

FACKTUELLT

FRÅN SF 3001 REGIONKLUBB STOCKHOLM NORRA

NR 4/1993

Kris inom Utdelning: Cheferna förvärrar problemen

LEDNINGEN INOM UTDELNING I STOCKHOLM NORRA bestämde sig i våras för att säga upp drygt 100 anställda. De gjorde det utifrån en milt sagt oseriös personalplanering. Men vad gör det i dessa de yttersta av tider? Efter förhandlingar sänktes siffran till ca 60. Förutsättningen för detta var att mellanskillnaden, drygt 40 personer, skulle erbjudas avgångsvederlag eller pension. En rundfråga på kontoren visade att närmare 75 anställda ville sluta i Posten om de fick avgångsvederlag. Det hade Utdelnings chefer inte räknat med. Först förhalade de saken över sommaren.

NÄR SEDAN HÖSTEN KOM visade det sig - exakt så som facket förutsagt - att de inte klarade produktionen om de gjorde sig av med över 100 anställda (60 + 40). Nu

ska ingen tro att de i det läget tog tillbaka uppsägningarna. Nej, de uppsagda fick gå och istället drog man in alla avgångsvederlag! Utom 6-7 stycken som man beviljade - nämligen sådana som varit långsjuka och liknande!

VAD KALLAR MAN ETT SÅDANT AGERANDE? Är inte oseriöst ett alltför milt uttryck? Den frågan kan man ställa sig på tal om dem som styr inom Utdelning: utdelningschefen Per Nilsson och hans närmaste medarbetare Björn Hörnsten och Lasse Grip.

NÄSTA KAPITEL I DENNA OBEHAGLIGA HISTORIA handlar om gruppreklamen. Pengar har avsatts genom centrala beslut. Man kunde tycka att det då handlade om att hjälpas åt för att hitta vettiga lösningar regio-

nalt. Men icke! Utöver de 803 kronor som nu kommer att utgå till de brevbärare som saknade kontrakt i december fanns några hundra tusen kvar av RALS-pengarna. Regionklubbens förslag var att göra på samma sätt som i Cityregionen, nämligen fördela dessa pengar på den här gruppen. Det skulle göra ca 145 kronor till per månad. Man var överens om denna lösning vid förhandlingsbordet.

NÅGRA DAGAR SENARE, när protokollet skulle upprättas, hade herrarna återigen ändrat sig och tagit tillbaka det man tidigare varit överens om. Nu tänker de istället hålla inne dessa pengar så länge som möjligt - kanske i förhoppningen att de ska försvinna vid en ev bolagisering?

Forts. sid 3: Utdelning...

Läs mer om.....

Utdelning

Sid 2

Bolagiseringen

Sid 8

Gruppreklamen

Sid 4

Löneavtalet

Sid 5



Uppsägningar och tvångsförflyttningar - men inga avgångsvederlag

De 60 som sagts upp inom Utdelning, fick gå i början av september.

Utdelning planerade ursprungligen att säga upp drygt hundra anställda. Efter förhandlingar sänktes antalet till ca 60. "Mellanskillnaden" (drygt 40 personer) skulle lösas ut med avgångsvederlag; ledningen inom Utdelning var nämligen helt övertygade om att man skulle få en övertalighet på över hundra personer under hösten.

Avgångsvederlag

75 anställda nappade på erbjudandet om avgångsvederlag. I förhandlingsprotokollet från den 26 augusti återstår en lista på sju (7) anställda som "efter förnyad omgång kan beviljas avgångsvederlag". Sju av sjuttiofem! När hösten närmade sig upptäckte nämligen Per Nilsson & co att de gjort en felaktig personalplanering; man hade inte den övertalighet som man påstått.

Omstationeringar

Det naturliga i det här läget - förutsatt att det verkligen fanns en övertalighet, vi återkommer till det! - hade naturligtvis varit att återanställa de uppsagda och istället låta dem som så önskade gå med avgångsvederlag. Men icke! Den enda fasta punkten i deras agerande var att de som sagts upp skulle gå.

Man vidtar nu två åtgärder. För det första omstationeras 22 personer från kontor med mer eller mindre påstådda personalöverskott till kontor där det saknas folk enligt vidstående tabell.

De 22 som omstationerats får följande ersättningar i

samband med omstationeringar:

* Den som omstationeras mer än 5 mil (Norrtälje) får omsta-

tioneringstillägg etc enligt P-AVA.

* 0 - 30 minuters restid med kommunalt färdmedel mellan gamla och nya konto-

ret får 1.000kr/mån tom 1993-12-31.

* Mer än 30 minuters färdtid får 2.000 kr/mån under samma tid.

* De här ersättningarna gäller också för dem som tidigare (frivilligt) omstationerats under våren och sommaren 1993.

Reservation

SF Regionklubb Stockholm Norra vidhåller även vid denna slutförhandling att Posten Utdelning Sth Norra sagt upp för mycket personal för att klara sin produktion och service.

Nuläget visar att man gjort en felaktig bedömning på antalet anställda i sin prognos. Enligt Posten skulle 76 personer kunna sägas upp samtidigt som utrymme gavs för ett antal avgångsvederlag. Vår uppfattning var att intresset för avgångsvederlag var stort. Vi kom överens med Posten att sänka antalet uppsagda till 60 personer med utrymme för ca 40 personer att ta avgångsvederlag. Posten antyder samtidigt att man vill påkalla förhandlingar om man ej uppnår detta antal.

