit anställd 1991-12-31 och då ha fyllt 28 år
- Man måste vid den tidpunkten ha haft en tjänst som berättigade till pensionsålder vid 60/63 år, och därefter ha stannat kvar i en liknande anställning
- Pj, fpj och öpj hade pensionsålder 60 år (pensioneringsperiod 1)
- Vx och Ux hade pensionsålder 63 år (pensioneringsperiod 2)
- Pensionen uppgår till 65 procent av den pensionsmedförande lönen (=det belopp som anges i det besked som SPV skickat ut om tjänstepensionen ITP-P)
- Om man väntar med att gå i pension räknas pensionen upp med 0,261 procent för varje månad som man stannar kvar. Uppräkningen börjar vid 60 år för dem som har pensioneringsperiod 1 och vid 63 år för med pensioneringsperiod 2.

6. Privat pensionsförsäkring

har några råd till och varit förståndiga nog att teckna, helst i unga år....

Kassaservice stängs för gott

• Torsdagen den 14 juni sa Riksdagen ja till regeringens förslag om statens ansvar för vissa betaltjänster. Enligt förslaget ska den grundläggande kassaservice, som idag ges av Svensk Kassaservice, ersättas av ett statligt åtagande att tillhandahålla grundläggande betaltjänster. Med grundläggande betaltjänster menas betalningsförmedling, uttag av kontanter samt hantering av dagskassor för företagare och ideella föreningar.

Marknaden

Marknaden ska tillhandahålla de grundläggande betaltjänsterna och staten övervaka att så sker. Statens ansvar gäller bara de orter och den landsbygd där behovet inte tillgodoses av marknaden. Lagen om

grundläggande kassaservice upphör att gälla vid utgången av 2008.

Särskilda åtgärder

De fackliga organisationerna har tillsammans med arbetsgivaren för Svensk Kassaservice kommit överens om särskilda åtgärder för personalavveckling. Bl. a. kommer de som fyller 58 år under 2008 erbjudas avtalspension.

Vi har också kommit överens om att "frysa anställningsomfattningen" för dem som arbetar i Svensk Kassaservice. Det innebär att fr.o.m. den 1 juni, ska ingen tvingande omreglering av anställningsomfattningen göras. Den tid som eventuellt frigörs ska istället användas till personlig utveckling. /SEKO Posten

Bilderna:

Överst: Farväl! Gunnar Hultman gjorde sin sista arbetsdag i Posten den 20 juni, efter nästan 40 års anställning. Yvonne Lundberg överlämnar presenter från arbetskamraterna...

Mitten: ... och Lars Andersson från arbetsgivaren.

Nederst: Ulf Ericsson uppvaktade från SEKO.



Årstapensionär

Namn: Gunnar Hultman

Aktuell som: Nybliven pensionär enligt övergångsbestämmelserna.

I Posten sedan: Började som julvikarie 1967, blev anställd på heltid i mars 1968.

Först på Brevavdelningen, "orterna", på Stockholm Ban. Jobbade på Tomtebodan mellan 1982 - 88 och i Älvsjö, 12-15-sorteringen, 1989. Kom till nya Årsta 1990 och har varit här de senaste 17 åren.

Andra intressen än Posten:

– Motion och politik! Min fru har länge varit aktiv i (v) och själv är jag medlem från årsskiftet. Väldigt roligt med politiken!

Varför blev det Posten?

– Jag jobbade en jul och gillade kamraterna och sökte heltid och fick det. Hade dessförinnan arbetat på Ericsson och på kontoret på en byggfirma..

Vad ska du göra som pensionär?

– Motionera och arbeta mer med politik. Och så har jag min hustru och mina tre barn och sex barnbarn!

Roliga minnen från din tid i Posten?

– Jag har haft mycket roligt med kamraterna. Det har varit ett bra kamratskap, det är stora gäng

men vi är måna om varandra. Det har varit trevligt med facket.

Tråkiga minnen?

– Det har varit jobbigt med alla omorganisationer!

Några råd till oss som är kvar i Posten!

– En bättre dialog med brevbäringen, det tjänar alla på.

Text & foto: Jan Åhman



Posten tänker utnyttja försämringarna i LAS

Ännu svårare få fast anställning

Riksdagen har nu genomfört de ändringar i LAS som ytterligare försämrar 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.

● 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 har genomförts gäller de tidsbegränsade anställningarna. Enligt hittillsvarande lydelse i LAS har det funnits fem olika former av tidsbegränsade anställningar:

- Säsongsarbete
- 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

De nya reglerna innebär att LAS ändras till fyra former av tidsbegränsade anställningar:

- Allmän visstidsanställning
- Vikariat
- Säsongsarbete
- 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 anställde 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

Hittills har den som gått på vikariat i mer än tre år under den senaste femårsperioden blivit fast anställd på det åtagande man har den dag som treårsgränsen sprängs. Nu har taket sänkts till två år. När den här förändringen genomförs den 1 januari 2008 (övriga delar i förslaget träder i kraft den 1 juli 2007) får man behålla den vikariatstid man har tjänat in före det datumet. Det skulle innebära att ett antal av våra deltidare och tidsbegränsat anställda på exempelvis Årsta skulle kunna få fast anställning efter den 1 januari 2008. (Så länge man går kvar på en vikariatsanställning som påbörjats före 1 januari 2008 gäller fortfarande tre år för fast anställning. När denna anställning avslutats och man får en ny får man alltså behålla tidigare tid även före 1 januari 2008 och det räcker med två år för fast anställning).

Ett stort MEN

Men, och det finns ett stort MEN i de nya reglerna. När tvåårsgränsen närmar sig är det ingenting som – enligt LAS – hindrar arbetsgivaren att växla över från *vikariat* till *allmän visstidsanställning* (eller vice-versa, vilket i framtiden antagligen blir det vanligaste eftersom det är enklare). Eftersom man inte får räkna ihop 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 hade man ju hoppats att våra arbetsgivare i Posten inte så oseriösa att de tänker utnyttja den här möjligheten! Tyvärr visar det sig att de tänker uppträda som man kan befara att de flesta arbetsgivare kommer att göra:

"Vid nyanställning av vikarier efter den

1 januari 2008 måste vi vara särskilt noga med att kontrollera hur lång tidigare vikariatstid de har hos arbetsgivaren och om den redan är 24 månader eller längre under de senaste fem åren kan vi inte ge vikariatsanställning"

skriver man i en information på Posten idag. På till exempel Årsta har vi hundratals deltidare med turordnad företrädesrätt till högre åtagande. Eftersom man inte kan komma förbi turordningen kan detta bara tolkas som att man tänker köra med Allmän visstidsanställning i fortsättningen och på det sättet snuva de 50-100 anställda som annars är på väg att få fasta högre åtaganden/anställningar efter den 1 januari 2008. De får nu – om Posten tänker arbeta på det här sättet – vänta ytterligare två år på fast anställning/högre åtagande.

Det finns anledning för SEKO och andra fackförbund att vakna till och ta den här frågan på allvar och genom kollektivavtal försöka avtala bort de försämringar som den nya lagen kommer att innebära!

45-årsregeln

Enligt hittillsvarande 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 tas nu 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. Lagändringen har därför en tydlig udd riktad mot invandrare och kvinnor.

Information om LAS-tid

Från och med den 1 juli i år införs en regel i LAS som anger att arbetsgivaren – efter begäran av den anställde – är skyldig att informera om ens sammanlagda anställningstid (LAS-tid). Informationen ska lämnas inom tre veckor efter det att man begärt den.

Vad händer nu?

Riksdagen antog ändringarna den 30 maj. De nya bestämmelserna träder i kraft redan den 1 juli i år (2007), förutom tvåårsregeln för vikariat, som börjar gälla den 1 januari 2008.

Jan Åhman

SEKO-konferens inom Meddelande

"Personalfrågorna ska högre upp på dagordningen"

• Ungefär 80 terminal-, ODR och leve rans fackliga och skyddsombud träffades två dagar 11 och 12 juni på kursgården Lastberget för att prata ihop oss om vilka frågor som är viktiga att driva ett år framåt. Meddelandekommitténs ordförande Niklas Nilsson (ursprungligen brevbärare från Malmö) inledde dagarna med att rada upp några viktiga punkter.

• Vi har en avtalsrörelse framför oss där det är viktigt att få ut ett bra avtal eftersom vi halkat neråt i löneligan de sista 10-20 åren.

• Posten Meddelandebolaget går bra och skapar mycket ekonomiskt vinst. Det mer värdet ska vi ha idéer om hur våra medlemmar ska få del av.

• Miljöfrågor kommer att vara allt viktigare för företag och Posten Meddelandebolaget lever utav att transportera produkter över hela landet. Det ställer krav på att investera i miljövänliga transportfordon.

• Personalfrågorna ska högre upp på dagordningen. Som det är nu är Posten meddelandebolaget till stor del ekonomistyrkt vilket ger många dåliga kortsiktiga lösningar. Vi

människor behöver långsiktiga och trygga lösningar för att kunna känna delaktighet och bli delaktiga i våra jobb.

• Vi inom SEKO har kämpat till oss ett stort inflytande och det är viktigt att vi fortsätter ta ansvar för det.

Stort företag

Posten Meddelande är ett stort företag som man räknar om alla till heltidsanställda har drygt 21 000 medarbetare fördelat på ca 16 000 leverans 4600 terminal och 450 ODR. I SEKO meddelandebolagets bolagskommitté har vi viktiga uppgifter framför oss som att:

• Bevaka införandet av ESB (effektiviseringen av den samlade brevprocessen) och vilka konsekvenser det ger.

• Ständigt ha med policydokumenten *Framtidens brevbärare* och *Framtidens terminalarbetare* där vi är överens om att ett arbete i Posten meddelandebolaget ska vara ett arbete man kan ha hela livet arbetsmiljö och utvecklingsmässigt samt utgångspunkten är att vi strävar efter heltid åt alla som vill.

• Vi ska sträva efter att komma överens med Posten meddelandebolaget att öppna upp för arbetsväxling mellan leverans, terminal och ODR. Detta för att kunna öka andelen heltid i bolaget samt höja kompetensen hos våra medlemmar.

• Vi ska ställa krav på arbetsgivaren att ha en arbetsvariation inom arbetsplatserna som gör att vi minimerar förslitningsskador.

Personalfrågor

Efter den presentationen fick vi besök av Posten meddelandebolagets nya personalchef Lo Hjort som då hade arbetat i 5 dagar. Hon presenterade sig som uppväxt i Södertälje vilket hade till följd att hon höll på Södertälje i ishockey och Assyriska i fotboll. Om det påverkar henne positivt eller negativt kan inte jag avgöra eftersom jag själv bor väldigt nära Råsunda i Solna och förundras över att AIK supportrarna svänger så mycket ikapp med hur det går för deras idoler. När jag själv sist höll på något lag var 1970 så jag höll på Timrå i ishockey och Luleå i fotboll. Kjell Uppling i Luleås mål var min idol. Vi får väl se om personalchef LO svänger i humöret efter ishockey- och fotbollsklubbarnas framgångar. Som det ser ut nu är det väl sommaren som är deprime-

Filmtips på DVD!

• Nu i juni vill jag tipsa om en film som släpps på DVD den 27 juni, nämligen Todd Fields "Little Children" med Kate Winslet, Patrick Wilson och Jennifer Connelly. Den här filmen gick på bio i höstas, men jag väljer att skriva om den nu i stället. Handlingen utspelar sig i en förort någonstans i Amerika. Sarah Pierce (utmärkt spelad av min favoritskådis Kate Winslet) en ung mamma till en fyraårig dotter, inleder en förbjuden relation med Brad, som hon lär känna i lekparken.

Magnetism

Hon är olyckligt gift och känner ingen större samhörighet med de andra mammorna, hon tycker helt enkelt att de är alldeles för ytliga för hennes smak... Pappan Brad Adamson (spelad av Patrick Wilson) är en av huvudperson i de andra mammornas fantasier, de kallar honom rätt och slätt för "Skolbalskungen". Brad är i sin tur gift med Kathy (Jennifer Connelly) en framgångsrik dokumentärfilmare. I förorten bor även Ronnie (kalasbra spelad av Jackie Earle Haley). Han är en pedofil som just blivit utsläppt från fängelset, något som leder till allmän panik i den annars så lugna och trygga förorten... Larry (Noah Emmerich) en förre detta polis, har blivit besatt av att försöka driva pedofilen därifrån. Detta kanske inte låter så där jätteroligt, men faktum är att filmen både är rolig, intelligent, sorglig och dramatisk på samma gång. Det finns en otrolig magnetism i



den här rullen som gör att man dras in i handlingen på ett otroligt effektivt sätt...

Realistisk

Det är dessutom en oerhört realistisk skildring av förortslivet i vilket land som helst i världen. Detta är nog en av de filmerna som verkligen har berört mig, just för att den är så effektivt berättad och har så otroligt bra skådespelare i samtliga roller... Så missa för allt i världen inte denna film-para när den släpps i slutet av juni!

Skrivet av Anna Panic

rande och vinterns som är den ljusa perioden med tanke Södertäljes och Assyriskas prestationer.

Diger lista

Vi delade upp oss i 12 grupper och tog fram två korta och två långsiktiga punkter som vi tyckte var viktiga att förmedla till Lo Hjort att arbeta med framöver. Det blev en diger lista. Den är inte prioriterad på något vis utan det här är vad grupperna presenterade för Lo Hjort.

