

# SEKO Klubb Årsta postterminal

## VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2011

### INLEDNING

Ett år försvinner förvånansvärt fort men trots det hinner mycket hända. I början av året fastställde arbetsgivaren budgetkraven för 2011 vilket fick till effekt att 40 MA (årsarbetskrafter) skulle tas bort ur organisationen. SEKO ställde sig inte bakom dessa budgetkrav men trots detta verkade vi för att kunna använda omställningsavtalet för att lösa överskottet.

Sett i backspegeln lyckades vi väl med omställningsåtgärder och ingen behövde sägas upp.

Det som ändå blev till smolk i bägaren var att man från regionens ledning vägrade att ge 60-åringar möjligheten till del pension men i och med att ingen övertalighet fastställdes var positionen i det fallet inte så stark. Även kommande år kommer säkert att innebära ytterligare neddragningar i bemanningen.

En annan fråga tangerande övertalighet som också fick bäring mot Årsta var beslutet att köra KSM-piloten på Årstaterminalen. Konsekvensen av detta blev att Tomtebodas fick en övertalighet eftersom post därifrån flyttades över till Piloten. SEKO:s krav i detta sammanhang var att man skulle göra en krets av Tba-Årsta. Arbetsgivaren ville inte gå med på en avtalad krets och gick i stället på lagstiftningen. Som en lindring, kompensation, fick vi ett beslut om att erbjuda omställningsmöjligheter även hos oss för att kunna flytta över medarbetare på ev. vakanser. Arbetsgivaren vill nu inte stå för det beslutet vilket utmynnat i en tvisteförhandling. I skrivande stund är ännu inte tvisten löst. Hela historien kring behandlingen av Tomteboda är närmast skandalartad.

KSM-piloten på Årsta har inte heller fungerat friktionsfritt. OCR-läsningen som var huvudnumret med den nya maskinen visade sig fungera extremt dåligt vilket man försökte kompensera med mer videokodning. Inte heller videokodningen fungerade särskilt bra i början men efter hand har den blivit bättre. Den tänkta bemanningen kring maskinen har överskridits ganska ordentligt på grund av ovanstående men också på grund av att mycket av klumpen måste hanteras manuellt. SEKO har krävt att fler personer blir inblandade i hanteringen för att kunna skapa en bättre arbetsvariation i detta tunga arbete. I övrigt återstår en hel del arbetsmiljöproblem som måste lösas. En del av arbetsmiljöproblemen är naturligtvis en följd av att man installerat maskinen med ett skohorn.

Till hösten förhandlades schanan och paustider en process som påbörjades redan innan sommaren. Denna gång inriktade sig arbetsgivaren framförallt på extremmattens schanan. Till grund för förändringen var framförallt det

centrala beslutet att få bort helgtjänsgöringen men också ett behov av att höja bemanningen kring KSM:en.

Nattsektionen initierade ett intensivt informationsarbete för att lyssna av medlemmarna om vilket mandat man hade inför förhandlingarna och uppfattade att extranätter ändå var att föredra framför arbetsgivarens 8-veckors hybridschema, även om extranätter inte heller är något man drömmer om.

I sin iver att försöka rationalisera verksamheten (dra åt tumskruvarna) ville man också minska paustiderna. Detta drabbade förmiddagen och vissa delar av natten.

SEKO reserverade sig mot arbetsgivarens beslut.

I maj månad startade den lokala lönerevisionen med förhandlingar som varade ända in i augusti. Förhandlingarna blev segdragna mycket på grund av arbetsgivarens mer aggressiva hållning vad det gäller individuell lönesättning. Milt sagt kan man konstatera att parternas tolkning av vad individuell lönesättning innebär inte sammanfaller i alla delar. Trots detta kunde våra förhandlare ändå uppnå ett hyfsat resultat.

Den kanske största händelsen under året är nog ändå beslutet att bygga den nya terminalen i Rosersberg. Ett beslut som klubben starkt ifrågasatt. Tyvärr har vi lokalt inte fått ta del av de kalkyler som låg till grund för beslutet vilket vi bråkat en hel del om. När vi trots allt ställts inför detta faktum har vi ändå valt att medverka i projektet för att bevaka våra medlemmars intressen. Projektet kommer också att påverka den fortsatta verksamheten på Årsta eftersom vi kommer att tappa stora delar av våra nuvarande volymer. En omorganisation av vår terminal blir också nödvändig inte minst med tanke på att de nya maskinkoncepten ska installeras även här.

En sak kan vi nog vara säkra på och det är att förändringens vindar kommer fortsatt att blåsa med oförminskad styrka.

I övrigt får vi hänvisa till följande verksamhetsberättelse.

### STYRELSENS SAMMANSÄTTNING

<b>Ordförande</b>	Jan Gebring
<b>Kassör</b>	Rodrigo Acuna
<b>Sekreterare</b>	Jan Åhman
<b>Vice ordf</b>	Jan Skog
<b>Ledamot</b>	Monica Lindberg
- " -	Raili Kalliovaara

- " -	Mohibul Ezdanikhan
- " -	Åke Anevad
- " -	Leif Skog
<b>Ersättare</b>	Rickard Skoog
- " -	Eva Brattström
- " -	Abdessatar Dridi

Klubbstyrelsen har under året hållit 16 protokollförda sammanträden.

Till styrelsesammanträdena har, förutom ordinarie ledamöter och samtliga ersättare, kallats även Bosse Ericsson (HSO), Bengt Dahlby (ordf Ledare & spec), Mikael Ström (ordf DIL) samt Stefan Brihage (ordf Teknik & Underhåll).

### MEDLEMSUTVECKLINGEN

Klubben hade 820 medlemmar vid årets början och 751 (varav 703 aktiva och 48 pensionärer) vid årets slut.