Posten går ut med en ny intresseanmälan angående avgångsvederlag enligt verktygslådan. Intresset visar sig vara så stort som vi tidigare påtalat, 75 personer inkommer med svar till 6 juni -93.

Posten backar och är endast beredda att bevilja 7 personer avgångsvederlag, med förklaring att man inte klarar driften samt av ekonomiska skäl.

Vi protesterar starkt mot Postens beslut. Det visar sig att Posten inte står fast vid vad man varit överens om vid förhandling, ej heller lyssnat eller tagit till sig av våra tidigare reservationer.

Att endast 7 personer av 75 beviljats avgångsvederlag samtidigt som 60 personer har sagts upp är en mycket dålig personalpolitik. Det kan även poängteras att det skulle finnas utrymme med ca 11 miljoner i avlösningar under 1993 för Region Stockholm Norra; Utdelning tar endast mycket liten andel av dessa pengar jämfört med andra enheter.

Vi kan härmed konstatera att posten helt har tappat kontrollen över personalsituationen.

Regionklubb Stockholm Norra reserverar sig starkt mot Posten Utdelnings uppsägningsförfarande.

SF 3001 Regionklubb Stockholm Norra

Panik

När september närmade sig och de flesta av de uppsagda skulle gå, visade det sig att det inte räckte med dessa omstationeringar för att fylla luckorna. Panik uppstod inom Utdelning. Några dagar innan de uppsagda skulle sluta erbjuder Per Nilsson & co de uppsagda tidsbegränsade anställningar fram till nyår!! Alla uppsagda tillfrågas, men bara femton är intresserade av "erbjudandet"!

Femton intresserade

De övriga har antingen skaffat nya jobb eller utbildningar eller helt enkelt bara fått nog av Posten och Utdelnings chefer; man orkar inte börja om igen.

De ca femton som tagit den tidsbegränsade anställningen, ofta på ett annat kontor än där man tidigare jobbat, får inte del av de ersättningar som de omstationerade får.

Utöver dessa femton anlitas Utdelning nu 15-20 så kallade toppkapare (de använder det uttrycket); folk som anlitas från dag till dag - precis som förr i tiden.

Olagligt

Sedan är det naturligtvis också så, att det här förfarandet är olagligt. Arbets-

givaren är skyldig att informera det lokala facket om sådana här åtgärder, det har de inte gjort och därför blir det fråga om skadestånd. Men framför allt får inte anställningar gå till på det här sättet. Lagen har kommit

Förflyttade	
Kontor	Från
Järfälla	3
Norrtälje	8
Solna	4
Sundby	5
Märsta	2

Förflyttade	
Kontor	Till
Bromma	5
Kista	7
Spånga	3
Ekerö	4
Vällingby	3

till just för att skydda personalen mot arbetsgivargodtycke av det här slaget: Ena dagen anställd - nästa avskedad - sedan anställd igen - en kort tid - osv. Eftersom tidsbegränsningen av anställningarna skett med ogiltiga skäl (bristfällig personalplanering) bör - om lagen har sin gång - de femton återfå fast anställning. Det finns också andra legala aspekter på frågan, t ex vilka brott som ev begåtts mot LAS-reglerna om återanställningsrätt.

Reservation

Regionklubben har i förhandlingarna starkt reserverat sig mot arbetsgivarens beslut; reservation återges härintill.

Jan Åhman



Från Utdelningskontoren...

I SOLLENTUNA har den fackliga "Krisgruppen" lämnat förslag inför den omläggning som egentligen skulle ha varit klar den 1 oktober...

— *Målet måste vara att få slut på all den övertid som utgår*, skriver man och föreslår bl a följande:

* Vi använder oss av det uppsagda tidberäkningsavtalet, men med en viktig förändring: Bildistriktens förarbete skall beräknas på samma sätt som för cykel- och gångdistrikt.

* Gruppreklamen värderas till 13 cmin per hushåll, vilket som exempel ger 39 minuter om man har 300 hushåll. Förutsättningen för att den här tiden ska räcka till är att terminalen får en blodningsmaskin.

* Kringarbetet ska vara gemensamt arbete. Alla får samma tid och ingen får gå till sitt distrikt förrän allt är klart.

* Ingen i laget får gå ut förrän ev ovana är klara.

* Efter 8 timmars arbete utgår givetsvis övertid. Förekommer det regelbundet måste distriktet ses över och minskas.

I KISTA har Regionklubben reserverat sig i den förhandling om organisationen som genomfördes den 15 september.

Reservationen riktar sig mot att förutsättningen för omorganisationen är budgetkraven (= besparingar) utan koppling till volymer och infäkter. Följden blir att den uppmätta arbetsvolymen inte ryms inom 8-timmarsramen.

— *SF accepterar inte denna metod. Ett distrikts storlek kan idag bara avgöras genom den tid arbetet tar att utföra. Skulle omorganisation trots allt genomföras kan vi bara konstatera att Posten inte klarar uppställda service- och kvalitetsmål. Personalorganisationen frånsäger sig ansvaret för den då uppkomna situationen, avslutar regionklubben sin reservation.*

Även i grannregionerna har brevbärarna fått nog. En dag gick 30 brevbärare i SÖDERTÄLJE in efter turen, ställde ifrån sig väskorna med post som man inte hunnit dela ut inom ordinarie arbetstid och gick hem.