Kort sikt

Belastningsergonomi
Rätt bemanning
Delpension
Språkkunskap
Anställningsformer
Anställningsformer
Friskvård (obl)
Introduktion
Ledarutveckling

Lång sikt

Utbildning
Friskvård
Rehab
Anställningsformer
Attraktiva arbetsplatser
Arbetsväxling
Rekrytering
Tid för kompetensutveckling

Budgetera

kompetensutveckl Kortare arbetstid vid
högre ålder

Jämställdhet

Uppföljning av personalstrategin

Löneutveckling

Jämställdhet

Uppföljning den

goda arbetsplatsen Löneutveckling

Säkra rätt till fackliga

medverkan rehab Ledarskap

Egenplanering

schema Egenplanering
schema

Företagshälsovård

Företagshälsovård
Anställnings-
trygghet Personalrörlighet i
hela Posten

Arbetsvariation

Långsiktig budget
personalarbete

Gemensamma utbildningar för fackliga och arbetsgivare i personalfrågor

Individanpassning av arbetet.

Lo Hjort tyckte att det var mycket intressant att diskutera med så många fackliga och skyddsombud. Hon brinner för att stödja och utveckla första linjens chef (för oss på Årsta blir det lagledaren) och alla lag som samarbetar på olika vis i Posten.

Brevservice 2009

Efter mötet med vår nya personalchef gick vi igenom Postens strategi inför införandet av ESB. ESB har döpts om till Brevservice 2009 av vår högsta ledning. Det har kommit klagomål från olika intressegrupper i lokal press och det har stämt vår högsta ledning till eftertanke. Projektet är framskjutet upp till åtta månader på vissa områden för att kunna utvärdera mer. För Årstas del så behåller vi den tidigare tidsplanen.

Arbetsmiljöfrågor

Dag två så ägnade vi förmiddagen till att fundera över arbetsmiljöfrågor. Vi grupparbetade kring dessa frågor.

Hur förbättrar vi det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förbättringsförslag:

- Använd de upp till åtta månadernas framskjutning av ESB till systematiskt arbetsmiljöarbete hos arbetsgivaren.
- Kräv att det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer med i verksamhetsplanen.
- Kräv utbildning för skyddsombud och fackliga i risk och konsekvensanalyser.
- Arbeta med de olika ergonomirapporterna som finns. (i vårt fall på Årsta så är det Norrköpingsrapporten som tagits fram av ergonom Urban Höglund).
- Samverkansgrupperna är skyddskommitté så vi måste kräva att det arbetas seriöst med det systematiska arbetsmiljöarbetet där.

Hur förbättrar vi tillbudsrapporteringen i C2.

Förbättringsförslag:

- Informera om varför.
- Tjata.
- Avstämning veckovis i laget där man tar upp tillbud, arbetsskada och ser till att det blir rapporterat.
- Göra en checklista att använda på algen för tillbud och arbetsskada.

Hur förbättrar vi bemanningen.

- Kräv att få förhandla en bemanningsplan med arbetsgivaren.
- Arbeta enligt arbetsmiljölagen.
- Se över övertid och mertid.

Hur kan vi bryta gränserna och skapa en fungerande arbetsväxling.

- Vi tror det är bra med regionala meddelandechefen.
- Inför ett meddelandecertifikat (jämför terminalkörkort) som talar om vad vi kan jobba med.
- Argumentera för att framtidens brevbärare/terminalarbetare måste ses som ett gemensamt bolagsdokument. Bra bemanning kan där innebära att man kan jobba på flera arbetsställen i bolaget för att få heltid.

Postkoncernens läge just nu

Vi hade en kort genomgång av Postkoncernens läge just nu.

Ett fortsatt gott resultat.

- SEKO förhandlar i medvind.

Konkurrenssituationen.

Årstaröst



Namn: Jaana Pettersson

Aktuell som: Sorterare på Enhet 1 på Årsta

I Posten sedan: 1989, hela tiden på Årsta.

Innan dess: Arbetade som förskollärare.

Familj: Man och sju fåglar!

Fritidsintressen: Matlagning, vin, friskvård och resor.

Tips på ett bra resmål? Kreta kan jag rekommendera, liksom övriga Grekland.

Vad förväntar du dig av den nye terminalchefen?

– Att han är mer synlig bland oss och går runt och kollar litet, den förra var så osynlig.

– Och så vill jag att han satsar på friskvård för personalen på arbetstid.

Vad vill du få ut av höstens avtalsrörelse?

– Jag har inte funderat så mycket på det, men en liten löneökning vill man ju ha!

Vad ska du göra på semestern?

– Har inte bestämt riktigt, kanske en resa till Italien, min man har aldrig varit där.

Något mer?

– Jag trivs på Årsta, men det är dåligt luft, det är dammigt och nu är det varmt!

– Det är viktigt med bra lyfthjälpmiddel, jag har själv fått problem av tunga lyft.

Till sist?

– Informationen till personalen borde bli bättre.

Text & bild: Jan Åhman

- Citymail har mer än 50 procent av kundsorterad B-post i storstäderna. Eftersom Citymail nu går med vinst kommer säkert huvudägaren Norska Posten att bli ännu aggressivare på Svenska postmarknaden.
- EU kommer att avreglera sina Postbolag men det går långsammare än tidigare planerat.

Etik och moral i Posten.

- Miljöfrågor kommer att bli avgörande frågor för ett så transportintensivt bolag som Posten.
- Alla bolag kommer i framtiden mer och mer att bli synade utifrån hur de behandlar sin personal.

Styrning av Postkoncernen.

- SEKO är missnöjda med att Posten ekonomistyrts till så stor del som görs nu. Vi kommer att kraftigt argumentera för att Posten ska styra mer på personalfrågor än nu.

SEKO Postens ordförande

På eftermiddagen så kom SEKO Postens ordförande Alf Mellström för att besvara frågor från oss. Vi hade förberett frågor i grupp. Här kommer ett axplock av frågor och svar från Alf Mellström

Fortsatt resultatåterföring i lediga dagar och gärna i pengar också.

- SEKO kommer att kräva återföring så länge bolaget går bra.

Utvecklingsprogram för invandrare och kvinnor.

- SEKO kommer att ta upp frågan med Erik Olsson men den måste också drivas i Meddelandebolaget.

Arbetsväxling i hela Posten.

- SEKO kommer att ta upp frågan med Erik Olsson men den måste också drivas i Meddelandebolaget.
- Använd policydokumenten om framtidens brevbärare/terminalarbetare.
- Skicka upp dåliga exempel till Postens ledning.

Friskvård på arbetstid som också kan vara obligatorisk.

- SEKO kommer att ta upp frågan med Erik Olsson men den måste också drivas i Meddelandebolaget.

Säkra att SEKO kan hjälpa sina medlemmar vid Rehab nu när lagen är ändrad så att arbetsgivaren inte behöver göra rehab utredningar utan det är försäkringskassan som är ansvarig.

- SEKO och Posten är överens om att fortsätta med rehab utredningar som vanligt.

Ledarutveckling

- Posten har anställt en person som heter Jason Hoffman som är ansvarig för ledarutveckling.
- VIP ska förbättras så det är lättare att bedöma närmaste chef.
- Diskussioner förs om att införa någon typ av certifiering för ledare.

Avtalet och olika facktillhörighet

- SEKO kräver samma krontal i potten oavsett facktillhörighet så inte högavlönade drar ifrån ännu mer än nu.

Mångfaldsfrågor

- Posten har anställt en person som ansvarar för dessa frågor.

Avslutning

Vi framförde alla till meddelandebolagets SEKO ordförande Niklas Nilsson att vi vill ha en meddelandekonferens nästa år också. Därmed avslutades meddelandebolagets första fackliga och skyddskonferens. Två mycket intressanta och spännande dagar var till ända. Min förhoppning är att jag, Janne Gebring och HSO Bosse Ericsson som var på den här konferensen ska kunna använda och förmedla de kunskaper vi fick och att vi har början till ett kontaktnät med leverans och ODR så vi kan bli starkare i våra gemensamma frågor.

Trevlig semester önskas alla medlemmar

Åke Anevad.



Bild: Från Vänsterns 1:a majdemonstration 2007.

Förstudien Årsta – Uppsala

Pnr 18-19 flyttas till Uppsala?

Förstudien "Utjämning av volymer mellan Årsta och Uppsala" lämnade sina förslag till åtgärder i veckan före midsommar. Förstudien har haft i uppdrag att utreda förutsättningarna för att flytta hela eller delar av volymerna från postnummerområdena 16-19 och 62 från Årsta till Uppsala.

- Syftet med utredningen har varit att
- Skapa bättre arbetsmiljö på Årsta
- Balansera volymerna mellan terminalerna Årsta och Uppsala
- Frigöra ytor på Årsta
- Bättre maskinutnyttjande i Uppsala

Förstudien har undersökt möjligheterna att flytta olika kombinationer av postnummer och till slut fastnat för att postnummer 18-19 (exklusive Lidingö som ligger kvar på Årsta) flyttas över från Årsta till Upp-

sala. Att enbart flytta pnr 19 anser man inte ger någon effekt på Årsta och flyttar man fler pnr än 18-19 så klarar inte Uppsala av volymerna. Pnr 62 skulle kunna gå att flytta, men det får större personalkonsekvenser på Årsta och skapar en del problem för Uppsala och brevnätet.

Personalkonsekvenser

Vid en flytt av pnr 18-19 skulle Årsta behålla nuvarande maskinpark förutom en GSM (=en Göteborgsmaskin mindre). Det innebär att Årsta skulle ha 3 IRM, 4 SSM, 6 GSM, 2 FSM/15 BFM alt 5 FSM/10 BFM.

Personalkonsekvenserna beräknas för Årstas del till -387 timmar/dygn. Inklusive 25 procents vikariestyrelse innebär det ca 70 ÅA.

Tilläggsas kan att den ekonomiska kalkylen räknar med att minskade personalkostnader (Uppsala är billigare än Årsta) ger

en besparing på ca 6 miljoner/år. Transportkostnaderna ökar med ca 900.000 kr/år. Investeringsbehovet i maskiner minskar något.

Maskinutnyttjande

Förstudien sammanfattar sitt förslag att flytta pnr 18-19 i följande punkter:

- Bra totalt maskinutnyttjande på Årsta och Uppsala. Bättre balans mellan terminalerna utan att fylla kapacitet i Uppsala till max.
- Bättre förutsättningar för Årsta avseende marginaler
- Stabilare förutsättningar för nätet som helhet, mindre behov av beredskapsplaner, lättare att bedriva annat utvecklingsarbete med stabilare förutsättningar (t.ex. Brevservice 2009)
- Skapar arbetsro genom minskade räddningsaktioner, beredskapsplaner etc
- Färre maskiner och mängd post på Årsta ger tillgängliga ytor som bidrar positivt till layout
- Bättre förutsättningar för att upprätthålla kvaliteten i nätet, mycket beroende av punkt 1.

Pensionslösningar

Som lämplig tidpunkt för att flytta över volymerna föreslår utredningen att det sker successivt med start andra halvåret 2008.

De fackliga organisationerna informeras om förstudien vid samverkan på Brevnätetsnivå (Nätsam) den 20 juni. Berörda klubbar (Årsta och Uppsala) informeras av projektledaren den 26 juni. Beslut kommer att fattas i början av augusti.

De personalkonsekvenser ("övertalighet") som de föreslagna åtgärderna får på Årsta ska – enligt gällande avtal och besked från Brevnätetschefen – lösas genom Omställningsavtalet, framför allt pensionserbjudanden. Självklart ska också de få som är intresserade av det, ges möjlighet att "följa med" volymerna till Uppsala.

SEKO Årsta behandlar förstudiens förslag vid vårt styrelsemöte den 28 juni.

Jan Åhman

Bakgrundsfakta Årsta – Uppsala

	Årsta	Uppsala
Volym uppsamling 2006	2,51 milj	0,6 milj
Volym spridning	1,91 milj	0,76 milj
Antal anställda	1 387	437
- heltid	70%	47%
- deltid	29%	35%
- timanställda	1%	18%
- medelåder	52 år	39 år
VIP 2006	55	64
Sjukfrånvaro 2006	12,8%	6,5%
Kostnad/försändelse	50,9 öre	43,8 öre
FFK	4 184	837
Tidhållning in i nätet	94%	94,4%

Volym: Sorterade volymer i dagmedeltal (252 dagar)

Årsta:

Nye terminalchefen rivstartar

• Serbaz Shali tillträdde som terminalchef på Årsta den 1 juni. Serbaz kommer närmast från jobbet som chef för Teknik och processer inom Brevnätet. Han har innan dess varit bland annat terminalchef i Västerås och ekonomicontroller och tillförordnad chef på Tomtebodan.

20 augusti

Som en första åtgärd för att förbättra Årstas resultat beslutade han den 15 juni om några förändringar i ledningen på Årsta:

- Enhet 1 och 3 slås samman till en enhet och får ansvaret för uppsamling och spridning av normalbrev. Johan Söderman utses till chef för enheten.
- Enhet 2 förblir oförändrad med ansvar för ekonomibreven. Håkan Molander fortsätter som chef.
- Inte heller Enhet 4 berörs utan fortsätter som hittills med ansvar för DIL, Värde och Internttransporterna. Vem som ska bli ny chef efter Johan Söderman är inte klart än.
- En ny tjänst som produktionsanalytiker tillsätts inom terminalchefens stab. Ann Thyrén, hittills chef för Enhet 1, har utsetts till jobbet.
- Pär Stridsberg, chef på Enhet 3, byter

också jobb och blir projektledare. Han ska den närmaste tiden förstärka ESB-projektet och ansvara för det tas fram en arbetsorganisation, scheman, etc för brevförädlingen.

Förändringarna genomförs den 20 augusti.