Anledningen till medlemsminskningen är främst färre anställda på terminalen.

### STYRELSENS ARBETSFÖRDELNING

**Arbetsutskott.** Jan Gebring, Rodrigo Acuna samt Jan Åhman har utgjort styrelsens arbetsutskott.

#### Ansvarsområden:

*Studier:* Eva Brattström.

*Information:* Jan Skog.

*Anställningar:* Åke Anevad

*Jämställighet:* Mohibul Ezdani Khan.

*Integration:* Abdessatar Dridi.

*Fackligt-politiskt:* Rickard Skoog,

*Arbetsmiljö:* Monica Lindberg.

*Avtal:* Jan Åhman

*Försäkringar:* Leif Skog

*Pensioner:* Rodrigo Acuna-Lopez

*Medlemsvärning:* Rodrigo Acuna

*Kultur/Fritid:* Raili Kalliovaara

*Rehabilitering:* Jan Gebring.

*Ungdomsansvarig:* Rickard Skoog.

### REVISORER

Ordinarie revisorer har varit Emma Konrad och Leif Ljunquist, med Costica Enache och Günther Thiele som ersättare.

### VALBEREDNING

Valberedning: Clas Eriksson (sammankallande), Marta Gonzalez, Pia Zetterberg, Benny Kronenberg, Najia Bennoude Aidi.

### REPRESENTATION INOM SEKO

**SEKO Postens repskap**

Jan Åhman med Åke Anevad som ersättare.

**Bolagskommitté meddelande**

Jan Gebring med Monica Lindberg som ersättare.

**SEKO Postens pensionsgrupp**

Rodrigo Acuna.

**Regionalt Förhandlingsforum i Sth Syd**

Ordinarie: Jan Gebring, Åke Anevad, Monica Lindberg, Rodrigo Acuna Lopez, Mohibul Ezdanikhan, Eva Brattström, Bengt Dahlby; Bosse Ericsson (HSO).

Ersättare: Raili Kalliovaara, Leif Skog.

**Regionalt Förhandlingsutskott, FU**

Ordinarie: Jan Gebring, Janne Skog, Åke Anevad

Ersättare: Mohibul Ezdanikhan

**SEKO Stockholm representantskap**

Ordinarie: Raili Kalliovaara, Mohibul Ezdanikhan.

Ersättare: Leif Skog, Rickard Skoog.

**ÖVRIG REPRESENTATION****Samverkansgruppen Årsta**

Jan Gebring, Jan Åhman/Åke Anevad.  
Bosse Ericsson (HSO).

**SKYDDSOMBUDEN**

Bosse Ericsson, **HSO**, Jörgen Hellgren, **vice HSO**.

**Dag/ Kväll** (skyddsområde 1): Pia Zetterberg, Wenzel Kleen, Jörgen Hellgren, Raul Garcia, Bayram Khan, Jemal Bekhit.

**Natt** (skyddsområde 2): Monica Lindberg, Hans Rosén (tom 30/6), Mohamed Achouri, Sinikka Karneus-Gedda (tom februari), Raili Kalliovaara, Tobias Jönsson (from mars), Karim Alwan (from mars).

**DIL** (skyddsområde 3): Abdessatar Dridi, Ann Bylin, Costica Enache.

**Teknik/Und** (skyddsområde 4) : Roberto Cordero (tom ???).

**Övriga utrymmen** (skyddsområde 5): Bosse Ericsson.

**UPPDRAG I FÖRBUNDET, EJ UTSEDDA AV KLUBB ÅRSTA ELLER REGIONALA FÖRHANDLINGSFORUMET**

**PO Brandeker** - Ledamot Meddelandes Bolagsråd (tom mars)

**Anders Viksten** - Kassör i SEKO Stockholm  
**Gerardo Berrios** - Ledamot av förbundsstyrelsen och SEKO Stockholms styrelse.

**MÖTESVERKSAMHET****Klubbens medlemsmöten**

Två medlemsmöten har hållits under året. Årsmötet hölls den 12 mars på restaurang Flemings brygga. Mötet samlade 130 deltagare. Mötet innehöll sedvanliga årsmötesförhandlingar.

Höstmötet hölls den 19 november på Årsta med 35 deltagare. Mötet antog budget och aktivitetsplan för 2012. Utförliga rapporter lämnades om Rosersberg, KSM-projektet, Arbetstidsbanken, Semesterväxling, Avtal 2012 samt Arbetsmiljö.

**Förtroendemannakonferens**

En konferens har hållits under året.

**Förtroendemannakonferensen den 4 november** ägnades åt flera aktuella frågor.

Mats Lööf från SEKO Posten informerade om utfallet av 2010 års avtal och läget inför nästa års löneförhandlingar.

HSO Bosse Ericsson informerade om aktuella arbetsmiljöfrågor.

Rapporter lämnades om schemaarbetsvariation- och pausförhandlingarna, arbetstidsbanken, Rosersberg, KSM och övertaligheten på Tomtebodan samt nya regler för videokodning och certifiering 2012

**SEKTIONERNA**

Sektion	Ordförande
Dag/Kväll	Mohibul Ezdanikhan
Natt	Jan Skog
DIL	Mikael Ström
Teknik	Stefan Brihage
Ledare/spec	Bengt Dahlby

**STUDIEVERKSAMHETEN**

Under året har förtroendevalda i Klubb Årsta deltagit i GFU, Valberedningsutbildning, Försäkringsrådgivningsutbildning, Rehabutbildning, Facklig o Politisk utbildning, Jämställdhetsutbildning och i vidareutbildning för skyddsombud och arbetsmiljöansvariga. Dessutom har förtroendevalda deltagit i fackliga utbildningar som handlar om förhandlingsteknik och retorik. I egen regi ordnade Klubb Årsta en heldagsutbildning med förtroendevalda i Klubb Årsta som arbetar aktivt med rehab.