I Södertälje kommer man nu att inrätta nio nya distrikt!

Sortering: Ny teknik

Den upphandling av automatisk lådlastare som avbröts när omvandlingsprojektet påbörjades, ska nu återupptas. Detta enligt uppgift från terminalchefen.

Förslaget är att bygga en prototyp med hjälp av en av de två leverantörer som är mest intressanta. Valet står mellan att antingen - i likhet med Klara och Årsta - koncentrera sig på de stora flödena eller på den stora mängden riktningar.

Ett projekt för anskaffande av en klump- och buntanläggning kommer att tillsättas. Det kommer att behövas två maskiner för att klara de 100-120 000 buntar/klumpar i dagmedeltal som det handlar om. Bo Hellberg är tilltänkt som projektledare.

FAKTUELLT

utges av

SF 3001 Regionklubb
Stockholm Norra

Adress: Plan 5
173 00 Tomtebodavägen

Red: Jan Åhman

Gruppreklamen:

803 kronor till dem som saknar kontrakt

De regionala avtalet om gruppreklamsersättningen undertecknades den 6 september.

Avtalet innebär följande ersättningar:

1700 kronor

* De som den 31 december 1993 innehade gruppreklamkontrakt (gäller även vikariatskontrakt) erhåller ett lönetillägg om 1700 kronor/månad. Förutsättningen är att man fortfarande arbetar i brevbäringen.

ITA-avlösning

* De som den 31 december innehade kontrakt men som inte längre fullgör utdelning avlöses enligt Inkomstrygghetsavtalet (ITA). Det innebär att man det första året (räknat fr o m 1993-07-01) erhåller 1700 kr/mån, det andra året 2/3 därav och det tredje och sista året 1/3.

De som den 31 december innehade fler än ett kontrakt får samma avlösning för dessa kontrakt.

803 kronor

* De som den 30 juni 1993 arbetade som brevbärare inom Stockholm Norra region och som inte innehade kontrakt 1992-12-31 erhåller ett lönetillägg som uppgår till 803 kronor/månad. Ersättningen utgår retroaktivt fr o m den 1 juli i år, utbetalningen beräknas ske tidigast på oktoberlönen.

Avtalet

Så långt avtalet. De 803 kronor som alltså utgår till de brevbärare som saknade kontrakt den sista december har räknats fram genom att Stockholm Norras pott divi-

derats med det antal anställda som är berättigade till ersättningen.

Utdelningspott

Vid RALS-förhandlingarna avsattes en särskild pott på 892.000 kronor till Utdelning. Pengarna skulle användas dels till "hopptillägg" eller motsvarande (340.000), dels till "åtgärder i samband med strukturförändringar och avveckling under 1993" (552.000). Så har också skett. Men potten är så pass stor att den både räcker till detta och till annat. Dessutom är frågan vad pengarna ska användas till under kommande år.

149 kronor

Regionklubben föreslog därför att de pengar som "blir över" i år och hela summan (552.000 kr) fr o m 1994 skall användas till att höja ersättningen för dem som bara får de 803 kronorna. Utslaget på de medlemmar i SF som berörs skulle det bli 149 kronor/månad utöver 803-kronan. Anledningen att dessa pengar enbart ska tillfalla medlemmar i SF har sitt upphov i RALS-förhandlingarna. Där delades pengarna upp i olika potter: en för ST, en för SACO, en för SF och en del till oorganiserade.

SF-medlemmarnas

De pengar som kvarstår i den särskilda potten tillhör SF:s pott och ingenting annat. När vi lade förslaget om att dela upp pengarna på våra medlemmar accepterade Utdelningschefen denna uppläggning. Döm därför om vår stora förvåning när han

sedan ändrar sig och kräver att även oorganiserade ska få pengar ur vår pott! Vi kan naturligtvis inte acceptera en sådan fräckhet. En fräckhet som tyvärr har blockerat

förhandlingarna så att ingen uppgörelse har nåtts i den här delen. Förhandlingarna fortsätter den 7 oktober.

Jan Åhman

Från utdelningskontoren...

I TÅBY har klubben begärt en omedelbar översyn av samtliga distrikt.

Här gjordes en omläggning så sent som i maj och klubben föreslår att de distrikt som då fastställdes ligger till grund för översynen. Distrikten måste dock justeras på två punkter:

* Antalet utdelade gruppreklamförsändelser räknas in i förarbetstiden med 10 min/försändelse

* Gruppreklamen kompenseras i utdelningstiden genom att tiden för avlämning i postlådor räknas upp med 20 procent och avlämningstiden i uppgångar med 45 procent. Därigenom skulle dessa tider motsvara den 100-procentiga beläggning som nu är fallet.

Dessutom kräver klubben att det under tiden som översynen genomförs

* inrättas en tillfällig förstärkning med en brevbärare extra per fem distrikt.

I Täby har man nu upp till femton sorter gruppreklam per vecka på vissa distrikt!



**"Pappa!
Får jag
vara uppe
tills
posten
kommer?"**



Livlig debatt på SF-kongressen

Större avdelningar och färre kongressombud

Kongressen i ett så stort och blandat förbund som vårt påminner mycket om en riksdag: allting, från minsta fackliga avtalsfråga upp till världspolitikkens dagsfrågor, diskuteras.