Stor enhet

Lagorganisationen och ledare på lägre nivåer liksom arbetsorganisation berörs tills vidare inte utan fortsätter som hittills. Den enda ytterligare förändring som kan komma att ske den 20 augusti är att tvåskiftslagen på nuvarande Enhet 1 förs över till Enhet 2. Frågan är dock inte avgjord när detta skrivs.

SEKO:s klubbstyrelse har samverkat om och accepterat de förändringar som redovisas. Vi har framför allt haft synpunkter på att den nya Enhet 1 blir mycket stor med sina drygt 500 anställda. Vi är emellertid överens med terminalchefen om att den nya ledningsstrukturen genomförs på prov och ska utvärderas senast i januari 2008. Visar det sig då att den nya organisationen på grund av storlek eller av andra skäl inte håller måttet kommer nödvändiga justeringar att göras.

Ytterligare åtgärder

I uppörelsen kring förändringarna i ledningsstrukturen, men också som en del i Åtgärds paketet, ingår ytterligare några åtgärder:

- Arbetsvariationsprojektet lämnar inom kort sina förslag till förändringar i arbetsvariationen.
- Ett projekt, eller arbetsgrupper, för att se över övriga ledares roller (från biträdande produktionschef ner till maskinansvarig/dirigent) startar i vecka 34 (mitten av augusti). SEKO deltar/kommer att delta i båda dessa projekt. Arbetsvariations- och ledarprojekten ska stämmas av mot varandra och dessutom väga in att den enskilde sorteraren och lagen ska ges ett större ansvar i sitt arbete.
- Ett arbete med att försöka minska antalet olika anställningsåtaganden i terminalen (idag finns närmare 100 olika procentåtaganden), exempelvis genom höjningar till högre och jämna procenttal, påbörjas i vecka 34.

Utvärdering

- Samtidigt startar ett schemaprojekt. Man ska bland annat hitta en lösning som gör att terminalen kan klara av B-posttopparna (t.ex. genom att ge tvåskiftarna fler förmiddagar), men även nattarnas krav på tidigare inställelsetid för att slippa/minska extravakterna ska tas upp i det projektet.
- Parterna är överens om dels att behovet av tidsbegränsade åtaganden under hösten snarast ska fastställas så att besked kan ges i god tid. Dels att de förhöjda åtaganden/tidsbegränsade anställningar som kan bli aktuella ska ges för så långa perioder som möjligt.
- All personal kommer att få möjlighet att göra en skriftlig utvärdering av den nya organisationen (på webben, ungefär som Arbetsmiljöronden).

Förstudien

Förstudien om flytt av volymer från Årsta till andra terminaler lämnar sina förslag i veckorna kring midsommar. Vi återkommer med information så fort vi har fått information från projektet.

SEKO Klubb Årsta postterminal
Klubbstyrelsen

Internationellt

Storstrejk i Storbritannien?

■ En stor konflikt har segling upp inom Royal Mail i Storbritannien.

Bolaget har lagt fram en "moderniserings"plan som, enligt facket, CWU, kommer att innebära att 40.000 jobb försvinner. CWU motsätter sig förändringar i den storleken och anklagar ledningen för att bland annat vilja försämra servicen genom nerdragning i uppsamlingen och i helgservicen (i Storbritannien har man – som i de flesta andra länder – fortfarande lördagsutdelning) samt senare utdelning.

Nollbud

I årets lönerörelse började Royal Mail med ett nollbud, men har nu

gått upp till 2,5 procents höjning av baslönen. Dessutom erbjuder man ett bonus- och vinstdelningsprogram.

77 procent för strejk

CWU anser att budet är för lågt. Man vill dels begränsa "moderniseringsplanen", dels ha ett flerårigt avtal med högre löneökningar.

I den medlemsomröstning som CWU genomförde för några veckor sedan röstade 77 procent för strejk. Efter mycket ordkrigande och en misslyckad medling beslöt CWU att en första strejk ska genomföras inom hela Royal Mail den 29 juni.

/JÅ

Intervju med Årstas nye chef: "Det känns mer hoppfullt för varje dag!"

När jag intervjuade dig i februari, sade du att Årsta ska vara på "pallplats" 2009. Nu är du själv terminalchef – vågar du fortfarande sätta upp så höga mål!

– Ja absolut! Det känns mer hoppfullt för varje dag. När jag var här i februari såg jag potentialen rent teoretiskt, nu när jag har träffat personalen är jag övertygad! Jag har redan varit ute i ett tiotal lag och räknar med att hinna träffa hälften av alla lag före semestrarna. Det finns en stor vilja till förbättringar och en stor potential för det. Vi har stora krav på oss så nu gäller det för mig och ledningen att tillsammans med alla medarbetare och med er i facket att ta ut riktningen!

– Vi har fortfarande instabila processer och vi kan inte lösa allt på en gång. Det gäller att tag i problemen på ett systematiskt sätt istället för att hela tiden hålla på med att släcka bränder. Vi måste snabbt komma ur den onda spiralen, annars finns det ingen kraft att gå framåt. Det krävs ett jätteengagemang från ledning och medarbetare och alla måste ta ett större ansvar. Gör vi det så är vi framme 2009!

Ett av dina första beslut innebär en del förändringar i ledningsstrukturen. Vad är syftet?

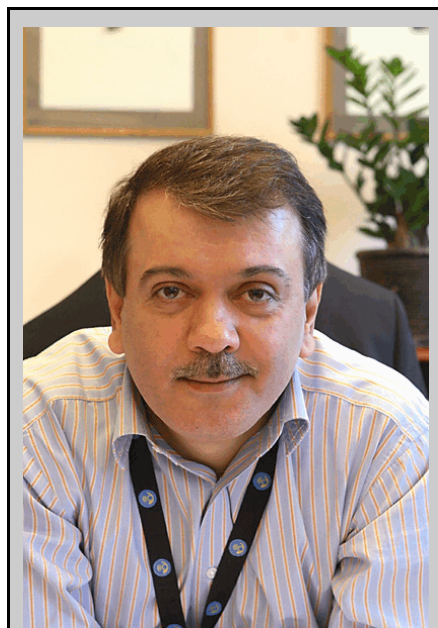
– En tydlig ledning med handlingskraft är oerhört viktig. Vi behöver en ledning som kan definiera förbättringsområdena och som har och ger klara ansvarsområden och som genomför saker. När jag kom hit i vintras fanns det en splittrad bild inom ledningen och det gick åt mycket tid för att diskutera hur istället för att göra saker.

Du tillsätter en tjänst för "produktionsstyrning", vad innebär det?

– Det är inte konkretiserat i detalj än, men Ann Thyren ska arbeta med att ta fram ett faktabaserat underlag för hela terminalen: volymer, prognoser, bemanning, etc, i de olika processerna. Idag får jag inga tydliga svar på de här frågorna. Det kanske finns ute på enheterna, men inget samlat för hela terminalen.

Den nya Enhet 1 (UN/SN) blir väldigt stor!

– Storleken är ett minus med den nya enheten, det är alltid bättre med mindre enheter. Men vi måste få en helhetsbild på (normal)brevsprocessen. Det är syftet med den nya enheten. Sedan måste vi naturligtvis också förstärka ledningskraften under



Namn: Serbaz Shali

I Posten sedan: 1987, började som deltidare i Östersund. Har jobbat som ekonomist i Sundsvall och på Tomtebodas. Har varit terminalchef på Tomtebodas (tillförordnad) och i Västerås. Kommer närmast från jobbet som chef för teknik- och processer på Brevnätet.

Bor: I Solna

Familj: Hustru

Kommer ursprungligen från: Irakiska Kurdistan.

Johan Söderman, och där får vi prova oss fram. Jag vill inte att vi ska hamna i nya stora organisatoriska förändringar utan istället testa små förändringar och hela tiden utvärdera plus och minus.

Innebär den nya stora enheten att vi får tillbaka sorteringscheferna som ett nytt led i organisationen?!

– Nej, jag gillar platta organisationer, vi ska inte ha en massa nivåer.

– Årsta är stort och komplext med stora volymer och jag som terminalchef liksom produktionscheferna behöver stödfunktioner, utan att de är nya chefsnivåer. Till exempel är de processkoordinatörer som vi tillsätter ett sätt att hjälpa ledningen att skaffa sig ett bättre underlag för beslut.

– Som chefer ska vi koncentrera oss på medarbetarnas engagemang och ge ett tydligare ansvar, till exempel genom OP-UH och kompetenshöjning. Vi klarar inte av ESB år 2009 med nuvarande kompetens. Jag hör många som säger att de inte klarar av saker därför att utbildningen de skulle gå har avbrutits osv. Det är inte OK för mig att avbryta utbildningar!

– Det är också svårt att få arbetsvariationen att fungera på grund av bristande kompetens. Vi måste börja med att säkerställa kompetensen – utan den är arbetsvariationen bara ett Excelark!

Många i personalen frågar efter arbetsro!

– Jag förstår det. Det har varit stora förändringar i Stockholm med terminalnedläggningarna och Årsta som har varit en byggarbetsplats sedan 2000. Jag vill inte ha några stora organisationsförändringar och jag tänker inte kasta upp allt i luften en gång till.

– Vissa justeringar måste göras bland annat på grund av ESB och eventuellt också förstuden. Jag tror också att vi behöver se över lagstorleken i en del fall -- det är svårt att skapa en dialog i ett lag med 60 medarbetare. Det kan finnas anledning att se över ansvarsområdena mellan personalgrupperna kväll och natt.

– Vi ska nå dit genom evolution. Jag vill också ha arbetsro!

Ändringen i ledningsstrukturen innebär att den enda kvinnliga produktionschefen försvinner. Kommentar?

– Vi har en vakant chefstjänst på Enhet 4. Jag tycker inte att vi ska kvotera, men en kompetent kvinna på det jobbet vore full pott!

– Sedan är jag också bekymrad över att det är svårt att hitta ledare i huset. Ledar-

försörjningen måste ses över och aspirantprogrammet är ett sätt. Att få vill gå vidare kan också bero på att man är rädd för att bränna ut sig, vilket hänger samman med hur processerna fungerar i huset idag.

– Jag är bekymrad över att det inte står fullt med folk utanför min dörr och vill ha ledarjobb!

Förstudien lämnar sina förslag inom kort. Vad har du för synpunkter på att flytta post från Årsta till Uppsala?

– Jag välkomnar en utjämning av volymerna. Det lättar på trycket på Årsta och det vore bra om vi fick lugn och arbetsro genom att ha volymer som vi klarar av. Personalkonsekvenserna kommer att lösas genom att vi ordnar pensionserbjudanden.

Har du något budskap till oss i facket?

– Samverkan och facklig medverkan är oerhört viktig. Vi måste ha samma filosofi – att vi ska bli bästa terminal. Jag vill sätta mig ner och ha en fördjupad diskussion med er om hur vi ska nå dit.

– Jag tycker det är en styrka att ni är så engagerade och har kunskaper – men vi måste springa åt samma håll!

Något mer?

- Jag tänker prioritera tre frågor:
- Processtabilitet och hög kvalitet
- Ordning & reda
- Kompetensutveckling

Betar vi av de sakerna så kommer vi att bli Sveriges bästa terminal!

Till sist!

- Det är roligt att vara här!

Jan Åhman

**Faktuellt
finns
också på
webben!**

Printsätta...

... heter Strålfors projekt för att ordna förflyttning av volymer från ePP-noder till de nya Strålforsarbetsplatser på Tomtebodavall och Ljungby.

I nuläget är det sagt att alla kunder ska ha flyttats från ePP:s produktionsnät senast sista oktober 2007. Ursprungligen var det tänkt att Göteborgs och Malmös volymer skulle fördelas så att Tomtebodavall och Ljungby blir lika stora.

På Tomtebodavall kommer man i stort att nyttja de lokaler som Brevterminalen använde på plan 3. Grafikerna från Strålfors gamla arbetsplats i Nacka har redan flyttat över i maj och några av Årsta ePP:are har börjat utbildas och arbetar på Tba.

Komplexitet

Posten centralt har felbedömt komplexiteten vid inlemmandet av Strålfors i Postkoncernen. SEKO och de andra facken i Posten har därför träffat den lokala ledningen för Strålfors och diskuterat möjliga tillvägagångssätt för att påverka etablerandet av nya Strålforsfabriken på Tomtebodavall. Även om det inte går att vara säker än så tyder mycket på att den fysiska arbetsmiljön kommer att bli betydligt bättre än den varit såväl i Nacka som på ePP Årsta. Ett nytt innertak med ny belysning och ett eget ventilations-system har kostat åtskilligt mer än det man anslog från början. Dessutom kommer nya maskiner att användas och gamla att skrotas.

Färgfabriken

Ett av våra skyddsombud har påverkat i projektet och fått gehör för vissa frågor. Andra som etableringen av LTP-system kommer att diskuteras under hösten. Diskussion har även förts med Tomtebodavallens samordnande huvudskyddsombud Anders Bergström för att få med ett helhetsperspektiv.

Den ansvarige enhetschefen har även lyckats få igenom att 'färgfabriken' (=POD:en) behålls på Tomtebodavall, även om det sker med halverad styrka, så sker det med ny ut-

rustning och ett vettigare upplägg. Det är dessutom möjligt att POD:en i framtiden kan växa i storlek, utrymme för detta finns.

Ny styrelse

Under Juni har sektionen på ePP/Strålfors fått nya styrelseledamöter samt ny ordförande. Det finns därmed goda förutsättningar att få igenom förbättringar på den nya arbetsplatsen. Strålfors har meddelat att man dessutom avser att genomföra ordentliga utbildningsinsatser för arbetsledare, en fråga som sektion ePP fört fram tidigare.