Under året har också 41 medlemmar från Klubb Årsta deltagit i medlemsutbildning på Långholmen och i Solna. Glädjande nog är cirka hälften av dessa under 30 år vilket är bra för återväxten och en god injektion mot de antifackliga stämningar som finns omkring oss. Dessa utbildningar fortsätter 2012. Medlemsutbildningarna följs nu upp med en vidareutbildning eftersom efterfrågan på en påbyggnad har varit stor.

**INFORMATIONSVVERKSAMHETEN**

Årstaklubben har det övergripande ansvaret för informationen till sektioner och medlemmar. Sektionerna har ansvaret för den dagliga muntliga informationen till medlemmarna. Detta sker främst genom samtal på arbetsplatsen och genom informations- och medlemsmöten.

Några sektioner har även eget informationsblad (sektion Natt) eller egen medlemstidning (sektion 1-2). Klubbens information får sektionerna främst genom klubbens styrelsemöten och sektionskonferenser, men även genom olika skriftliga rapporter som klubben skickar ut via mail. Information från förbund, Seko Posten eller andra delar inom Seko-organisationen skickas till klubben som i sin tur vidareförmedlar informationen till sektionerna.

Ett särskilt mailutskick går ut - ofta i anknäring till Årstas terminalsamverkan - till SEKO-medlemmar bland lagledare och administration och andra som önskar vara med på sändlistan.

Årstaklubbens främsta skriftliga kanal för information och opinionsbildning är *TerminalFacktuellt* som ges ut tillsammans med Tomtebodaklubben. Tidningen når ut till cirka 900 medlemmar men distribueras även till förbundet, Seko Posten och ett antal andra terminalklubbar inom Sverige. Under 2011 utkom tidningen med sex ordinarie nummer och två extra *ÅrstaFacktuellt* som handlade om klumpflytten respektive schemaförhandlingarna.

*TerminalFacktuellt* har under året presenterat återkommande rapporter från bland annat Årstas terminalsamverkan och de olika projekt klubben deltar i. Tidningen har även innehållit artiklar och information om Seko:s organisation, klubbarnas och sektioners medlemsmöten, löneförhandlingarna, våra kollektivavtal, nyheter/förändringar i medlemsförsäkringar och A-kassa samt internationella postnyheter. Opinionsbildning har förts via ledare, krönikor och uttalanden. Information och annonsering har regelbundet skett om fackliga studier, aktuella utställningar, teaterbiljetter, medlemsutflykter och andra kulturevenemang.

Årstas redaktionsgrupp för *TerminalFacktuellt* har under året också författat Årstaklubbens uttalanden, remissvar, reservationer och avtalstexter.

Årstaklubben har även en hemsida som har funnits sedan 1997. Här finns information om avtal och försäkringar, Seko:s organisation och stadgar och alla nummer av *TerminalFacktuellt* från 2005 och framåt. Hemsidan har under 2011 fått ett ökat antal besökare.

**KOMMITTÉ MEDDELANDE**

Bolagskommittén är ett forum i SEKO Posten Meddelande där regionsansvariga i hela landet träffas för att dryfta övergripande frågor inom Meddelandebolaget. Kommittén har under året haft 3 möten varav en konferens. Varje region har 3 mandat i kommittén.

I början av året väljer kommittén det Bolagsråd om 7 ledamöter som är den direkta förhandlingorganisationen gentemot ledningen i meddelandebolaget.

Förutom dessa två forum finns även Bolagsråd Plus där en förhandlingsansvarig per region träffar Bolagsrådet för överläggningar. Råd+ har haft 6 möten under året.

Frågor som varit uppe i Kommittén är bl.a. Brev2010, jobba rätt-kampanj, arbetsmiljö, företagshälsovård, lathundar och bemanning

### SEKO:s REGIONALA FÖRHANDLING-FORUM OCH FÖRHANDLINGSUTSKOTT

Inför 2011 omformade vi Förhandlingsutskottet och reducerade antalet till nio platser där Årsta har tre, Klubb Södra Utdelning två, Nrkp/Nykp två och Gotland en. Dessutom ingår ett Regionalt HSO. Ordförande för utskottet är Jan Gebring. Utskottet hanterar övergripande frågor inom regionen och förbereder regional samverkan. Utskottet träffas i princip elva gånger/år.

Förhandlingsforumet som är en bredare konstellation består av SEKO:s förhandlingsansvariga på olika nivåer inom regionen. Årsta har åtta platser i forumet. Mötesfrekvensen är fyra ggr/år och är till för fördjupning och samordning i olika frågeställningar.

Viktiga frågor som behandlats under året är bl.a. organisation/bemanning, omställning, avtalsfrågor, kanalprogrammet, arbetsmiljö och en hel del annat.

### LÖNERÖRELSEN

#### 2011 års lönerrevision

Vårt nuvarande löneavtal löper från den 1 oktober 2010 t.o.m. den 31 maj 2012. Lönerna har höjts en gång under avtalsperioden, den 1 juni 2011. Sammantaget anses avtalet kosta 2,9 procent för hela 20-månadersperioden. Omräknat på årsbasis blir det 1,74 procent.

Lönerrevisionen delades enligt avtalet in i två delar. För merparten av ledarna och specialisterna skall lönen enligt avtalet fastställas genom ett lönesättande samtal mellan den anställda och dennes chef. För övriga anställda sker en kollektiv förhandling utifrån en pott på 800 kr/heltid/år.

#### Lönesättande samtal

Klubben har 55 medlemmar som har fått sin lön genom lönesättande samtal. Endast två medlemmar har utnyttjat möjligheten att ta hjälp av facket; övriga har genomfört förhandlingen själva. Sammantaget har lönerna höjts med 3,45 procent för den här gruppen.