Naturligtvis är det de fackliga problemen som dominerar.

En av de största frågorna här gången gällde SF:s egen organisation. Jag har tidigare här i Facktuellt redogjort för det förslag som förbundsstyrelsen lagt. Trots omfattande diskussioner på kongressen och trots att en del ändringar - bl a från vår avdelning - gick igenom, godkändes i stora drag den nya organisationen.

Storavdelningar

Den innebär att det tills vidare blir åtta branscher (Posten blir en av dem) i förbundet och att det inrättas tretton så kallade **branschkontor** ute i landet; ett hamnar i Stockholm. Till varje sådant branschkontor ska knytas högst en avdelning från varje bransch, vilket innebär ännu större **storavdelningar**. I Stockholm ska vår 3001 slås samman med kassans 3069 och verkstädernas 3056; eventuellt också med gotlänningarnas 3042. Kongressen tillsatte en stadge- och en ekonomikomité, vilka till nästa förbundsmöte ska lägga förslag hur organisationen ska se ut mer i detalj.

Förbundsmöte ja. Kongressen beslöt att avskaffa

sig själv och istället inrätta ett årligt förbundsmöte med 200 ombud. Idag hålls kongresserna vart fjärde år och med 300 ombud. Dessutom ingår idag överstyrelsens 32 ledamöter. Eftersom överstyrelsen tas bort i den nya organisationen så blir det 132 färre ombud på förbundsmötet.

Stort missnöje

Det har sitt intresse. Den här kongressen präglades trots allt av det stora missnöje som nu råder ute på de flesta arbetsplatser. Ovanligt många kritiska röster kom till tals och förbundsledningen förlorade en del viktiga omröstningar, bl a den som gällde Posten bolagisering. Poängen med att dels göra större avdelningar, dels skära ner antalet kongressombud, är självklart att den vägen slippa de mest kritiska ombuden.

Jasägare

Risken finns att det nya förbundsmötet blir som det gamla avtalsrådet (som också avskaffas i den nya organisationen): ett ja-sägarkompani. Det gäller att förhindra en sådan utveckling!

Arbetsrätten - LAS och MBL

Arbetsrättsfrågorna blev en stor fråga på kongressen. Det är inte konstigt med tanke på de allvarliga försämringar i Lagen om anställningsskydd, som planeras av regeringen: mindre turordningskretsar, arbetsgivaren ska kunna ta undan upp till 20 procent av personalen vid övertalighet, det ska bli lagligt att avskeda långvarigt sjuka liksom "illojala" (läs: kritiska mot företagsledningen).

Ett kritiskt uttalande antogs och överlämnades till arbetsmarknadsdepartementet vid en "uppvaktning" från hela kongressen.

Det beslutades också att förbundet under hösten ska driva en egen kampanj i frågan.

Försäkringarna

Förbundsstyrelsen fick klartecken att fortsätta arbetet med att ta fram ett "SF-paket" där samtliga försäkringar ingår i medlemsavgiften. Inga beslut ska dock tas före nästa förbundsmöte. Tur det, för detta är en känslig fråga.

Samtidigt beslöt kongressen att FS skall utreda hur vi kan få en försäkring med bättre villkor och billigare premie än den Folksam idag erbjuder - det gäller att "sätta press på Folksam" som ett av ombuden uttryckte sig.

Jämställdhet

Kongressen antog en rekommendation att kvinnor ska vara representerade till minst den andel de utgör av medlemsantalet i valda organ på samtliga nivåer i förbundet.

EG

Kongressen beslöt att inte ta ställning till frågan om svenskt medlemskap i EG - men biföll samtidigt förbundsstyrelsens mycket EG-vänliga utlåtande.

FS fick i uppdrag av kongressen att genomföra ett rådslag i frågan, vilket ska vara vägledande för förbundets ställningstagande.

Kongressrapportör: Jan Åhman

Löneavtalet klart

Minst 255 kronor - fördelas lokalt

Totalt avsätts 3 procent av lönesumman, dock lägst 380 kronor per anställd. Hur pengarna ska läggas ut avgörs i lokala förhandlingar. Det är när detta skrivs oklart vad man menar med lokala förhandlingar, men troligen kommer det mesta av pengarna att förhandlas på regional nivå. Inför dessa förhandlingar kan man konstatera att arbetsgivarna i än högre grad vill fortsätta på den linje som de slog in på vid RALS-förhandlingarna förra året.

Individuella löner

Där stred de som bekant för *individuellt bestämda och differentierade löner*, som det heter i det nya avtalets paragraf om löneprinciper. Nu står det en del annat också i den paragrafen, sådant som vi kan använda oss av för att uppnå de syften som vi slåss för: det mesta ska läggas ut på generella påslag, t ex genom att rätta till de "snedsitsar" som uppstått i tarifflönesystemet.

255 kronor åt alla

Det nuvarande, för hela

Det nya avtalet skrevs under i augusti. Som befarat blev det ett minusavtal, som leder till en sänkning av reallönen. Det ingår som ett led i den sänkning av levnadsstandarden som arbetsgivarna kräver av oss, för att marknadsekonomi ska överleva.