PO Brandeker

PO Brandeker är ansvarig för Strålfors/ePP inom SEKO Posten.

Sektion ePP:s styrelse:

Blagojce Becliovski - Ordförande
Rosalie Melander - Kassör
Rosa Fyrestam - Ledamot
Hamsa Erdal - Ledamot
Claes Muschkin - Ledamot
Beatriz d'Arcangeli - Ersättare

Tesfaye Alemu - Skyddsombud
Blagojce Becliovski - Skyddsombud
Beatriz d'Arcangeli - Skyddsombud

Intervju med Wanja Lundby-Wedin: "Kollektivavtalet viktigaste ar- gumentet för att organisera sig"

Vi vill ännu en gång passa på att gratulera dig till din utnämning som ordförande för Europafacket! Vi är väldigt glada för att en svensk kvinna fick det uppdraget, det betyder mycket för oss LO-kvinnor. Hur känns det att få så stort ansvar?

– Det är hedrande att ha blivit ordförande i Europafacket, det är ju första gången en nordbo, en svensk och en kvinna har valts för detta förtroendeuppdrag. Jag fortsätter förstås som LOs ordförande som tidigare, men får omfördela mellan olika och delvis nya arbetsuppgifter. Jag har ju stöd och det finns generalsekreterare som har ansvaret för det dagliga arbetet på Europanivån. Med det nya uppdraget följer en hel del resor. Nästa vecka till exempel åker jag till Tyskland när de ska överlämna ordförandeskapet till Portugal. Och i augusti har Tyskland bjudit in viktiga fackliga representanter till ett seminarium. Det blir fyra styrelsemöten per år, i olika länder i Europa och åtta gånger per år styrkommittémöten. Styrkommittén är en mindre grupp, styrelsen däremot är stor,

hundra ledamöter.

Vad kan Europafacket göra för löntagarna i Sverige? Hur kan vi förhindra att vi här i Sverige får försämringar genom EU när det gäller kollektivavtal, anställningsvillkor, som t ex minimilöner, arbetslöshet?

– Vi ska inte bara fråga vad Europafacket kan göra för oss, utan också vad vi kan göra för löntagare i Europa. I Sverige har vi kommit långt i det fackliga arbetet, vi har högre organisationsgrad och överlägsna kollektivavtal. Nu har vi en gemensam arbetsmarknad och vi får se till att vi behåller det vi lyckats skapa, att vi inte får försämringar själva, utan lyfter andra.

Ett exempel som jag tycker är väldigt bra är hur vi fackligt kämpade för att förändra det första förslaget till ett tjänstedirektiv. Det är ett direktiv som bestämmer vilka regler ska gälla för fri rörlighet av tjänster, när företag kommer till Sverige med sin arbetskraft. Man tyckte från början att ursprungslandsprincipen skulle gälla. Att

till exempel i Waxholm när ett lettiskt företag skulle komma till Sverige med ett lettiskt kollektivavtal, med lettiska löner och jobba här, det var helt orimligt, tyckte vi. Svenska kollektivavtal måste gälla här! Men då lyckades vi eftersom vi var överens i Europafacket. Nu är det utstationeringsdirektivet som gäller och som har gällt hela tiden, det innebär att svenska kollektivavtal och svenska löner gäller när ett utländskt företag kommer till Sverige. Detta är en jätte stor seger och det skulle vi aldrig ha fått genom om vi inte var överens i Europafacket. Så visst kan man göra väldigt mycket på Europanivå.

Generaladvokatens yttrande om Vaxholmskonflikten var positivt för facket, men vad händer om EG-domstolen inte följer generaladvokatens slutsatser?

– I stora drag är det bra, yttrandet är ett steg framåt, men man ska komma ihåg att detta är vad en person säger. Sedan skall EG-domstolen yttra sig och det är många fler personer som skall delta i det beslutet. EG-domstolens yttrande skall gå vidare till arbetsdomstolen, som då tar slutlig ställning. Att hålla en presskonferens på engelska om detta i Sevilla var en av de allra första sakerna jag fick göra som en nyvald ordförande. Bara det att presskonferensen var på engelska var en erfarenhet fören gammal undersköterska! Generaladvokatens yttrande är ett viktigt steg framåt men det är för tidigt att öppna champagnekorkarna. Vi kan räkna med att det definitiva beslutet kommer kring årsskiftet.

Det har debatterats mycket i media om kollektivavtal och en sällsbar i Göteborg som inte velat teckna ett kollektivavtal. Media har ju inte skrivit speciellt positivt om kollektivavtal. Har LO utarbetat några strategier om hur man försvarar kollektivavtalet?

– Vi ska tänka strategiskt hur vi kan stärka kollektivavtalet. Ta det här exemplet sällsbaren, det var kanske inte det bästa att ta den här stora striden, men nu råkade det bli det. Och vi kan inte backa ifrån den. För oss är det så viktigt om man går med i facket, jag tycker att det främsta argumentet för att värva en ny medlem är

På spaning efter vänsterförnyelse

■ Wanja har länge varit engagerad i Europafrågorna, redan som andre ordförande i LO från 1994. I boken *På spaning efter vänsterförnyelse* av Wanja Lundby-Wedin och Greger Hatt (1998), aktuell och relevant även idag, säger hon om den enskilde medlemmens möjligheter till inflytande, om besluten tas mer i Bryssel:

"... svensk fackföreningsrörelse måste finnas med där beslut fattas som rör medlemmarna. Genom LO på den övergripande nivån, men också genom förbunden, som har ett livligt utbyte med sina respektive branschorganisationer. Tänk på alternativet, att den enskilde svenske medlemmen inte hade någon representant med vid bordet när

dessa diskussioner förs på Europanivå. Hur man än vrider och vänder på det, påverkar spelreglerna på en så stor marknad som EU:s även svenska förhållanden. Det interna fackliga arbetet på Europanivå är en motkraft till kapitalens makt. Därför tycker jag att man istället kan säga att fackets - och därmed medlemmarnas - möjlighet till makt ökar ju mer som görs upp inom det demokratiska systemet. Alternativet till att det görs upp i Bryssel är inte att vi har ett ökat inflytande på nationell nivå, utan just att kapitalets makt får växa fritt på bekostnad av demokratin." (s. 87-88.)

att säga: vi behöver dig! Då blir vi starkare.

Och det vi kan erbjuda tillbaka är, på den arbetsplatsen du jobbar på, att vi garanterar dig kollektivavtal, schysta löner och bra villkor. Det blir ett utbyte och medlemmen kommer stärka kollektivet. Så kollektivavtalet är det viktigaste argumentet att organisera sig! Det skall aldrig löna sig att anställa ej ansluten arbetskraft. På en liten arbetsplats som saknar fackligt anslutna ska de ha löner och arbetsvillkor enligt kollektivavtalet. Vi kan inte göra ett undantag på kravet av kollektivavtal på en enda arbetsplats. Hur skulle vi annars hävda nyttan av kollektivavtalet? Striden i media om salladsbaren i Göteborg gav en del negativ publicitet, men i förlängningen tror jag att vi vinner på det här att vi är konsekventa, trovärdiga och vi står upp för varje medlem! Det måste vi kunna visa och det är bara att fortsätta!

Vi är inne i en lönerörelse och man har gått ut med en kvinnopott som vi tycker är mycket bra. Nu är flera avtal redan klara - och det är rätt så bra resultat hittills. Har du några tankar om det? SEKO Postens tur är först i höst - hur ser våra möjligheter ut med tanke på våra avtalskrav och kvinnopotten?

– Jag tycker också att det gått bra hittills. Det känns väldigt bra och jag tror att det håller hela vägen ut. Jag anser inte att nivåerna på avtalen äventyrar samhällsekonomin, som en del arbetsgivare och regeringsföreträdare har framfört. Detta är en rimlig nivå som gör att vi kan klara sysselsättningen. Den konkurrensutsatta sektorn fick först, de fick 10,2 %, lite mer till de lågavlönade och lite mer om man har fler kvinnor i branschen. Avtal efter avtal har följt samma nivå, samma modell. Jag tror att det kommer att hålla för att jag vet att hela LO, alla våra förbund står bakom. Skulle inte något förbund få genom det här, så har man stöd och sympati från alla andra förbund.

Det pågår mycket diskussioner nu om A-kassan och att man ska göra den obligatorisk. I vår klubb har många lämnat A-kassan och valt att vara kvar i facket, men vi är rädda att många kanske lämnar facket om A-kassan blir obligatorisk. Har LO utarbetat några strategier om detta?

– Vi har tillsatt en förbundsgemensam grupp och styrelsen ska arbeta med frågor kring detta. Vi vill påverka hur A-kassan ska utformas och vi vill ha en A-kassa som är rimlig för våra medlemmar! Nu har



Wanja Lundby-Wedin

Född 1952.

Undersköterska på Danderyds sjukhus 1972-1981.

Aktiv i facket sedan 1972.

Ombudsman inom Kommunalarbetareförbundet 1981-1994.

Andre ordförande i LO 1994-2000.

Ordförande i LO sedan september 2000
Nyvald ordförande för Europafacket i Sevilla, Spanien 21-24 maj 2007.

Bor i Stockholm, är gift och har två barn och ett barnbarn.

det blivit en förvirring om vilken A-kassa man skulle tillhöra, A-kassorna kostar ju olika. När arbetslösheten är låg, blir avgiften lägre och när arbetslösheten är hög, är även A-kassa avgiften högre. Det blir en absurd situation när man spelar ut löntågarna mot varandra. A-kassan har fungerat

väldigt väl tidigare när facket har drivit den. En solidarisk A-kassa. De som riktigt far illa är de som är sjukskrivna och förtidspensionerade, vars pension inte förlängs, de måste tillhöra en A-kassa eftersom om de blir utförsäkrade, måste de söka arbete, och får de inget arbete, då

hamnar de på lägsta nivån.

Man kan förstå om de är tvungna att lämna A-kassan eftersom de har små ekonomiska marginaler. De som jobbar har fått jobbavdrag och då tycker jag att vi som fackliga måste argumentera för att man ska stanna kvar i A-kassan. A-kassan är också så viktig för att hålla upp lägsta-lönerna. För tänk om vi får många fackliga medlemmar som inte är medlemmar i A-kassan och om de blir arbetslösa och måste ta jobb under kollektivavtalet för att kunna försörja sig, då kan de fackliga medlemmarna underminera våra avtal. De har inte det skydd som A-kassan ska ge. Så det är en jättestor fråga. Det ska vara det normala att man är med i A-kassan. Det är en del av den fackliga solidariteten!

Det var väldigt intressant hur ni löste jämställdhetsproblemen i LO som vi fick höra på Jämtmässan. Vi skulle vilja förbättra jämställdheten på vår "gräsrotsnivå". Kan du ge oss lite tips och idéer ur ett klubbperspektiv hur man skulle kunna gå till väga?

– I det fackliga arbetet tycker jag att man ska ha klara och tydliga mål om jämställdheten.

Till exempel ska styrelsens sammansättningen återspegla medlemskåren och ingen kvinna ska behöva sitta ensam i en styrelse. Det var ju så jag kom hit till LO som andre ordförande 1994. Man bestämde sig för att man skulle ha en jämställd ledning, det fanns många män som stod i kön. Så annars hade det aldrig blivit jag. Inte för att jag har dålig självkänsla eller att jag inte skulle vara tillräckligt kompetent, det får vi hoppas att de tycker, jag har ju blivit omvald också. Man måste ha tydliga mål när man väljer en klubbstyrelse, för att den ska återspegla medlemsammansättningen.

Man ska ställa krav på arbetsplatsen om allt som kan vara könsdiskriminerande, det kan vara arbetstiderna, det kan vara arbetsorganisationen, tillgången till bra omklädningslokaler, allt som kan hindra en underrepresenterad part att vara med, ska tas bort! När det gäller kön tycker jag att man kan använda positiv särbehandling, att man alltid ger det underrepresenterade könet jobbet om man har tillräckliga meriter. Man ska stimulera till bra förhållanden mellan kvinnor och män. Genom utbildning kan man stimulera jämställdhet både inom facket och på arbetsplatsen. Det finns mycket att jobba med.

Nu har alliansen väckt idén om två karensdagar, vad är dina tankar kring detta?

– Det är fullständigt oacceptabelt! Skulle något sådant genomföras måste vi protestera



Intervjuarna. Anne-Helene Pettersson och Raili Kalliovaara intervjuade Wanja på henne tjänsterum i LO-borgen den 18 juni.

kraftfullt! Jag blir så upprörd, vilka är som förlorar på det? Vilka är oftast sjukskrivna? Det är ju kvinnor och lågavlönade - det finns en klass- och könsdimension i detta. De som är förlorare är inte kontorspersonal, det straffar ej tjänstemän som har flexibilitet med arbetstider och makt över sitt arbete och kan arbeta hemifrån. Att ha två karensdagar är helt fruktansvärt! De lågavlönade är oftare sjuka, för att man har tyngre jobb och sämre arbetsmiljö. Det är så många som

bara inte kommer att klara sig om detta går genom! Självklart att vi kommer ta strid om detta! LO är inget politiskt parti i opposition mot regeringen men vi är en part på arbetsmarknaden och vi skall alltid, alltid vara i opposition mot en politik som slår mot våra medlemmar!