Styrelsens bedömning är att flertalet av berörda medlemmar vill behålla de lönesättande samtalen, men att de bör styras upp litet bättre till nästa gång. Bättre information före förhandlingarna och andra former för fackligt stöd när man själv ska förhandla. Man är trots allt i en utsatt position när man själv ska förhandla mot sin egen chef.

#### Pottförhandlingar

Ca 665 medlemmar har fått sin lön fastställd i pottförhandlingarna. Den absoluta merparten av dessa är sorterare. Sammanlagt uppgick potten till litet drygt 450.000 kronor. För sorterarna har medellönen höjts med 800 kronor från 22.100 till 22.900 kr vilket innebär ca 3,6 procent i påslag. På årsbasis innebär

det 2,16 procent.

#### Ingen individgaranti

Avtalet innehåller denna gång ingen individgaranti men vi har lyckats uppnå att de allra flesta har fått minst 700 kr i påslag, vilket var klubbens mål. Dock har ca 10 procent fått ett lägre påslag än 700 kronor, vilket är något fler än tidigare och till stor del beror på avsaknaden av ett lägsta belopp i avtalet. Uppförsbacken i förhandlingarna blir längre om man som i år ska starta från noll. Styrelsen anser därför att nästa avtal ska innehålla en individgaranti.

#### Normlön

En andra målsättning i våra förhandlingar är sedan länge att försöka upprätthålla en "normlön" för sorterare. Målsättningen var i år att höja den till 22.400 kronor. Det lyckades också – till 80 procent. Den främsta anledningen till att så pass många ändå har svårt att nå upp till normlönen är det nuvarande lönesystemet där den garanterade löneutvecklingen slutar på 19.200 kronor. Vi försöker att ge litet extra till dem som ligger i detta "svarta hål" men det är omöjligt med den generella potten att nå upp till normlönen, än mindre nuvarande medellön. En viktig målsättning i kommande avtalsrörelse är därför, enligt styrelsen, att återinföra en lönetrappa som ger en garanterad löneutveckling upp till nuvarande medellöner för sorterare.

#### Gemensam pott

En annan nyhet i avtalet är att det i år skulle vara en gemensam pott för alla, både fackligt anslutna – oavsett organisationstillhörighet – och de oorganiserade. Trots att vi i SEKO har fått ut det som våra medlemmar har genererat (och tum ytterligare någon promille!) anser styrelsen att även detta är en försvårande faktor i förhandlingarna. Ingen organisation vill släppa ifrån sig av det som ens egna medlemmar har genererat och de oorganiserades pengar bestämmer arbetsgivaren över oavsett om det finns en gemensam pott eller ej.

#### Korvskärarna

Våra terminaler anses ju som bekant motsvara ett brevbärarkontor med 50 anställda i den organisation som nu gäller inom Meddelande. Därför tyckte regionen att våra förhandlingar skulle ske på produktionsområdesnivå och att de nya lönerna skulle betalas ut vartefter enheterna blev klara. Så gör man i brevbäringen och därför skulle vi, när korvskärarna får bestämma, göra på samma sätt. I det här fallet innebär unisexlösningen ingen katastrof, men styrelsens uppfattning är att det är bättre att hålla ihop förhandlingarna på processnivå och att hela terminalen ska förhandla klart innan de nya lönerna går ut.

#### 2012 års avtal

Styrelsen har, efter att frågan tagits upp på budgetmötet, skickat in följande krav inför 2012 års avtalsrörelse:

- Reallöneskydd

- Krontalspåslag
- 2-årsavtal
- Återinför en garanterad löneutveckling, "trappa", med slutlön i nivå med nuvarande medellöner
- Garantibelopp i avtalet
- Återinför 58+
- All kvällstjg skall ha 38-timmarsvecka
- All natttjg skall ha 36-timmarsvecka
- Ta bort superOB och återinför öt-ersättningen
- Höjda ob-tilligg
- Ingen gemensam pott med oorganiserade och andra fackförbund

### SAMVERKAN - FÖRHANDLINGAR

#### Personalöverskottsförhandlingarna

I början av året meddelade vår arbetsgivare att vi behövde minska bemanningen på Årsta postterminal med 40 heltidare. 22 av dem p.g.a. den förväntade volymminskningen på tre procent samt 18 i produktivitetsförbättringar. I samverkan sa arbetsgivaren att de hade för avsikt att erbjuda pensionslösningar och Futurum. SEKO Klubb Årsta ansåg också att det var bästa lösningen till att börja med för att inte behöva förhandla fram en övertalighet så att våra medlemmar riskerar att bli friställda mot sin vilja. Nackdelen när vi kommer överens om frivilliga lösningar är att arbetsgivaren till stor del bestämmer hur pensionslösningarna ser ut. Om vi kommer överens om en övertalighet så träder omställningsavtalet i kraft och då ska delpensioner erbjudas även till dem som har rätt att gå med öb-pension vid 60 år. Nu bestämde arbetsgivaren att det i första hand skulle erbjudas hel öb-pension med förstärkning på sju procent till dem som hade den möjligheten enligt avtalet. Detta för att det är den billigaste lösningen för regionen eftersom man då bara behöver betala förstärkningen på sju procent. Om regionens omställningspengar räckte till så skulle delpensioner – där regionen betalar hela kostnaden – erbjudas i första hand till de som har en senare pensionsålder än 60 år.