Avtalet gäller från och med den 1 april i år till och med den 30 juni 1995. Det innebär dock inte att det blir några retroaktiva pengar; lönerna höjs först vid kommande årsskifte (1 januari 1994).

Posten gemensamma, tarifflönesystemet blir kvar längst t o m 31 mars 1995. Därefter kvarstår det endast om man lokalt kommer överens om det. Målsättningen, enligt avtalet, är att det skall ersättas med individuella löner eller åtminstone ett ökat inslag av individuell lönesättning.

Beloppen i tarifferna höjs med 255 kronor fr o m 1 januari 1994. Resten av de 380 kronorna fördelas i de lokala förhandlingarna.

Alla heltidsanställda skall ha fått ut minst 255 kronor/

mån när samtliga förhandlingar är avslutade (deltidare i förhållande till tjänstgöringens omfattning), om man inte kommer överens om annat lokalt. Inte ens detta är alltså riktigt säkert.

Lägstlöner

Lönen för den som fyllt 18 år skall var lägst 7 863 kr/mån t o m 1994-03-31 och därefter 8 060. För den som fyllt 24 år gäller 9 597 respektive 9 837 kr/mån som lägsta lön.

Lönetilläggen

Ob-ersättning, fridagstill

ägg, etc höjs från och med den 1 januari med 3,1 procent under förutsättning att de lokala parterna inte kommer överens om annat.

Sjukavdrag under karensdagen

I samband med avtalsrörelsen enades parterna om löneavdrag under insjuknadedagen (= karensdagen).

Överenskommelsen innebär att avdraget delas in i fyra delar - 25, 50, 75 eller 100 procent.

Vid frånvaro upp till 25% av dagens arbetstid är avdraget 25%. Vid frånvaro mellan 26 - 50% är avdraget 50%. Är frånvaron mellan 51 - 75% är avdraget 75%. Slutligen är avdraget 100% om frånvaron är mer än 75%.

Man har däremot inte löst problemet med sjukavdrag för den som har koncentrerad heltidstjänstgöring. Man är "överens om att snarast försöka hitta lösningar".

Observera att dessa ändringar gäller fr o m 1 september i år - inte tidigare som man kan tro av utskick från arbetsgivaren i Stockholm Norra.

Kompletterande ålderspension (KÅP)

Idag avsätts 1,5 procent av lönesumman till en kompletterande ålderspension (KÅPAN). Fr o m 1995-04-01 avsätts ytterligare 0,2 procent.

KÅPAN tillkom genom det nya pensionsavtal som trädde i kraft 1992. Den är en komplettering till den 10-procentiga tilläggs pension vi som statligt anställda får utöver folkpension och ATP.

SEMESTERN minskas med två dagar för alla från och med 1994. Man följer här den krisuppgörelse som socialdemokraterna och regeringen slöt under kuppdagarna förra hösten.

Från och med 1994 ser därför tabellen ut så här (om inte bolagiseringen blir av och försämrar den ytterligare):

	T o m 29 år	Fr o m 30 år	Fr o m 40 år
Lön upp till 10 500 kr/mån	25	28	31
Lön överstigande 10 500 kr/mån	28	31	34

Storleken på KÅPAN beror på hur mycket som betalas in i avgifter. Med de 1,5 procent som avsatts fr o m 1991 räknade man med att den som går i pension 1994 kan få ca 1 procent (utöver den 10-procentiga tilläggs-pensionen). Med de ytterligare 0,2 som avsätts fr o m 1995 stiger den summan något.

Under hösten kommer man dessutom att presentera ett förslag hur man som anställd ska kunna göra egna inbetalningar och därigenom få en högre kompletterings-pension.

Personskadeavtalet

Arbetsgivarverket har även sagt upp personskadeavtalet (PSA) som reglerar ersättningar vid arbetskada. Avtalet upphör att gälla vid årsskiftet.

Förhandlingar om ett nytt avtal påbörjas under "snarast". Utgångspunkten för dessa förhandlingar är att "likartade regler och ersättningar tillämpas på hela arbetsmarknaden".

Utvecklingsråd

Fr o m den 1 juli i år inrättas ett s k Utvecklingsråd, som finansieras dels genom pengar som avsatts tidigare (117,5 miljoner), dels genom att 0,035 procent av lönesumman avsätts varje år.

Utvecklingsrådet ska besluta om och finansiera särskilda utvecklingsinsatser inom arbetsområdena

kompetensutveckling; förändring och förnyelse; produktivitet, effektivitet- och kvalitetsutveckling; jämställdhet; statistik mm som parterna avtalar om samt annat utvecklingsarbete som parterna avtalar om.

Det lät väl tjustigt!

Trygghetsavtalet försämras.

Från 1 april 1995 tillförs 0,2 procent till Trygghetsstiftelsen utöver de 0,5 procent av lönesumman som idag avsätts.

Samtidigt försämras Trygghetsavtalet på några viktiga punkter.

Uppsägningstiderna. Tidigare gällde enligt trygghetsavtalet dubbel uppsägningstid för den som sagts upp pga arbetsbrist. Fr o m den 1 januari 1994 blir den längre uppsägningstiden beroende på hur länge man varit anställd:

Anställningstid	Uppsägningstiden förlängs med
0 - 1 år	---
1 - 2 år	1 månad
2 - 3 år	2 månader
3 - 4 år	3 månader
4 -	dubbel tid

Inkomsttrygghetsersättningen sänks. Tidigare fick man hela mellanskillnaden mellan gammal lön och lönen i den nya anställningen i fem år.