**Anne-Helene Pettersson
och Raili Kalliovaara**

*Jämställdhetsgruppen – SEKO Klubb Årsta
Postterminal*

Per Johansson

- Arbetsgivaren hade rätt att sparka Per Johansson, Seko:s klubbordförande, från jobbet som tunnelbaneförare. Detta beslut fattades av Arbetsdomstolen. Och det ser inte bra ut nu. Att Connex fick rätt i AD är illavarslande. Alla frågar nu om det är illegalt att kritisera egen arbetsgivare? Detta gjorde Per och han fick sparken. Domen ger mera makt till arbetsgivarna att sparka de alla fackligt förtrenadevalda som har en hård och tydlig linje när det gäller säkerhet och arbetsmiljön.

Demokratin försvagas

Domen mot Per bevisar klart och tydligt att när de privata ägarna tar över de offentliga företagen då försvagas de demokratiska rättigheter som är solklara i den offentliga sektorn. Jag tycker att det borde vara så att offentligt finansierad verksamhet omfattas av samma skydd för de anställda som underrenodlad offentlig verksamhet. Per kritiserade Connexledningen flera gånger inte för att för att jävlas eller för att svartmåla företaget

eller ledningen. Tvärtom ville han att alla som använder tunnelbanan ska känna sig säkra och det vill troligen inte Connex. Han kritiserade företaget offentligt för bristande säkerhet och för den omänskliga arbetsmiljön. Det hade han rätt att göra som facklig ordförande och som en medborgare i ett demokratisk samhälle.

Sparka Connex

Jag tror inte AD beslutet kan skrämra andra facklig förtroendevalda. Vi alla måste försvara vår demokratisk rättighet till yttrandefrihet på arbetsplatsen. Per blev sparkad av Connex är ett bevis att privatiseringarna av den offentliga sektorn kränker arbetarnas demokratiska rättigheter.

Många tycker att om någon borde sparkas är det Connex, inte Per. Per är en förebild för oss alla som vill jobba fackligt och vill försvara våra uppdragsgivare – arbetarnas intressen!

Masood Punjabi

Utflykt för medlemmar i SEKO Klubb Årsta PT

Med båt till Skokloster

lördag den 25 augusti 2007



Skoklosters slott



Giuseppe Arcimboldo: Rudolf II som Vertumnus, 1591

Ur programmet:

- kl. 8.15 Samling vid T-bana Gamla Stan, utgång mot Riddarholmen
- kl. 8.30 M/S Joséphine avgår från Stockholm, Riddarholmen
- kl. 12.00 M/S Joséphine anländer till Skokloster
- kl. 12.30 Guidad visning på Skoklosters slott
- kl. 13.30 Slottsparken, utställningarna Linné på Skokloster och Kanslipresidentens bibliotek mm
- kl. 14.30 M/S Joséphine avgår från Skokloster
- Middag ombord
- kl. 18.00 M/S Joséphine anländer till Stockholm

Skoklosters slott- Carl Gustaf Wrangels slott vid Mälarens vatten från den svenska stormaktstiden på 1600-talet, är den största privatpalats som någonsin byggts i Sverige och enastående bland Europas slott. Makthavaren, nyhetsjägaren och lyxkonsumenten Wrangel sökte förstå världen genom att samla det märkvärdigaste som människan och naturen kunde skapa. Skimrande praktföremål och triviala ting, lyx och vardag. Måleri och konsthantverk, tusentals bruks- och prydnadsföremål, vapen och rustningar, i biblioteket kartor och reseskildringar från främmande länder. I samlingarna finns 1000 tavlor, de äldsta från 1400-talet, de flesta är porträtt. Slottet är omgivet av en park i vars alléer lindar har stått sedan 1680-talet.

Följ med - klubben betalar resan inkl. middagen (ej dryck)! Anmälan genom talong i FACKTUELLTS sommarnummer. **Sista anmälningdag är den 20 augusti.** Antalet platser på båten är begränsat, så först till kvarn gäller! Anmälan är bindande och det är viktigt att du vid hinder avbokar resan. För upplysningar kontakta Klubbexpeditionen tel. 08-791 80 77, 08-781 56 07 eller Raili 073-678 77 01.

Välkomna!



Klubb Årsta Postterminal

Kundernas kritik tvingar fram förändringar

ESB blir "Brevservice 2009"

Turbulens

Koncernledningen har dragit öronen åt sig efter den kritik som börjar komma från kunderna, när de nu får reda på att utdelningen till privata kunder och småföretag kommer att senareläggas.

I samband med chefskonferensen i Stockholm i maj beslutade man därför att dels senarelägga starten för de två pilotområdena, Malmö och Sundsvall, med sex månader. Dels mildra de ekonomiska krav som ligger på projektet. Vad det handlar om är att utreda om hur och till vilken kostnad det går att tidigarelägga utdelningen. Hittills har ju 16.00 satts som sluttid för brevbäringen. Det kan för terminalernas del (troligen?) innebära att omkastningen av B-postsorteringen inte blir av utan att vi även i fortsättningen får köra spridningen före uppsamlingen.

Brevterminalerna ska senast 15 juni lämna besked om vilka justeringar i sluttiderna (=tidigareläggande) för förädlingen man klarar liksom konsekvenser om man vänder/vänder tillbaka sorteringen av B-posten. Leverans ska se över sin organisation fram till den 15 augusti.

Den 15 september ska beslut tas om eventuella ändringar i upplägget för Brevservice 2009.

De besked som projektledningen på Årsta har fått så här långt är att vår tidplan ligger fast. Det innebär att förädlingen av A-posten

ska vara i full drift våren 2009.

Skriverierna i pressen har också inneburit att kommunikationsexperterna på Huvudkontoret har satts på fötter för att återta initiativet. Flera roliga formuleringar har noterats och dessutom har man beslutat att byta ut det för omvärlden mystiska "ESB" till det något mer begripliga (?) "Brevservice 2009".

IRM

Det har kommit nya bud vad gäller kortningen av IRM:arna från 92 till 72 staplar. Ombyggnaden kommer att ske i höst under vecka 38 - 41.

Samtidigt pågår ett separat projekt som utreder en ombyggnad av hela förskiljningen. Det projektet har beslutat enligt det s.k. "Small 2 - alternativet" som innebär en ombyggnad av 2 FSU:er inom befintligt område. I IRM 101 används endast culler/GSM delen. Ombyggnaden av FSU sker preliminärt under vintern 2008.

Lokaler mm

Styrgruppen för projektet och samverkansgruppen har beslutat att layoutgruppens alternativ 2 ska tillämpas för evakueringsflyttarna.

Alternativ 2 innebär att

- Blocket flyttar upp på plan 4
- Storkund blir kvar på nuvarande plats
- 64 småbrevsfack installeras på blockets

nuvarande plats

- 16 små + 12 stora fack flyttas från Bellman (60-62) till utanför terminalkontoret

Det finns idag 73 fack i manuella småbrevssorteringen. Dessa kommer att stå kvar där till 23 juni. Den 9-10 juni installeras 20 nya småbrevsfack på blockets nuvarande yta. Den 23 juni flyttas 44 av nuvarande fack i manuella små till blockets yta. Resterande fack står kvar några dagar och därefter ställs de undan/skrotas. När småbrevssorteringen (uppsamlingen) flyttar över till blockets yta och de då 64 facken inte räcker till måste småbrevsfacken i 60-62 eller 16-19 användas för uppsamlingsorteringen.

Bullerskydd vid 60-62 kommer att sättas upp när hela småbrevssorteringen flyttats till blocket.

Kyrkan återinvigdes som pausrum i början av juni och Bellman började omedelbart rivas.

Utbildning

- GLP-utbildningen för GSM/FSM pågår. I nästa omgång kommer utbildning på SSM att genomföras.

• Ca 25 anställda har sökt de 8-10 handledarbefattningarna till BFM-utbildningen. Samtliga kommer att intervjuas. Tillsättning sker preliminärt i slutet av juni.

• Likaså ligger intresseanmälan ute för att delta i de första förädlingsutbildningarna. För få sökte i första omgången varför en förnyad ansökan har gått ut. Utbildningen omfattar tre dagar * 8 tim plus övning. Den startar preliminärt i vecka 38.

• Drygt 500 personer har utbildats på videon (rollema 1-4), hittills är ca 325 godkända.

• Tangentbordsutbildningen har startat. Många tycker det är svårt, men några har redan klarat provet

Ett lokalt avtal som reglerar videokodningen kommer att samverkas i slutet av juni.

Utbyte av FSM mot BFM

Brevnätets ledningen har gett klartecken att gå vidare med kostnads kalkylen för utbyte av våra FSM:ar mot ytterligare BFM-maskiner. Eftersom beslutet ska samordnas med Förstudien om flytt av volymer från Årsta till Uppsala, kommer det att tas tidigast i slutet av juni.

Förändringar i ESB ska också förbättra villkoren på terminalerna!

- Brevterminalerna har alltid haft problem med arbetstider och andra anställningsförhållanden. Ständiga avvägningar får göras mellan kravet på heltid/hög deltid, obekväma arbetstider, ofrivillig deltid m.m.

Ojämn arbetsbelastning

Anledningen är produktionsförutsättningarna, med ojämn arbetsbelastning under dygnets timmar, och krav på att leverera sorterade brev inom snäva tidsramar till Rikstransporter och brevbärarkontor. Nuvarande ESB-koncept kommer att innebära i stort sett oförändrade arbetsförutsättningar.

Det ska nu göras en utvärdering av

hela ESB-konceptet. Försök ska göras att tidigarelägga senaste utlämnings tid till ej företagstata områden.

Bättre villkor

Eventuella förändringar i ESB-konceptet får inte ske på ett sätt som ytterligare försämrar arbets- och anställningsvillkoren för terminalpersonalen.

SEKO kräver att i utvärderingen ska ingå översyn av möjlighet att förbättra arbets- och anställningsvillkor för terminalpersonalen!

**SEKO:s Verksamhetskommitté
inom Brevnätet**

ESB-tidplan Årsta

Aktivitet	Påbörjas	Klart
Teknik		
GLP-anpassning SSM 30, 31, 38, 51	30-31 vecka 27 38, 51 vecka 29	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	Vecka 38-41 2007	Okt 2007
Ersätta FSM:arna (prel. 6 av 7) med 7 BFM:ar	Beslut efter 20 juni 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	April-maj 2009	Maj 2009
Vända B-postflödet	30 mars 2009	
Schemagrupp för ny arbetsorganisation och scheman ESB	Hösten 2007	Okt 2008
Maskinell eftersändning	Inga beslut fattade	
Flyttar/Lokaler		
Evakuering av manuella Små/C5 BO 60-62 Blocket	23 juni 2007 1 juni 2007 8-9 juni 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)	
Ombyggnad pausrum vid Kyrkan, etapp 1	23 april 2007	5 juni 2007
Ombyggnad pausrum vid Kyrkan, etapp 2	Aug 2008	Sept 2008
Ombyggnad pausrum vid DIL:en	14 maj 2007	Juni 2007
Ombyggnad kontor mottagningsamordnare	2 juli 2007	27 juli 2007
Rivning av Bellman F.d. Storas kontor & pausrum Storas videorum	7 juni 2007 Nov 07/alt febr 08 2 januari 2008	2 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	Löpande, i samband med ombyggnad	
Buller	Löpande, i samband med ombyggnad	
Nytt golv BFM-yta Nytt golv manuella	2 juli 2007 Datum ej klart	Juli 2007 ---
Övriga golv	Inga åtgärder beslutade	
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
Lokal GLP Solystic Siemens	Påbörjat	Maj 2007 Mars 2008
Uppdelning & förädling B-post	Oktober 2007	Mars 2008
Uppdelning & förädling A-post		Mars 2009

Nya fräscha pausrum ... klart till sommaren!

■ "Pausumsprojektet" är nu avslutat. Under resans gång har många varit inblandade. Från Kent Söderberg som beviljade medel, via arkitekt som ritade och "Estetiska rådet" som utformat miljön. Slutligen byggjobbarna som gjort själva arbetet. Men nu är det ju nästan klart i alla fall, och det blev ju ganska fräscht till slut ... eller hur?

Estetiska rådet

"Estetiska rådet är numera utvidgat och i gruppen ingår Elisabeth Lindström, Peter Skoog, Birgit Öhlander och Christer Behnke från terminalkontoret och Raili Kalliovaara och undertecknad från SEKO samt Jan Alvebäck från skyddsorganisationen.

Vi hoppas och tror att många uppskattardäremellan.. Det sista rummet som blir, när den extra möda som denna gång lagts på videokodningsrummet byggs om, får ytterligare köksavdelningen och dess utformning, en egen stil och går under arbetsnamnet Något försenat är det nu klart att användas "grottan". I pausrummet vid DIL en är det av alla hungriga och trötta sorterare. För-också en rejäl uppfräschning på gång, med i senat givetvis för köksinredningen komstort sett samma upplägg.

senare än beräknat och strul med kakelva- Viktigast av allt: Nu slipper vi sitta i andras let uppkom. Vi fick tack vare extrainsats imatos på rasten, och alla kockar har gott om "Rådet", övertala kakelleverantören att tautrymme för sig och sin mat och sin disk.

fram det kaklet som vi hade bestämt oss Det är fortfarande inte riktigt klart med för. Så vi får bara hoppas att det blir bra, pentryt på entresoleplanet i anslutning till när det är kaklat och klart.

Men sånt händer i de flesta byggprojekt. taktterrassen, som vi föreslog i sista minuten. Rom byggdes ju inte heller i ett nafs!