Vid avstämningen i höstas så redovisade arbetsgivaren att vi uppnått något mer än 40 heltidare. Problemet är att de slutar så sent på året så budgetmässigt får terminalen inte full effekt på besparingarna före 2012. Förutom dessa drygt 40 heltidare så gjorde vi en schemaförändring från 1:a oktober 2012 som gör att vi bemannar klumpmaskinen med 10 personer varje skift med den bemanning vi har på Årsta. SEKO Klubb Årsta anser att det gör att vi redan har sparat 30 heltidare år 2012 så dessa ska räknas bort från det sparkrav vi har i år på ca 33 miljoner kr.

#### Schemaförhandlingarna 2011

I början av året informerade vår terminalchef de fackliga organisationerna om att Årsta postterminal har ett krav på sig att minska bemanningen med 40 heltidare. Volymerna beräknades minska enligt centrala beräkningar

med 3% vilket motsvarar ca 22 heltidare och ytterligare 18 heltidare var ett effektivitetskrav från chefen för meddelande produktion samt vår regionchef. Effektivitetskravet kommer ursprungligen från att vi har fått de nya brevförädlingsmaskinerna. När det nya sättet att sortera infördes så var de centrala beräkningarna att vi skulle spara 50 miljoner på terminal och 300 miljoner på brevberingen i hela Sverige.

Förutsättningen under förhandlingarna under juni och juli var att vi hade minskat personalen på Årsta med 20 heltidare med pension och Futurum och då säger vår terminalchef att vi måste klara KSM-körningen på i stort sett befintlig bemanning för att uppnå 40 heltidare. KSM beräknas behöva 8 personer per skift av tillverkaren. Det blir 24 heltidare så det stämmer ganska väl med de ytterligare 20 heltidare terminalen har krav på sig att minska.

Så nu till själva förhandlingarna:

- Terminalchefen presenterade innan sommaren ett schemaförslag som han kallade hybrid-schema för natten. Ett åttaveckors schema med sex veckor extremnatt med vissa extravakter och två veckors ravnatt med fem nätter per vecka söndag till torsdag natt. Vi skulle också se över eftermiddagarna så att de som jobbar på det skiftet så långt som möjligt jobbar alla vardag eftermiddagar och så skulle söndag eftermiddag läggas på nattpersonalen.
- Terminalchefen sa också att han är missnöjd med produktiviteten på fredag-lördag natt så den tänkte han i vilket fall ta bort.
- Vi från SEKO sa att åttaveckors schema är riktigt uselt och det vill vi inte ha. Vi var också mycket bestämda med att eftermiddagspersonalen skulle fortsätta ansvara för söndag eftermiddag.
- Terminalchefen sa att han är beredd att ta ett annat schema om vi kan hitta ett som klarar bemanningen för KSM. Då var han även beredd att diskutera vilka som skulle ha ansvar för söndag eftermiddag. Om vi inte kunde presentera ett schema som klarade av hans krav så tänkte han införa åttaveckors hybrid-schemat och låta natten ta söndag eftermiddag för det klarar bemanningen på KSM, enligt honom. En ytterligare konsekvens av hans förslag var att 20 nattare skulle flyttas till dag och eftermiddag.
- Vi bokade in ett antal möten. Där föreslog vi att vi skulle jobba längre på morgonen för att sortera bort B-post och att vi skulle sortera all B-post spridning på natten, att eftermiddagen skulle jobba längre än 22:30 så resurser skulle frigöras. Arbetsgivaren ansåg att det var osäkert om vi skulle klara det varje natt och det skulle fortfarande innebära att 20 nattare skulle flyttas till dag och eftermiddag.
- Då föreslog vi i SEKO ett schema med en extranatt var sjätte vecka som skulle lösa bemanningen på natt och eftermiddag på KSM.
- Arbetsgivaren svarade att då måste alla special-scheman tas bort för att bemanningen ska räcka till 10 personer extra brutto per natt. Det tyckte vi var ett dåligt alternativ för vi har

många medlemmar på natten som behöver special-scheman.

- Arbetsgivaren sa också att om vi jobbar extravakt var fjärde vecka så finns det utrymme att göra en frivillig sökning bland nattare och eftermiddagspersonal till dag. Med extravakt var sjätte vecka var risken mycket större att vi måste tvinga nattare till dag eftersom inget utrymme finns för att eftermiddagspersonal kan söka dag med en så snäv bemanning.
- Vi hittade inget bättre förslag än en extravakt var fjärde vecka för vi vill att det ska finnas möjlighet att söka special-schema av sociala, medicinska eller andra skäl och vi ville absolut inte tvinga nattare att jobba dag.
- Vi kom från SEKO med idén att vi ska öka vår veckotid något för att få timmar i timbanken att ta bort extravakten främst under huvudsemesterperioden när vi har extravakt var fjärde vecka. Nu finns en överenskommelse om timbanken så det finns inga hinder för arbetsgivaren att genomföra vårt förslag.
- Vi ville också att extravakten skulle vara rullande för att det ska bli en rättvis fördelning.
- Vi vill påpeka att ingen annan fackförening kom med något förslag som arbetsgivaren ansåg ökade bemanningen tillräckligt och i slutförhandlingen accepterade alla fackföreningar rullande extravakt var fjärde vecka av samma orsaker som SEKO angett.
- Vi har haft ett antal diskussioner med arbetsgivaren om att se över om det finns fler lösningar än rullande extravakt var fjärde vecka som vi hoppas kommer att ge konkreta resultat.
- Eftermiddagspersonalen fick behålla söndag eftermiddag tack vare SEKO:s argument. Ingen annan fackförening förde fram några argument för att eftermiddagspersonalen skulle få behålla söndag eftermiddag. Justeringar genomfördes under vardagarna och de förhandlingarna fördes på ett bra sätt och hänsyn har tagits i möjligaste mån till våra medlemmar.
- Klubbstyrelsen anser förstås att extranatt var fjärde vecka är en försämring jämfört med det schema vi hade och vi är inte glada över det nya schemat. Ändå är det värt att tänka på att om vi inte ägnat mycket tid till att träffa arbetsgivaren och hitta ett alternativ till åttaveckors hybrid-schemat så hade det varit infört nu. Vi var den enda fackföreningen som kom med alternativ som arbetsgivaren kunde godta. Så om vi inte funnits så hade vi haft åttaveckors hybrid-schema från den 1:a oktober samt att eftermiddagspersonalen inte hade jobbat söndag eftermiddag längre. Då hade också 20 nattare flyttats från natt till dag och eftermiddag.
- I slutet av året gjordes samtliga scheman med 39-timmarsvecka om till 40-timmarsvecka. Detta var ett resultat av det avtal om en arbetstidsbank, som slöts mellan Posten och de fackliga parterna 2010.
- För heltidarna innebär det 15 minuters tidigare inställelse 4 dagar/vecka.
- För deltidarna kom vi i förhandling med AG