Nu gäller istället följande (fr o m 1 oktober 1993):

Ett tak som innebär att om lönen i det nya arbetet är mer än 30 procent lägre än den tidigare lönen, täcker inkomsttryggheten endast upp till 30 procent.

Tillägget utgår i fyra stycken 12-månadersperioder, dvs sammanlagt högst 48 månader. Under de två första tolv månadersperioderna ersätts skillnaden med 100 procent (av den max 30-procentiga skillnaden, se ovan). Under de två återstående tolv månadersperioderna sänks ersättningen till 50 procent av skillnaden. Inför varje ny tolv månadersperiod ska man lämna uppgift om inkomsten i det nya arbetet. Har inkomsten ökat mer än den skulle gjort i det tidigare arbetet, sänks ersättningen i motsvarande grad.

Avgångsersättningen. Avgångsersättningen är ett komplement för den som blir arbetslös och då har en lön som överstiger A-kassans maxbelopp. Anpassas till den försämrade A-kasseersättningen, vilket innebär att man får ett belopp som tillsammans med A-kasseersättningen uppgår till 80 procent av tidigare lön. Den här ändringen trädde i kraft redan den 5 juli i år.

Inkomsttrygghetsavtalet (ITA)

Förhandlingarna om ett nytt inkomsttrygghetsavtal (det nuvarande slöts 1984) skall vara avslutade senast den 15 januari 1994.

Bolagsfrågan

Den sista bilagan till avtalet behandlar frågan om vad som skall hända med nuvarande avtal vid en bolagisering.

Arbetsgivarverket anser att nuvarande avtal automatiskt ("utan föregående uppsägning") upphör att gälla vid en bolagisering.

Statsanställdas Förbund och de andra fackförbund som skrivit under avtalet accepterar inte denna uppfattning. "Råder tvist mellan parterna i denna fråga", skriver man i sin protokoll-santeckning, "kan prövning ske i rättslig ordning" (MBL § 28). *Jan Åhman*



Forts från sid 1: Utdelnings...

Är inte detta ytterligare ett exemplet på oseriöst beteende? Man får det bestämda intrycket att ledningen för Utdelning i Stockholm Norra i dessa besvärliga tider gått in för att förödmjuka personalen och facket så mycket de kan.

DET TREDJE EXEMPLET på dessa herrars kapacitet är samtidigt den största frågan, den om organisationen i brevbåringen efter de nya förhållanden som gäller fr o m 1 juli. På en del kontor har man nu lagt in 15 - 20 sorters gruppreklam i ordinarie arbetstid förutom massförsändelser, mm, mm, som tidigare reglerades på annat sätt. Enligt Medbestämmandelagen har arbetsgivaren skyldighet att initiera förhandlingar vid så här stora förändringar i arbetsförhållandena. Har Utdelningsledningen tagit några sådana initiativ? Naturligtvis inte.

/Red

Beslut tas av höstriksdagen: Entreprenader och sämre avtal om Posten blir bolag

Det är en märklig upplevelse att läsa de utredningar som ligger till grund för de stora förändringar som nu genomförs i Posten. Samtliga konstaterar de nämligen att det svenska Postverket fungerar alldeles utmärkt väl, hur man än mäter.

Trots detta slutar de alla med att skriva ut recept som om patienten vore dödssjuk!

Dyrare

Den förra regeringen gav till exempel några utredare på Kommunikationsdepartementet i uppdrag (1991) att undersöka "Postens konkurrensförutsättningar". Utredarna konstaterade att "Posten befordrar brev till låg kostnad och hög tillförlitlighet" och t o m dessa departementstjänstemän begrep att det skulle bli dyrare om man släppte in "flera aktörer för lokal- och riksbefordran av brev".

Konkurrens i Posten

Trots detta föreslog de, dels att brevmonopolet borde avskaffas, dels att det borde införas "konkurrens inom Posten"! Brevmonopolet avskaffades därefter som bekant förra hösten under kuppartade former; syftet var att rädda City Mail. Tankarna om att införa konkurrens inom Posten dök i våras upp på nytt, men nu från ett annat håll. Statsanställdas Förbund hade anlitat en professor Lars Hultcrantz i Umeå för att utreda "teorier och principer bakom förslagen att konkurrensutsätta, bolagisera och privatisera statliga affärsverk". Hultcrantz föreslår att man be-

håller Posten som affärsverk men utsätter olika verksamhetsavsnitt för "konkurrens genom anbudsupphandling" och samtidigt knoppar av dessa delar och gör bolag av dem. Dvs: generaldirektören och hans polare skulle bli kvar som affärsverk och alla vi andra sätts på bolag.

Entreprenader

Också ett sätt att leka med orden.

Det intressanta är att se vad han och de tidigare utredarna syftar till: Posten ska

entreprenadiseras. Om bolagiseringen fullföljs och moms införs på brevbefordran kommer det att resultera i att brevbäringskontor och kanske också hela sorteringsterminaler kommer att läggas ut på entreprenad.