Inbyggd terrass

Rummen vid "kyrkan" har fått lite olika att kunna använda terrassen andra årstider än karaktär. Ändå med en öppen kontaktsommaren.

restaurangen och en eventuell inbyggnad av

Ännu inte klart där alltså hur det går med det. Särskilt rökare som blir av med rökrum i

produktionshallen borde vara intresserade av

restaurangen och en eventuell inbyggnad av

Försummat

Nästa projekt är att se till att det nya videokodningsrummet blir så bra som möjligt. Det är en miljö som utan att överdriva alltid har varit sorgligt försummat. Med tanke på att många av oss tillbringar en hel del tid i detta utrymme så borde miljön där vara högprioriterat. Fast så har det tydligen varit.

En trist reflektion som jag gör är att de allra flesta är överens om att miljön är dålig, men även till synes mycket små förbättringar är oerhört sega att genomföra i det som redan är. Så nu vid ombyggnationen får vi verkligen ligga i och se till att det blir så bra det går.

Trollas bort

Ta som ett exempel bara att det självklart skulle finnas möjlighet att rengöra kodningsplatserna. Trots att alla håller med mig om att det borde finnas rengöringsmedel och mjuka servetter vid varje kodningsplats av hygieniska skäl, för att hindra spridning av virusar, så är det fortfarande inte något sådant på plats, idag 2007-06-11. Det borde finnas OPUH även i videon och att sånt som rengöring av tangentbord självklart då skall ingå. Och hela virrvarret av sladdar som samlar damm har också varit ett oändligt svårt område att få ordning på.

Nu skall vi färgsätta rummet och se till att det blir fönster ut och eventuellt en fondtafet att vila ögonen på. Servern som står och brummar ska ut, sladdarna skall trollas bort

Äntligen litet sommarvärme..

• Se där – äntligen fick vi den värme vi längtat efter. Det kan verkligen behövas efter allt det gråa.

Inte minst för allt bök som pågår här på terminalen... Stora förändringar att vänta som sagt och om det blir till det bättre eller sämre återstår att se.

Back to school

Spännande höst att vänta på alla sätt och vis.

Själv är jag väldigt exalterad – har kommit in till Långholmens folkhögskola i höst. Ska gå en Samhällspolitisk kurs för kvinnor en dag i veckan. Det hela håller på ett år och jag är heltaggad. Back to school...

Sist men inte minst vill jag uppmana mina medsystrar till att anmäla sig till Söders tjejgång. Det är Kenneth Magnusson som håller i den och jag har lyckats få med mig ett par damer som vill vara med. Det hela går av stapeln 21 augusti.

Många myggbett

Som avrundning vill jag önska alla en skön och lång sommar. Jag hoppas att vi får svettas mycket, får många myggbett och blir utvilade och glada så att vi orkar möta alla nya utmaningar när hösten kommer.

Fast åter igen – hösten är lååångt borta. (Ja, själv får jag kombinera semestern med sommarlov...hihi)

Väl mött!

Vid tangenterna



Agneta Attland

Agneta Attland är ledamot av sektionsstyrelsen på Enhet 1-2 på Årsta.

och ventilationen skall vara så effektiv som möjligt. Belysningen är också viktig då den helst ska kunna regleras individuellt.

Ihopbygge

Se där en liten rapport om rådets arbete och vad som är att vänta.

Återstår ju nu "bara" att göra något åt produktionshallen i stort, och att se till att den framtida manuella sorteringen blir så tyst och trivsamt som möjligt. Det är verkligen en seg resa som vi ger oss ut på i den nya layouten.

Slutligen får vi inte glömma bort att Årsta sedan tillbyggnaden -99, är ett ihopbygge med snålhet som rättesnöre från början. En växande spricka i golvet mellan "gamla Årsta" och "nya Årsta" är väl nog så symbolisk för detta. Några av oss följer fascinerat sprickans utvidgning och undrar hur, om, och i så fall när, det slutgiltiga sammanbrottet ska ske.

Kanske en symbolisk bild av Postens utveckling i vår föränderliga värld?

Men i väntan på det så får vi göra det bästa av det vi har, och bevaka de estetiska intressena åt personalen.



Eva Brattström

Eva Brattström är ledamot av SEKO:s klubbstyrelse på Årsta.

**Faktuellt -
ledande
postfacklig
tidning.**

Förtroendevald

Namn: Leif Skog

Aktuell som: Förste ersättare i Årstas klubbstyrelse och vice ordförande i Sektion 1-2:s styrelse.

Familj: Fru och två vuxna söner.

I Posten sedan: Det är alldeles för länge. Jag hade en moster som jobbade på tullposten mitt emot gamla Stockholm Ban. Hon tipsade mig och jag fick jobb direkt. Sedan rullade det bara på. Först var det tullposten och sedan Tomteboda. Till Årsta kom jag 2004 när brevenheten på Tomteboda las ner.

Innan Posten: Jag kände mig klar med skolan och hoppade av gymnasiet.

Fritidsintressen: Oj, det är så mycket. Jag gillar friluftsliv; bergsvandringar, cykling, paddling och skidåkning. Dessutom har jag två motorcyklar och ett lantställe som jag bygger och fixar med för jämn.

Sedan tycker jag om att göra långa resor till udda resmål. Min senaste färd var till Afrika. Det var häftigt. Grundtanken var att se det högsta berget i Västafrika som ligger i Kamerun och är 4000 meter högt. Men jag är nyfiken och tycker om att se mig omkring så jag passade på att vistas i grannstaterna Ekvatorialguinea och Gabon. Befolkningen och infrastrukturen är liten i de båggländerna och turisterna är få. Gabons huvudstad Libreville är ganska dyrt och lite av en lekstuga för fransmän med en känsla av Rivieran på vissa ställen. Det går till exempel att få tag på fransk gåslever för den som är sugen.

Med i facket sedan:

– Minns inte. Det är säkert över tjugo år sedan jag gick med. Jag kan tänka mig att jag gjorde det av solidaritetsskäl, för att alla andra var med.

Varför är du fackligt engagerad?

– För att jag har en möjlighet att hjälpa mina arbetskamrater.

Vad är viktigaste fackliga frågan?

– Att vi representerar och ställer upp för våra kamrater i alla lägen.



Vad är svårast fackligt?

– Nå ut med det vi gör. Det är så mycket i vår verksamhet som är dolt, som inte syns. Vi sitter inte bara i möten och förhandlingar. En stor del av min fackliga tid sysslar jag med rehab- och försäkringsfrågor. Det är mycket att sitta med i samtal, ringa, fixa och försöka hitta lösningar för att hjälpa kamrater. Det är stundtals tufft för det är fråga om folk i nöd och man vill att det ska bli så bra som möjligt för dom. Samtidigt är det väldigt givande när man lyckas hjälpa någon. Det är kul när folk har förtroende för en och kommer och frågar om råd. Jag har ju lärt mig en del genom åren om rehab och försäkringar.

Vad ska du göra på semestern?

– Jag ska ut och resa. I juli åker jag till Lappland för att se några av UNESCO:s världsarv som finns där, bland annat Struves meridianbåge. Sedan bär det av till Haltitunturi, Finlands högsta berg som är 1300 meter högt..

Något du vill tillägga?

– Jag vill passa på att önska alla en riktigt trevlig sommar.

Text: Jan Skog

Bild: Jan Åhman

SO-enkäten på Enhet 1-2 sammanställd

Många förslag till bättre arbetsorganisation

Äntligen! Sammanställningen av svaren på den enkät om omorganisationen som genomfördes av skyddsbuden inom produktionsenhet 1 och 2 i november förra året är klar.

Sammantaget, med alla kommentarerna, ger den en bred bild av uppfattningarna bland sorterarna som våra chefer förhoppningsvis tar till sig. Här följer en sammanfattning av enkätsvarerna.

Enkätsvararna

var 114 sorterare inom produktionsenhet 1 och 2, dvs en fjärdedel av samtliga sorterare inom dessa enheter då (november 2006). Från IRM, där arbetsrotationen inte förändrades, deltog bara några få. Svarefrekvensen bland sorterarna från forna Stora (42 personer) och forna Små utom IRM (51 personer) var därför högre än totalgenomsnittet 25 %.

De flesta enkätsvararna, 55 %, var män medan 40 % var kvinnor (resten uppgav inte kön) vilket väl motsvarar könsfördelningen inom enheterna totalt. Med få undantag var alla 36 år eller äldre. Flest, 48 %, var 51 +. (7 % uppgav inte sin ålder.)

Andelen med ursprung i forna Små (utom IRM) var 45 % medan 37 % tidigare tillhört enheten Stora och var sjätte kom från "Övriga" - dvs IRM, natt, annan eller svårdefinierad avdelning.

Svarsprocenten på de enskilda enkätfrågorna var genomgående hög. I frågorna om den nya arbetsorganisationen förklaras bortfallet främst av att de som inte svarat inte hade nya arbetsuppgifter / ny rotation att kommentera.

Tjänstgöringsschemat

De flesta accepterade sitt nya tjänstgöringsschema. Knappt hälften fann det likvärdigt med det gamla och drygt var fjärde fann det bättre respektive sämre. Sorterarna från forna Stora var mest negativa: En tredjedel av dem ansåg att schemat blivit sämre. Bland forna Små ansåg var fjärde detsamma liksom 31 % bland "Övriga". Bättre sluttider, t ex "hinna med elvabussen", var några av önskemålen.

Utbildning / introduktion

Så många som 40 procent av de 101 som besvarat frågan hade fortfarande inte fått någon alls! Av dem som fått utbildning / introduktion för de nya arbetsuppgifterna och "betygsatt" den ansåg en majoritet att den var OK. "I stället för introduktion har vi fått fråga oss fram", var en av kommentarerna.

Maskinpassen

(antal o mellantid) Enkäten ger inga entydiga besked om effekterna av omorganisationen. Erfarenheterna var individuellt olika, bl a mellan dag- och kvällspersonal. Dagpersonal uttryckte i flera enkätfrågor vända över tung manuell storbrevssortering som ersatt en del maskinpass. Det har blivit "fler maskinpass på kortare arbetsdag" och "normen högst två maskinpass per kväll borde gälla" kommenterade i stället några kvällssorterare.

Fysiska arbetsskador

Nio av tio svarade "ja" eller "nej" och en klar majoritet (58 %) av dem att de upplevt nya arbetsskador eller risker för sådana efter omorganisationen. Andelen var något större bland enkätens män (61 %) än bland kvinnorna (52,5 %). Allra högst var den bland de äldsta männen (51 +) från forna Stora, hela 75 %, och bland de äldsta kvinnorna (51 +) från forna Små (utom IRM), 60 %. Om man jämför enkätsvararna från de forna enheterna oavsett kön finner man att sorterarna från Stora drabbats mer än de från Små (utom IRM). 62 respektive 52 % har angivit skador eller risker för sådana.

Svaren på många av enkätens frågor tyder också på att omorganisationen allmänt verkligen var mest påfrestande för sorterarna från forna Stora. De fick betydligt fler nya arbetsuppgifter att lära in än övriga och en större förändring av "lagkulturen". Många kommentarer konkretiserar svaren om arbetsskador! Se tidigare artikel i Facktuellt (eller resultatrapporten om enkäten).

Psykosociala arbetsskador

Av dem som svarade på frågan (88 %) hade hälften upplevt sådana skador, sorte-

rarna från forna Stora i största utsträckning och då särskilt Storas kvinnor (56 %). Kvinnorna från forna Små (utom IRM) däremot var den minst drabbade könsgruppen inom forna Stora / Små (utom IRM). Kommentarererna visar besvärens karaktär (extrem trötthet, stressreaktioner osv). Se tidigare artikel i Facktuellt (eller resultatrapporten om enkäten).

Arbetsskaderiskerna

Endast var åttonde (13 %) av de 99 personer som svarat på frågan trodde att arbetsskaderiskerna på sikt kommer att "minska" genom den nya organisationen. De övriga 87 procenten delade sig i ungefär lika stor andelar som ansåg att arbetsskaderiskerna kommer att förbli "oförändrade" (45 %) respektive "öka" (42 %). Män och kvinnor var relativt samstämmiga. En jämförelse mellan de bägge forna enheterna (exklusive IRM) visar att bland sorterarna från Stora fanns största andelen som befarar en ökning av arbetsskaderiskerna (50 %).

"Arbetsuppgifterna och den bristfälliga utrustningen ... är de samma som innan", var en av de "pessimistiska" kommentarerna. En av dem som angav att den nya arbetsorganisationen i stället kan minska arbetsskaderiskerna kommenterade: "ökad rotation betr arbetsuppgifter är en fördel".

Nya arbetsrotationen

Nio av tio "betygsatte" den nya arbetsrotationen och tre fjärdedelar av dessa ansåg att det nya rotationssystemet var "likvärdigt" (34 %) eller "sämre" (42 %). Männen var något mer positiva än kvinnorna. Störst andel positiva, som markerat "bättre", fanns bland samtliga enkätsvarare från forna Små (utom IRM), 31 %. Som positivt skäl angav en av dem: "vi har även SSM" och en annan: "vi har fått arbetsvariation o delar de tyngsta bördorna". Negativa erfarenheter förklarades bl a med "mycket tyngre", "mera spring i lokalen" och "ingen helhetssyn när man inte får börja och avsluta".