överens om att tiden skulle läggas på befintliga vakter. Det innebär att samtliga streckdagar har behållits och att några vakter har blivit längre. En vakt minst varannan vecka är nu 6,5 timme lång. Lokalt förhandlade vi då bort en 30 minuters obetald rast och förlängde istället en paus till 25 minuter.

- Tvåskiftarna fick tillbaka sitt tidigare tolvveckorsschema. Förhandlingarna resulterade i att endast förmiddagstiden förlängdes i högtrafik.

#### *Klumpprojektet - klumpflytten*

Redan under inkörningen i våras var problemen i den nya KSM:en – fr.a. OCR-läsningen – väl kända. Trots detta beslöt Meddelande Produktions ledning att snabba på pilotprojektet och gå i skarp drift redan i juni i år. I september skulle samtliga de volymer som vi ska ansvara för vara överflyttade. Det höll inte utan planerna fick ändras så att vi först i november började sortera ungefär hälften av de tilltänkta uppsamlingsvolymerna. Eftersom maskinen ännu inte fungerade – vilket man väl kände till – blev det trots de reducerade volymerna ett kaos som påminde om situationen vid Brevnätstarten 1996. Trots heroiska insatser av personalen på Årsta blev det kvarligg under flera veckor och tusentals kunder fick sina försändelser försenade på grund av inkompetensen hos ledningen inom Meddelande Produktion.

Efter flera veckors experimenterande klarar Årsta idag av att sortera de reducerade volymerna trots fortsatt svag OCR-läsning. Det sker till priset av en dålig arbetsmiljö med mycket manuellsortering. Och bemanningen – och därmed kostnaderna – är som sagt avsevärt högre än den budgeterade.

Det slutliga målet för hur stor andel av försändelserna som OCR kan läsa är när detta skrivs inte känt. Lockheed Martin förespeglar att den release som kommer i juni ska resultera i 58-59 procent läsbarhet. Idag läser OCR ca 10 procent av UN och 20-25 procent av UE.

I de ursprungliga planerna för maskinen skulle det räcka med 2 - 4 videokodningsplatser som komplement till OCR:n. När det visade sig att OCR-läsningen inte fungerade utökades antalet så att vi idag har 15 platser.

I månadsskiftet november-december vaknade ledningen inom Meddelande och beslöt att inte flytta över ytterligare volymer till Årsta innan maskinen – förhoppningsvis – fungerar. Det innebär att vi fram till juni 2012 sorterar ovan angivna volymer. Eftersom omställningen redan har inletts på Tomtebodan erbjuder man dem som har valt Futurum att stanna kvar till den 31 juli och man senarelägger uppsägningarna att gälla från den 1 augusti. Dessutom måste man antagligen i en eller annan form visstidsanställa personal.

Ekonomi. OCR-läsningen är nyckeln till den ekonomiska vinst som man har tänkt sig att räkna hem med den här maskinen. Misslyckas den blir det bekymmersamt med en kraftigt utökad videokodning och troligen också dyra

ombyggnader för att gå tillbaka till det gamla konceptet med manuella kodningsstationer i anslutning till maskinen.

Det är också tänkt att man – som en del i Brev 2010 – ska spara in tid och pengar i brevbäringen genom att maskinen ska sortera ut klumpen på distriktsnivå till brevbäringen. Ett test har genomförts under två dygn mot brevbäringskontoret i Huddinge. Det visade bland annat är det blir mycket luft i de stora gråa lådor som klumpen sorteras och transporteras i. Kanske kommer lådorna att stanna där de står nu, i garaget på Årsta.

Den enda fasta punkten i Meddelande Produktions lednings agerande har varit att göra sig av med och förnedra personalen på Tomtebodan. Huruvida maskinen fungerar och om kunderna får sin post i tid har kommit i andra hand.

Det inleddes med att man – utan att ha en fungerande maskin på Årsta – skyndade på projektet och avvecklingen av personalen på Tomtebodan. Man vägrade att tillämpa den princip som använts vid alla de tidigare terminalflyttarna i Stockholm. Då har berörd personal fått följa med och så har man tagit en ev. övertalighet inom hela kretsen. De centrala fackliga organisationerna godtog tyvärr detta avsteg; som plåster på såren utlovades att omställningsåtgärderna skulle sockras på Tomtebodan och dessutom utsträckas till att även erbjudas på Årsta.

Löftena sveks omedelbart. Det halva löftet att de som inte har full tjänstetid skulle få räkna upp den till 1.0 vägrade man att leva upp till när facket inte gick med på att ta undan 16 personer från turordningslistan. Det är bara ett exempel; det finns flera. Erbjudandena på Årsta har man förhalat i sju månader och ännu inte fullföljt. SEKO har därför begärt en tvisteförhandling om den delen i samverkansprotokollet från april.