City Mail

Det är i det ljuset man ska se regeringens räddningsaktion för City Mail. Bara bolagiseringen är avklarad kommer man att begära in anbud från detta företag för att driva t ex brevbäringen i olika stadsdelar i Stockholm

men också i förorter som t ex Bromma. Om vi inte går med på de rationaliseringar som krävs, får City Mail eller andra bolag ta över verksamheten på entreprenad.

Sämre avtal

Entreprenadiseringen är en sida av bolagiseringen. En annan sida är de sämre löne- och anställningsvillkor, de *marknadsanpassade* avtal, som postledningen ställde som villkor i sitt brev till regeringen i vintras. Det förslag till avtal som man lade fram förra hösten innebär kortare semester (25 dagar), sämre förmåner vid sjukdom och föräldraledighet, längre arbetstid för skiftarbetare, m fl oklara punkter, bl a pensionerna.

Sämre service

Men bolagiseringen innebär också, och det är viktigt, sämre service för kunderna. Entreprenaderna leder till sämre kvalitet. Momsen chockhöjer portot för alla kunder som inte kan lyfta av den. Den fria konkurrensen i de lönsamma områdena - avskaffandet av brevmonopolet - kommer att tvinga Posten att sänka priserna och på det viset blir det i längden omöjligt att upprätthålla den rikstäckande service som vi har idag.

Mindre hänsyn

Till sist så syftar bolagiseringen även till att ge större frihet åt en bolagsstyrelse, som inte behöver ta samma hänsyn som riksdagen måste göra när den årligen lägger fast planerna för Posten. Det kommer att leda till en säm-

Vad händer nu?

Regeringen beräknas lägga sin proposition om bolagisering av Posten den 14 oktober. Beslut i riksdagen ska tas i månadsakiftet november/desember.

Man planerar att omibilda hela Posten till aktiebolaget Posten AB den 1 februari 1994. Samtidigt knoppar Postgirot och Bank och Kassa av och blir dotterbolag. Övriga affärsområden omibildas senare under 1994.

Posten lade förra hösten ett förslag till nytt kollektivavtal. Det är okänt för Facktuellts red om förhandlingar pågår kring detta eller andra förslag.

SF-ledningens taktik har ju varit att - stick i stäv mot klara uttalanden från postavdelningarna - acceptera divisionaliseringen och bolagiseringen bara man lyckas slipa bort de värsta överdrifterna. Kongressen gav förbundsledningen bakläxa och antog en motion från vår regionklubb som krävde nej till bolagisering och nej till försämrade löne- och anställningsvillkor. Samtliga kongressombud från Posten antog också ett uttalande med samma inriktning som motionen. Dessutom beslöts att avdelningarna skulle annonsera i dagspressen mot den nuvarande utvecklingen i Posten.

Nästa tillfälle att visa sitt missnöje mot den nuvarande utvecklingen inom Posten ges den 6 oktober på LO:s rättvisedag. Demonstrera den dagen mot bolagiseringen!

re service för den stora majoriteten av mindre kunder - och i längden också för den lilla minoriteten större kunder.

Inga idioter

Man kan efter den här genomgången fråga sig om de som fattar besluten om Postens bolagisering etc är idioter. Det är de naturligtvis inte. Frågan är bara vilka intressen de företräder. Den hästkur som de styrande nu skriver ut till ett friskt företag blir obegriplig om man inte ser den mot bakgrund av samhällsutvecklingen i stort de senaste åren. Marknadsekonomin är inne i sin värsta kris på flera decennier. De stora svenska exportkapitalen, vars intressen styr det här landet, slåss på liv och död på världsmarknaden. Alla resurser ska nu frigöras för att stötta dem. Därför får vi offra inte bara pensioner och sjukförsäkringar - utan också postservicen och anställningsvillkoren för oss som utför den.

Därför bolag - med sämre service, sämre avtal och med fler entreprenader.

Jan Åhman

Sortering: Många projekt på vägen mot Brevnät -94

Beslutet om Brevnät -94 innebär att det 1996 skall finnas högst 18 sorteringsterminaler kvar i hela landet. Idag finns ca 30 plus järnvägsposten.

Den 20 september avslutades förhandlingarna om de olika projekt som ska leda genomförandet. Högste ansvarige blir Ralf Johansson och huvudprojektledare Hans Yngve Johansson.

Ett delprojekt skall behandla de personalfrågor som projektet ger upphov till (man räknar med att rationalisera bort närmare 2 000 anställda). Tio regionala projekt ska utreda de femton terminalerna utanför Stockholm. Fjorton "utvecklingsprojekt" ska behandla olika system- och maskinfrågor.

Stockholms tre terminaler ska utredas särskilt. En förstudie som ska kartlägga volymer och strukturer görs under hösten. Den ska vara klar till årsskiftet.

Utvecklingsprojekt?

De fjorton "utvecklingsprojekten" inom Brevnät -94 är av stor betydelse för alla som arbetar inom sortering. Bakom oskyldiga rubriker som "lastbärare/system" och konstigheter som "frifartsbil" döljer sig planer på att - för att överhuvudtaget klara tidsramarna i det nya systemet - använda mindre bilar som inte

kan lastas med nuvarande postbehållare. Istället kan det bli fråga om mer löslastning. Hela projektet kännetecknas ju dessutom av ett mycket fyrkantigt stor-driftstänkande där produktionen och människorna får anpassa efter maskinerna istället för tvärtom.