Förbättringar av arbetsrotationen

Bland de konkreta förslagen i kommenta-

terna nämns bl a:

- Byte av arbetsområde oftare, t ex ena dagen ett arbetsområde, nästa dag ett annat i stället. En kommentator föreslår en konkret tredagarsrotation: "Dag 1 ansvar för Stora kodning SSM Handsort Dag 2 ansvar för Små FSM GSM Hand Kodning Dag 3 IRM". En annan förordar lagarbete 5 dagar enbart Små och därefter 5 dagar enbart Stora. Ytterligare en vill ha "rotation på alla områden men specialiserat 1 vecka i taget".
- Fler alternativa ansvarsområden
- Jämnare fördelning Stora / Små
- Rotation mellan fysiskt närliggande uppgifter (= "mindre spring")
- Mindre områden för rotationen
- Färre maskinpass
- Rättvis fördelning av GSM-passen
- Mer manuell sortering Små, mindre storbrevssortering
- Längre pass i manuell sortering
- Individuellt val av lämpligaste arbetsuppgifter
- Bättre arbetsledare
- Låt laget genomföra och avsluta en hel process
- Arbete med fler arbetslag
- Fler sittpass, färre ståpass

Lagkänslan

Alla svarade! En majoritet (56 %) angav att lagkänslan minskat, en tredjedel att den var "oförändrad". Männerna var mer negativa än kvinnorna: 60 % respektive 52 % markerade "minskad lagkänsla". Drygt var femte kvinna men bara var tjugonde man angav att lagkänslan i stället ökat. Några relevanta skillnader i svaren från samtliga enkät svarare från forna Stora respektive forna Små (utom IRM) fanns inte.

Samarbetet

Alla svarade, de flesta (48 %) att lagsamarbete förekommit "ungefär lika ofta" som förut. "Mer sällan" markerades av 38 %. Men av enkät deltagarna från forna Stora, jämfört med dem från Små (utom IRM), svarade en klar majoritet (57 %) att lagsamarbetet minskat medan samma andel bland forna Små-sorterarna var "bara" 23 %. De flesta enkät svararna från forna Små (55 %) fann i stället lagsamarbetet ungefär lika ofta förekommande som förut.

Kvinnorna förefaller ha upplevt en större förändring än männen. En större andel av kvinnorna än av männen angav såväl samarbete "oftare" (18 respektive 11 %) som "mer sällan" (42 respektive 38 %). Av männen upplevde de flesta (51 %) i stället att lagsamarbete utövades "ungefär lika ofta" som förut.

Lagorganisationen allmänt

Vid en totalbedömning av den nya lagorganisationen ansåg en tydlig majoritet (59 %) av de 111 personer som svarat på frågan att den är "sämre". Bland enkät svararna från forna Stora, mest negativa, fann hela 71 % den nya lagorganisationen "sämre" än den föregående. Motsvarande andel bland forna Små-sorterarna (utom IRM) var 58 %. Enkätens kvinnor var i det här fallet något mer negativa (64 % markerade "sämre") än männen (59 %). Ur kommentarerna om lagorganisationen:

- "tråkigt att alltid jobba med samma få personer och att alltid ha samma maskiner och sortering varje dag"
- "saknar många arbetskamrater som man bara ser när man går hem"
- "ensamt på rasterna"
- "kommunikationen mellan lagen har försämrats"
- /sämre därför att/ "det inte lika ofta känns som att laget tillsammans utför ett jobb"
- /sämre därför att/ "laget inte hålls ihop i det dagliga arbetet"
- "spridda över hela terminalen"
- "anonymiteten har ökat"
- "tryggheten har försämrats"
- "är inte beroende av så mycket lagverksamhet"
- "info varje dag = förbättring, men inte stor"
- /sämre därför att/ "stora lag"
- "diverse arbets Kultur"

Förbättringar av lagorganisationen

I kommentarerna föreslås bl a:

- Alla måste vara med och bestämma
- "Hela laget på samma ställe"
- Större överblick över produktionen
- "Ha det som förut. Välj Stora el Små"
- Mindre lag
- Byt ut arbetsledarna
- Gemensamma raster inom laget
- Få jobba med fler arbetslagetslag med samma arbetstider
- Slippa tillhöra arbetslag
- Minska stressen
- "... lita på personalen. Och ge den stöd, utbildning och arbetsglädje. Uppmuntran i stort och smått ..."

Ewa Thörn, fd skyddsombud

Ewa Thörn arbetar på Årsta Enhet 1.

PS. Det finns läseexemplar av den 50-sidiga resultatrapporten i sin helhet, med samtliga kommentarer, bl a i nyrenoverade pausrummen. Den som mycket gärna vill ha ett eget ex kan vända sig till Ewa Thörn eller Anna Panic.

Årstaröster



Namn: Hans Fryklund

Aktuell som:

Sorterare på Enhet:1 på Årsta

I Posten sedan: 1976

Innan dess: Gick jag i skolan.

Fritidsintressen: Styrketräning och simning.

Familj: Ensamstående.

Var bor du? I Älvsjö.

Vi har fått en ny terminalchef, några kommentarer kring det?

– Självklart måste den nya chefen få en sportslig chans att visa vad han går för!

Har du några särskilda förväntningar på honom?

– Man undrar ju om det kommer att bli ytterligare en ny omorganisation, eller om vi någonsin kommer att få arbetsro igen?

Förväntningar kring nya avtalsrörelsen?

– Jag hoppas att vi får ett avtal som är jämbördigt med andra yrkesgrupper, varken mer eller mindre!

Vad ska du göra på semestern?

– Jag kommer att vila, ta det lugnt, träna mycket, ta många promenader i stan och hälsa på min syster i Hölo.

Några övriga kommentarer?

– Jag hoppas att alla får en skön sommar och semester med mycket vila!

Text: Anna Panic

Bild: Jan Åhman

Jämställdhetsmessa på Münchenbryggeriet

”Män har också mycket att vinna”

• Den 19-21 april 2007 hölls en jämställdhetsmessa på Münchenbryggeriet vid Mariatorget. De som anordnade det hela var STHM=JÄMT. Detta projekt grundades år 2003 av olika myndigheter bla. Länsstyrelsen i Stockholmslän. Fler myndigheter anslöt sig till projektet bla. Sveriges kommuner och landsting, Europeiska unionen, NUTEK, KSL Kommunförbundet i Stockholmslän. Det man erbjöd besökarna var föredrag och intressanta utfrågningar av olika kvinnor i en maktposition som utfrågades av den proffsiga Malou von Sivers. Det fanns även information om företagande och entreprenörskap. Det som jag fastnade för var förstas utfrågningen av Wanja Lundby-Wedin, LO:s ordförande. Det var också intressant att höra Lotta Snickare berätta om sina erfarenheter i sitt yrkesliv på Swedbank och den bok hon skrivit tillsammans med Lisa Marklund med den provocerade titeln *”Det finns en särskild plats i helvetet för kvinnor som inte hjälper varandra”*. Som avslutning lyssnade jag på en debatt med Jämställdhetsombudsmannen Claes Borgström.

Makt ett medel

Att ha makt och vara kvinna kan vara provocerande för en del och mycket makt kan göra att en människa förändras till det sämre. När Malou von Sivers intervjuade Wanja Lundby-Wedin och nämnde begreppet makt så berättade Wanja att hon inte ser makten som ett medel att styra över andra människor utan ett medel att kunna genomföra bra saker. Wanjas "fackliga resa" började på Danderyds sjukhus där hon arbetade som undersköterska och blev arbetsplatsombud. Därefter år 1981 blev hon ombudsman i kommunal på Stockholmsavdelningen karriären fortsatte till förbundsexpeditionen som chef för miljöenheten 1987 och slutligen till LO 1994 och hon blev LO:s ordförande år 2000.

Kostymklätt

Nu har Wanja också blivit utnämnd till Europafackets ordförande. En fråga som ställdes till Wanja hur har det varit möjligt att kunna göra en sådan "resa" i en sådan "gubbig" miljö att kunna få chansen att få utnyttja hela sin kompetens utan att bli stoppad pga. sitt kön? Wanja svarar enkelt



”På offensiven”. Wanja Lundby är numera inte bara ordförande för LO utan också för Europafacket.

att "När jag kom in i maktens korridor var det otroligt gubbigt och kostymklätt. Jag var yngst och jag var kvinna. Men då försökte jag se de där 1,8 miljoner personerna som faktiskt valt mig som sin företrädare. De har valt mig för den jag är, säger hon".

Skaffa speglar

Wanja nämner också mötet med Marit Paulsen den folkkära folkpartisten och hon frågade Wanja "Vem är du"? Wanja svarade "en helt vanlig människa", varpå Marit sa "Jag har sett många helt vanliga människor försvinna i maktens korridor, skaffa dig speglar". Slutsatsen var att man bör ha människor att spegla sig i som kan

ge en råd och tips och människor som törs vara helt ärliga. Wanja har en stark känsla för rättvisa och det har drivit henne att sätta jämställdheten på agendan i LO-borgen. Det blir ju en mycket trivsammare miljö att arbeta i när det finns utrymme för båda könen att utvecklas i sin yrkesroll, menar Wanja. Män har också mycket att vinna på en jämställd arbetsplats fortsätter hon, idag är LO som arbetsgivare är ett "mönster" tack vare att man har arbetat konsekvent med att anställa kvinnor och nu 13 år senare har man fått fler kvinnor på högre positioner. För småbarnsföräldrar går det utmärkt att kombinera både arbete och karriär och det gäller förstas för båda könen.

Klass- och könsperspektiv

Wanja driver också hårt att på varje sittande möte när ett beslut ska tas, ska det genomsyras av både ett klass- och ett könsperspektiv. Den rutinerade Malou von Sivers avslutade intervjun med att släppa in publiken med sina frågor till Wanja. En ung kvinna som satt i publiken räckte upp sin hand och bad att få ställa en fråga, hon hade blivit nyvald till en styrelse bestående av mest män och kände sig lite vilsen och osäker hur hon skulle kunna göra sin röst hörd på deras styrelsemöten, hon bad om lite tips hur hon skulle agera.

Allierade

Wanja sa följande, "-Ett, tro inte att du måste vara som männen. Du talar säkert mer konkret än vad de gör och så är du säkert mer påläst. Två, - när du utsätts för härskartekniker som att män sitter och viskar eller skickar sms när du talar på mötet - säg ifrån att nu är det du som har ordet och att de får gärna göra sina inlägg när du har talat klart. Tre, - skaffa dig en eller flera allierade som du kan söka stöd hos. Med dessa ord avslutades frågestunden och intervjun var slut. Wanja Lundby-Wedin åkte iväg till nästa möte. Sthms jämts mässa på Munchenbryggeriet besöktes av fler än 1800 personer under de tre dagar som mässan pågick. Arrangörerna var nöjda och mässan blev som det var tänkt ett forum för kompetensutveckling, nätverkande, erfarenhetsutbyte, inspiration, humor och glädje.

Anne-Helene Pettersson

Anne-Helene Pettersson är jämställdhetsansvarig i Klubb Årsta.

Årstaröster

Namn: Bo Wilhelm Hellqvist

Familj: Jag

Aktuell som: sorterare på enhet 3 (natten) på Årsta.

I Posten: sedan: 1988. Började som julvikarie i Tomteboda. Fick fast anställning på utrikessorteringen och följde med till Arlanda 1996. Där arbetade jag som lagledare på natten fram till 2003 då jag och terminalledningen tröttnade på varandra. När exportsorteringen las ut på terminalerna flyttade jag och ett tjugotal kamrater till Årsta sommaren 2004. Vi fick schyst mottagande och kände oss välkomna av både chefer och personal.

Innan dess: Jag gick gymnasiet i Östra Real och efter det hade jag en del ströjobb bland annat som vaktmästare vid Patent- och registreringsverket och stadsbiblioteket. Jag var en slacker och gillade att ta det lugnt. Jag valde själv, nota bene, att vara arbetsfri och leva snålt i perioder. Ett tag livnärde jag mig på brödkanter och snyltande ur mors och brors kylskåp.

Fritidsintressen: Ett stort intresse är historia. Jag umgås med en grupp gelikar som också är historieintresserade och återskapar och klär upp sig i tidstypiska klädesdräkter. Fokus är tidigt 1800-tal och Napoleoneran. Andra intressen är sådant som gör livet behagligt: mat, vin, böcker, musik, natur och friluftsliv.

Vad vill du få ut av höstens avtalsrörelse?

– Med tanke på att borgarbjörnarna vann valet och nu även börjat marschera på 1 maj och att deras halv-allierade rännsteshögern längst ned på näringskedjan tagit upp MBL och LAS till diskussion och eventuell destruktion så är det viktigt att inte bara kämpa för högre lön utan också för att skydda viktiga principiella värden och kollektivavtal som vi gärna tar för givet idag.

Vad förväntar du dig av den nya terminalchefen?

– Att han ger oss bra förutsättningar att göra vårt jobb och tar tillvara den stora kunskap och kompetens som finns hos postkollegorna. Det i kombination med att ge oss större egenansvar och mindre ansvarsområden så att vi får en bättre överblick och handlingsrytm i vår arbetsituation.



Förövrigt var mitt första intryck av terminalchefen positivt. Hans kravspecifikation på sig själv liknar den jag vill se av en terminalchef. Det var omväxlande att möta en chef med energi och glöd i. Det krävs för att ordna upp Årstas situation. Han lyckades till och med få oss luttrade postisar att säga ja i kör! Men för att Årsta ska bli ett framgångshjul är det viktigt att han får fram lika energiska och positiva underchefer.

Vad ska du göra på semestern?

– I början av juli ska jag delta i ett 1700-tals evenemang vid Gunnebo slottsspel utanför Göteborg. Ditt kommer militärhistoriska grupper och föreningar från hela Europa för att umgås och återskapa slaget vid Kvistrum 1788 mellan svenskar och danskar. Vi är några stycken som åker dit i Wermlands fältjägerregimentes uniformer modell 1806. Senare i sommar bär det av till ett medeltids-evenemang i Norge.

Något du vill tillägga?