Ledningen för Meddelande Produktion har nu tvingats inse att maskinen faktiskt inte fungerar och därför senarelagt volymflyttarna. Det minsta man kan begära är att de då också sträcker ut omställningsåtgärderna. De som uppnår 60-årsgränsen fram tills dess att maskinen fungerar ska naturligtvis erbjudas förstärkt öb-pension eller delpensioner. Man ska uppfylla de ursprungliga löftena om uppräknade tjänstetidsfaktorn. Och erbjudandena på Årsta SKA bara verkställas. Det är ynkligt att SEKO ska behöva tvista om den saken!

Tilläggs ska också att pilotmaskinen trängdes in på Årsta med ett skohorn. Det skapade i sig en besvärlig arbetsmiljö, som nu har försvarats ytterligare genom det provisorium vi tvingas leva med under en oöverskådlig framtid.

Klubbstyrelsen har under hela året mycket aktivt deltagit i Årstas pilotprojekt för att säkerställa en så bra implementering som möjligt. Vi har också – lika aktivt – agerat för att stödja våra kamrater på Tomtebodan – också därför att detta blir ett dåligt prejudikat inför Rosersberg.

Tyvärr har vi upplevt en del frågetecken i engagemanget från SEKO Posten. Uppgörelsen att släppa kravet på en gemensam krets var ett misstag. Det finns också oklarheter kring den samverkan i april där man som kompensation fick protokollfört att omställningserbjudandena – när det nu inte blev en gemensam krets – skulle utsträckas till Årsta. Vi finner det anmärkningsvärt att arbetsgivaren hittills ostraffat kunna strunta i den uppjörelsen och att SEKO Posten inte agerat mera kraftfullt i ärendet.

#### Rosersberg

Under året har SEKO:s beredningsgrupp för Rosersbergsterminalen träffats en gång i månaden med uppehåll för sommaren. I gruppen ingår från Årsta Jan Skog, Åke Anevad, Monica Lindberg och Bo Ericsson. Gruppen har tittat på material och träffat människor som jobbar med Rosersbergsprojektet. Det bestämdes att det skulle bli en samverkansnivå som skulle ledas av projektledaren men den kom aldrig igång under året. Istället var det informationsträffar varje månad och på de träffarna har Bo Ericsson deltagit som HSO för projektet. Under december började vi informera de lag som vill ha information på APT. Vi informerade 5 lag och planerar att besöka de övriga ca 40 lagen under våren 2012.

#### ANSTÄLLNINGAR

Under året har anställningarna varit väldigt få. Alla deltidare fick anställningar och övriga på företrädeslistan först i oktober tack vare att volymer till klumpsorteringsmaskinen flyttades hit. Under jul fick också deltidare och de på företrädeslistan förhöjt åtagande men bara under ca 10 dagar.

#### REHAB

Rehabiliteringsarbetet har blivit en alltmer betungande del i klubbens och sektionernas verksamhet. De fackliga kamrater som deltar i olika ärenden har fått tillägna sig kunskap i försäkringskassans regelverk och de centrala råd och anvisningar som utgått från SEKO. Dessa kamrater gör ett mycket gott arbete. Arbetsgivaren har tagit hjälp av en konsult knuten till Feelgood (Företagshälsovården) som är med som "stöd" i olika ärenden. Från oktober månad avslutades kontraktet med Feelgood och i stället övergick verksamheten till Previa. I vårt tycke har Feelgood:s konsult haft en alltför snäv syn på rehabilitering som många gånger går ut på att få människor att lämna Posten. Återstår att se vad Previa går för. Omstart har blivit ett mantra som arbetsgivare i varje situation upprepar. Vi har många gånger ett styvt arbete med att styra mot det som vi i första hand vill åstadkomma nämligen olika former av anpassningar och/eller fullgod rehabilitering. Det krävs ett mycket kreativt arbete från vår sida för att hitta former för anpassning. Allmänt sett märker vi en hårdnade attityd i denna fråga där omstart verkar vara det enda alternativet.

#### PENSIONER - FÖRSÄKRINGAR

Seko har under våren haft en omfattande *Personlig försäkringsinformation* på 30 min till våra medlemmar med en representant från Folksam.

Vi har haft ett stort antal övriga försäkringsärenden gällande sjuk och arbetskadeförsäkringen under året.

Det har utverkats en antal pensionsavgångar under året totalt 35 stycken varav 8 personer i delpensioner och resten i helpension samt 13 personer till Futurum

Vi har genom tidningen Faktuellt regelbundet informerat om försäkringar och pensioner och informerar dagligen våra medlemmar muntligt i dessa frågor.

Den 21 maj genomfördes ännu en pensionsinforesa till Mariehamn tor med Nisse Carlén som föreläsare.. Drygt 70 medlemmar deltog i resan.

#### ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljön har under det gångna året till stor del präglats av byggarbeten vilket självfallet inneburit en påfrestning för personalen. Flytten av VIF:arna till manuella sorteringen innebar bättre arbetsmiljö jämfört med tidigare för DILEN som nu äntligen fick LTP, en ljusare arbetsmiljö samt ett bättre golv. Samtidigt påverkades den manuella sorteringen med bl.a. problem med trängsel under vissa tider. Installerandet av KSM på en begränsad yta medförde ändrade lagerytor, truckvägar m.m. B-lagret med flera ALA, SSM 51 och en ALO togs bort.

Som en direkt följd av alla förändringar har fler riskbedömningar och skyddsronder genomförts än tidigare.

Obligatoriskt användande av skyddsskor på landets alla terminaler och ODR-centraler har medfört att en del haft stora problem att hitta rätt modell av skyddssko som passar och de gula västarna är många i dagsläget. Klubben och skyddsorganisationen har under året verkat för att försöka hitta bra lösningar, frågan är fortsatt högaktuell.

I handlingsplanen är bullerfrågor högt prioriterade och även om bullerkartan visar på fortsatt minskning av buller fortsätter arbetet med att försöka minska bullret, eftersom man måste ha stor respekt för det upplevda bullret. En god psykosocialarbetsmiljö är också högt prioriterat av Klubben och skyddsorganisationen. SEKO-klubben och skyddsorganisationen har i gott samarbete drivit och bevakat arbetsmiljöfrågor i terminalsamverkan, Arbetsmiljöutskottet samt i olika projekt och arbetsgrupper.

Att verksamheten genomgår så stora förändringar ställer stora krav på att ett systematiskt arbetsmiljöarbete fortlöpande bedrivs på ett strukturerat sätt.

#### INTEGRATION

Under verksamhetsåret har ett antal gemen-

samma integrations- och jämställdhetsmöten hållits. Integrationsaspekten beaktas i alla fackliga frågor på alla plan. SEKO verkar för att inga osakliga löneskillnader föreligger på grund av etnicitet.

### JÄMSTÄLLDHET

Klubbens jämställdhetsgrupp har under verksamhetsåret haft ett antal möten. Vi har också fört vidare en del av frågorna till samverkan. Vi har vid dessa möten arbetat med framför allt kvinnors arbetsmiljö, då många kvinnor fått värk och andra besvär p.g.a. arbetsmiljön, förvärvsarbetande föräldrars situation, retorik och olika former av avtalsregler och lagstiftning, exempelvis Diskrimineringslagen, vilken ersatt Jämställdhetslagen. Vi har försökt beakta jämställdhetsaspekten i alla fackliga frågor, exempelvis vid löneförhandlingarna. Vi kollade också ledarestrukturen i ett jämställdhetsperspektiv. Vi är inte nöjda med senaste produktionsledare tillsättningarna där saknas kvinnliga ledare enligt ett jämställdhetsperspektiv. Dessutom saknar vi kvinnor med invandrabakgrund i ledarebefattningar. Detta är påpekat till ledningen. Vår förhoppning är att ledningen i framtiden satsar på fler kvinnor till ledaretjänster.

### KULTUR & FRITID

Kultur är hälsosamt! Tillgänglighet till kultur motverkar vantrivsel och ökar tillfredsställelsen i arbetslivet, förbättrar livsinnehåll, ger stimulans och skapar hälsa. Målet har varit att erbjuda våra medlemmar kostnadsfria kulturupplevelser och kulturella aktiviteter på fritiden och på arbetsplatsen: teater, utställningar, böcker. Vi har informerat om aktiviteterna i Facktuellt, på Årstaklubbens hemsida och via affischer som har varit anslagna på SEKOs anslagstavlor i Årstaterminalen.

#### Teater

Vi har erbjudit teaterbesök på Dramatens Stora Scen gratis för medlemmar. Klubben köpte 6 tredje raden kort och varje medlem har haft möjlighet att boka två biljetter per besök. Dramaten-biljetterna har varit populära och 390 biljetter bokades av medlemmar till 65 föreställningar. Antalet föreställningar blev färre än normalt detta år därför att Dramaten tog bort Tredje raden kort under några månader.

#### Bio

Biljetter på biografen Zita - Folkets Bio i Stockholm erbjöds till medlemmarna som anmälde sitt intresse via talongen i Facktuellt. Dock p.g.a. det stora intresset lottades biljetterna ut på klubbens medlemsmöte, 61 biljetter till 31 personer.

#### Utställningar

Vi har erbjudit för medlemmar kostnadsfria gruppbesök med guide visningar på fyra utställningar: Zorns mästerverk och Roland Svensson på Waldemarsudde i januari, GAN - modernistpionjär och outsider på Waldemar-

udde i april, Peredvizjniki - banbrytare i ryskt måleri på Nationalmuseum i oktober och Turner, Monet, Twombly - sent måleri på Moderna Museet i december. 110 medlemmar deltog i dessa utställningsbesök.

#### SEKOs Bibliotek i Årstaterminalen

Bokbeståndet i biblioteket har vuxit även under detta verksamhetsår. Vi har fått nya böcker från våra medlemmar.

#### Medlemsutflykt till Sandhamn

Den traditionella årliga båtresan gick den 3 september med m/s Cinderella till Sandhamn. Resan var kostnadsfri för våra medlemmar och klubben bjöd på lunch på Sandhamns värds-hus. 68 medlemmar deltog i den lyckade utflykten.

#### Stockholms skärgård

Under sommarmånaderna hade medlemmarna möjlighet att åka ut i skärgården gratis på Waxholmsbolagets fartyg genom att låna periodkort som Årstaklubben köpte in. Varje medlem hade möjlighet att låna 2 kort vid samma tillfälle och korten kunde bokas för perioder: måndag till onsdag, onsdag till fredag och fredag till måndag. Kortet lånades flitigt.

### FACKLIGT-POLITISKT

Postpolitiken har fortlöpande bevakats och kommenterats i *Facktuellt*.

Inga politikerbesök eller andra arrangemang av den typen har genomförts under året.

### SLUTORD

Styrelsen vill med dessa ord tacka medlemmarna för det gångna året och för förtroendet att leda klubbens arbete under verksamhetsåret. Kommande år kommer säkert som tidigare att innebära stora förändringar beroende på strukturförändringar och ändrade produktionsupplägg. Detta ställer stora krav på klubben och kräver en fortsatt hög facklig aktivitet.

*Jan Gebring, Rodrigo Acuna-Lopez,  
Jan Åhman, Jan Skog, Monica Lindberg, Mohibul  
Ezdanikhan, Raili Kalliovaara, Åke Anevad, .  
Leif Skog.  
Rickard Skoog, Eva Brattström,  
Abdessatar Dridi..*