– Ja, två saker: För det första vill jag att målningen Den Gyldene freden av Peter Dahl återbördas till matsalen på Tomteboda där den hör hemma. Den köptes in av Statens konstråd till Posten för att all personal skulle få möjlighet att ta del av den. Sedan flera år hänger den bortglömd i Seko: s expedition på Tomteboda plan 2½.

För det andra vill jag tacka för den försenade julklappen i form av en ny terminalchef. Det låter naivt, men jag är fortfarande i vuxen ålder förtjust i glada överraskningar.

Text & bild: Janne Skog

Internationella nyheter

EU skjuter på sista steget i omregleringen till 2011

• Enligt gällande EU-direktiv är inriktningen att det sista reglerade skyddet för att behålla en samhällsomfattande postservice ska tas bort den 1 januari 2009. Skyddet innebär att brev under 50 gram är förbehållna den som sköter den allmänna servicen. EU-kommissionen föreslog i sitt beslut förra året att intentionerna i gällande direktiv fullföljs.

Flera länder inom EU, dels nya medlemmar, dels länder som Frankrike, Grekland m.fl. har motsatt sig en fullständig omreglering 2009.

Kompromiss

I mitten av juni enades EU-parlamentets kommitté för transportfrågor om en kompromiss ("Ferber-kompromissen"). Den innebär att avskaffandet av det sista 50-gramsskyddet senareläggs två år till 1 januari 2011. Nya medlemmar och länder med besvärlig topografi (som exempel nämns Grekland med alla sina öar) får ytterligare två år på sig till 2013.

Det nya reviderade direktivet kommer att behålla kravet att samtliga länder ska garantera uppsamling och utdelning av brev till alla innevägnare minst en gång om dagen i minst fem dagar per vecka.

För att finansiera servicen till alla medborgare blir det fortsatt tillåtet att antingen ta ut avgifter av företagen eller ge statligt stöd.

Neka tillstånd

För att inte snedvrída konkurrensen blir de tillåtet att neka tillstånd för de postföretag som fortfarande har ett monopolskydd på hemmamarknaden att bedriva verksamhet i länder som har omreglerat fullt ut. Det innebär att Sverige, Finland, Storbritannien samt från 2008 även Tyskland och Holland, de enda länder som hittills har släppt 50-gramsskyddet, kan neka sådana tillstånd. I den bästa av världar kunde man då tänka sig att Post- och telestyrelsen nekar Norska Posten att fortsätta med sin verksamhet i Sverige?!

Transportkommitténs förslag ska behandlas av parlamentet, som kommer att rösta om det i juli.

UNI Europa, den fackliga international

som organiserar postfacken i Europa, avvisar Transportkommitténs förslag. UNI anser att 50-gramsskyddet ska finnas kvar så länge det inte finns bindande regler som skyddar den allmänna postservicen – och de anställdas rättigheter – bibehållna jobb och anställningsvillkor.



Save Our Service. Runt om i Europa bedrivs olika kampanjer mot EU:s nya postdirektiv, bland annat genom namninsamlingen SOS. Den 6 juni genomfördes demonstrationer i olika städer – dock inte i Stockholm!

Nya maskiner

Franska Posten, La Poste, har köpt 20 storbrevsmaskiner (TOP2000) från Solystic utöver de 30 maskiner man redan har i drift.

Även brittiska Royal Mail har investerat i 20 maskiner av samma typ.

TOP2000 uppges ha en kapacitet på 38.000 försändelser per timme.

Även finnarna investerar. Posten Finland har köpt sorteringsmaskiner från Solystic för närmare 1,4 miljarder till terminalerna i Helsingfors, Kuopio och Tammerfors. Man bygger dessutom en ny terminal i Uleåborg.

Finska Posten böt den 1 juni namn på koncernen till Itella Group.

Holland

Det holländska parlamentet beslöt i början av juni att helt avskaffa brevmonopolet från den 1 januari 2008. Man skickade

med en brasklapp som innebär att beslutet kan skjutas upp om inte tyskarna står fast vid sitt beslut att också genomföra omregleringen fullt ut samma datum.

Danmark

Brevbärarna på innerstadskontoren i Köpenhamn strejkade i drygt en vecka i månadsskiftet april-maj. Konflikten började på Købmagergade postkontor där arbetsgivaren beslutat att minska antalet distrikt från 71 till 61,3 (ursprungligen 52). Brevbärarna krävde 63 distrikt och var till slut beredda att gå ner till 62. Så långt ville arbetsgivaren inte sträcka sig utan drog istället de strejkande inför Arbetsrätten och skickade ut besked om uppsägning till dem. I det läget avslutades strejken.

– Vårt förslag till kompromiss på 63 distrikt hade medlemmarnas fulla stöd, men blev blankt avvisat av ledningen. De utnyttjar istället rätten att trumfa igenom sin egen plan, kommenterar fackrodföranden Torben Hansen i ett uttalande.

Irak

Postarbetarna i Kut Wasit genomförde i början av juni endagsstrejker för att få ut sin lön. 300 anställda har gått utan lön i fyra månader och nu fick det vara nog.

Det är så typiskt USA: miljarder dollar till Halliburton och de andra bolagen som tjänar pengar på kriget, men inga löner till postisarna!

Israel

Även i Israel pyr missnöjet bland de postanställda. Hela Israel bygger ju som bekant på bidrag från omvärlden och stöld från palestinierna. Men samtidigt finns klassamhället här som i alla andra länder. Därför drivs omregleringspolitiken inom bland annat postområdet enligt samma mönster som exempelvis inom EU. Israeliska Posten är redan bolagiserat och den 2 juli i år öppnas brevmarknaden för russinplockarna. Den 21 juni genomfördes en endagsstrejk över hela landet. De anställda kräver att Posten åtminstone ska få samma möjligheter till flexibilitet i prissättningen som russinplockarna. Känns det igen?

Jan Åhman

Ovälkommet möte

Novell av Mikael Salmson

Du tror väl att jag är lycklig nu, Rebecka.

Du tror väl att jag har allt.

Kommer du ihåg att du brukade säga till mig medan vi ännu var gifta: "Tobias, du har ju allt." Som om du anklagade mig för att ändå inte vara nöjd. Och visst går mitt företag alldeles lysande just nu. Visst tycker jag om min stora våning vid Karlavägen, visst älskar jag mitt vackra hus på Värmdö. Men jag ska säga dig, Rebecka, att jag har inte allt.

Det hände mig något hemskt i går. Det är därför jag skriver till dig.

Jag åkte tunnelbana eftersom bilen stod på verkstad. När jag hade klivit på vid Karlaplan kom det in en tiggare i vagnen. Han började sitt värv längst bak, och jag kunde höra hur han med äckligt undergiven stämma upprepade: "Ursäkta, kan ni avvara ett par kronor till en hemlös?"

Jag stirrade ut genom fönstret, trots att där bara fanns den svarta bergväggen att se. Du vet ju vad jag tycker om tiggare, Rebecka. När jag någon gång åker tunnelbana vill jag vara i fred. Jag hatar när människor tränger sig på med sitt elände, exponerar sin nöd, kräver mitt medlidande. Jag vill inte veta av dem! Jag har nog med mitt!

Men när tiggaren hade nått fram till mig var det något som fick mig att titta upp. "Ursäkta, kan ni avvara några kronor till en hemlös?" upprepade han monotont, som om han saknade allt hopp. Ett kort ögonblick möttes våra blickar, och jag ryggade då tillbaka. För det var något i det smala, härjade ansiktet som jag kände igen. Kanske ärret i pannan. Just ett sådant där är som Johan fick när han ramlade ner från äppelträdet vid vårt sommarställe. Var han åtta år när det hände?

Men det värsta, Rebecka, det var att han ryggade tillbaka när han fick se mig. Som om han kände igen mig!

Jag vet att jag har varit en försumlig far. Jag vet att jag inte har sett Johan på tolv år. Jag vet också att jag inte kan skylla på

att jag bott i London långa tider. Men den verkliga sanningen är nog att Johan alltid hört till dig, Rebecka. Han var din pojke mer än min, han påminde mig hela tiden om dig och om vårt misslyckande. Du vet ju själv hur stormigt vårt äktenskap har varit. Så jag släppte honom ifrån mig, bröt kontakten, försökte glömma.

Jag har varit en usling.

Nu ångrar jag mig. Chocken på tunnelbanan var ohygglig.

Vet du vad som har hänt Johan, Rebecka? Kan du inte skriva och berätta? Jag kommer knappt att våga läsa det brevet, men jag får ingen frid om jag inte får veta.

Tobias



Skärgårdsutflykter för medlemmar i SEKO Klubb Årsta i juni, juli och augusti 2007



gratis med Waxholmsbolagets båtar!

Även i sommar har Årstaklubben köpt in några tilläggskort till SL:s periodmärke som du som är SEKO-medlem kan låna utan kostnad. Tilläggskortet är giltigt tillsammans med ditt SL-periodkort (helt pris) och på Waxholmsbolagets fartyg. Med eget SL-periodkort och tilläggskortet lånat från Årstaklubben kan du välja mellan 21 fartyg och åka helt gratis ut i skärgården. En medlem får låna två tilläggskort vid samma tillfälle.

Du bokar, lånar och lämnar in kortet personligen vid receptionen på Årstaterminalen. Låneperioderna är: måndag till onsdag, onsdag till fredag och fredag till måndag. Bokning för en period åt gången. Du lämnar igen kortet så att nästa båtuffare får tillgång till det från kl. 12.00.

Ta chansen och njut av Stockholms underbara skärgård i sommar!

För upplysningar: kontakta Klubbexpeditionen 08-791 80 77. Bokningar: Receptionen på Årstaterminalen tel. **08-781 58 89**, öppen kl. 6.45-15.00 må-fre.

Välkommen att boka kortet!



Klubb Årsta Postterminal

Teater för medlemmar i SEKO Klubb Årsta PT

DRAMATEN



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

Du kan gå på teater gratis!

SEKO Klubb Årsta PT har sex stycken Tredjeraden kort för teaterbesök på Dramatens Stora scen under säsongen 2007/2008.

Biljetter finns till följande föreställningar:

Dödsdansen av August Strindberg
8/9, 9/9, 19/9

Macbeth av William Shakespeare
29/9, 30/9

Ett Drömspel av August Strindberg
15/9, 16/9, 23/9

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 Nat

...

Stockholmspostens konstförening

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

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

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

Hemsida:

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

...

Postens konstförening i Stockholm

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

Medlemsavgift 100 kr/kvartal.

Kontakt: Jens Morin,
tel 08-781 68 35

Hemsida på Postens Intranät.

Gå in under Personal / Fritid/Konstföreningar.

...

Postens fiskeklubb

Medlemsavgift 150 kr/år

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

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

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

Omregleringens senaste offer

Slut med frimärkena

I DET BOLAGISERADE POSTEN och det omreglerade Sverige finns det plats för fringisar enbart åt de rika. I ett par fär-ska exempel kan vi återigen se hur falskt det är att kalla den pågående utvecklingen inom bland annat postområ-det, men också till exempel skattelagstiftningen, för avreglering. Det är verk-ligen fråga om en omreglering där la-garna skrivs om till överklassens fördel. Så har till exempel skattelagstiftningen ändrats så att denna grupp nu ska kunna anlita städhjälp till ett billigare pris.

Ungefär samtidigt som den nya rege-ringen införde de nya pigavdragen ram-lade det ner ett meddelande till alla oss som arbetet i Posten i mer än 25 eller 30 år (reglerna har skiftat). Förutom guld-klockan får man då som bekant även PFA:s årssats med frimärken livet ut.

NU ÄR DET SLUT MED FRIMÄRKENA. I brevet där Postens ledning meddelade detta hänvisade man till en skatteutredning som kommit fram till att gåvan var skattepliktig och därför måste upphöra.

De flesta av oss ryckte nog på axlarna och tänkte väl som så att det var bara vad man hade väntat sig.

Redaktören tog sista ordet

GUY BODÉN PÅ ÅRSTA NATT begärde emellertid förtjänstfullt att få se den utredning som man lutar sig mot. Utredningen, som gjorts av revisionsfir-man KPMG Bohlins, gör efter ett slingrigt resonering bedömningen att frimärksgåvan är skattepliktig. Jag saknar både kunskaper och tid för att utreda om det är en riktig slutsats eller om det bara är en förevändning för att ta bort förmånen. Jag kan bara konstatera att Posten slipper en utgift på

nio miljoner (det är vad årssatserna kos-tade 2005) och att lagstiftarna täppt till ett litet, litet hål på det att rättorna kan fortsätta och gnaga upp de stora hålen där förmögenhets- och fastighetsskatter-na rinner ut.

ISAMMA UTREDNING framgår också en annan intressant sak. Som postanställd och som postpensionär har man gratis tillfällig eftersändning och lagring av post. Utredarna har fått uppdraget att undersöka även den saken. De kommer fram till att förmånen är skattepliktig för postpensionärerna, men kanske kan den för oss som fortfarande är i aktiv tjänst betraktas som en yrkesmässig sedvänja, och därför vara skattefri.

JAG KÄNNER INTE TILL hur man från ledningens sida tänker behandla det här utlåtandet. När detta skrivs (i slutet av maj) finns i alla fall uppgiften om gratis eftersändning fortfarande kvar på Pos-ten Idag.

Jan Åhman

Anmälan till Årstaklubbens Skoklosterresa 25 augusti

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Jag anmäler mig till utflykten till Skokloster lördag den 25 augusti med guidad visning och middag ombord på båten på hemresan. Sista anmälningsdag 20 augusti. Antalet platser är begränsat till 65.

Namn:.....

Telefon:..... Enhet:

Anmälan är bindande.

SEKO
Årsta postterminal
Box 90 121

120 21 ÅRSTA