De fjorton projekten:

SYSTEM/DATA

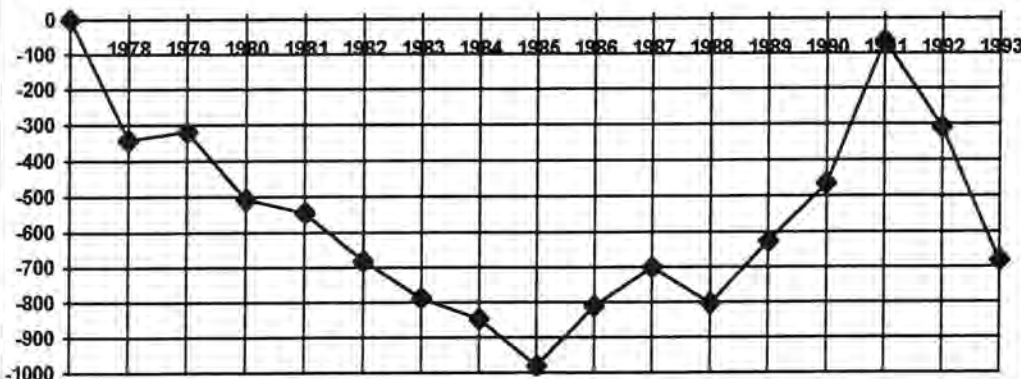
- * Brevstämning
- * Postslagkoder
- * Flygterminal
- * Lastbärare/System
- * Track and trace
- * Brevkodningssystem
- * Värdehantering

MASKIN

- * Transportlåda (blå lådan)
- * Lätt lådvagn
- * Lådplockningsrobot
- * "Frifartsbil"
- * Brevsorteringsmaskiner, BSM
- * Storbrevsorteringsmaskiner, SSM
- * Klumpsorteringsmaskiner, KSM

Jan Åhman

Reallöneutvecklingen 1977 - 1993



Uppgifterna avser p1 slutlön den 1 januari resp år. Hänsyn tagen till prisökningar enligt KPI.

Kommunalskattesats den för riket genomsnittliga. Samtliga löneökningar medtagna. MLT dock ej inräknade.

Sorterings omvandling: Omstart för Tba-U

Projektansvariga hade åtta månader på sig fram till driftstarten (3/5 1993). Man trodde då att verksamheten i stort sett skulle fungera. Men så blev det inte. Personalen fick inte den arbetsinstruktion som behövdes.

Trevande i mörkret

Inte heller fick de någon information. Arbetsledningen var helt ny i sitt jobb och behövde tid för att begripa produktionen. Vem skulle då ge information och arbetsinstruktion när arbetsledningen själv inte hade något grepp om verksamheten? Alla försökte arbeta - och, trevande i mörkret - lära sig arbetsuppgifternas innehåll. Enheten hade inga gruppleddare. Både den operativa driften och administrationen gick dåligt. Läget var kaotiskt och arbetsledningen förväntade sig att personalen skulle få verksamheten att fungera - och personalen förväntade sig motsatsen. *Processen karaktäriserades av individuella insatser.*

Konkreta förslag

I början av juni lade SF fram många konkreta förslag om åtgärder/förbättringar. Projektledningen var positiv till dem, men nästan ingenting skedde. Tba-U klarade driften genom att ständigt sälja ut post till de andra enheterna, i synnerhet på näterna.

Detta påverkade också de andra enheterna på ett negativt sätt. Klagomålen började. Många insåg att det inte kunde fortsätta på det här viset. Det kom in många idéer om hur problemen kunde lösas. Medlemmarna var missnöjda.

Tba-U projektet på Tomtebodan började i oktober -92, samtidigt som Tba-D, Tba-M, Tba-K samt Tba-B

När den nya organisationen startade i maj -93 gick det hyggligt i alla "burkar" utom i Tba-U. Varför?

Några förklaringar:

- * Projekt- och produktionsledningen kunde mindre om sorteringsfrågor än i övriga projekt.
- * Flera av dem som deltagit i U-projektet fick sedan tjänst i andra enheter.
- * Den sämsta utrustningen (skräpet!) hamnade i Tba-U.
- * De som kom till Tba-U från gamla Prk 2 (Intranstransporten och Järnvägs kajen) var ovana vid brevsortering och omvänt.
- * De flesta uppsagda placerades i Tba-U.
- * Ungefär en fjärdedel av den personal som placerades i U-burken var inte i egentlig drift.
- * Enhetens placering på plan 3, teknik och arbetsvillkor var dåligt planerade.

En del började söka över till de andra enheterna, man ville bort från Tba-U. Övertidsuttaget höjdes kraftigt. Detta gav upphov till ytterligare kritik från många håll: Å ena sidan mycket övertid, å andra sidan uppsägningar, var någonstans låg då felet?

Ny chef

U-enheten fick ny chef i september. Inte heller han kom från Sortering och många trodde då att förbättringsprocessen skulle fördröjas ytterligare.

Men så blir det nog inte. De åtgärder som SF-facket och personalen hade framfört var inte så krångliga och svåra att genomföra.

Den nye chefen, *Dan Bingestam*, lade den 17 september sitt förslag till projektbeskrivning över Tba-U:s omorgani-

sation. Dagen därpå godkände facket projektet. *Kaj Lindström* från Stab Sortering utsågs som projektsamordnare.

Projektledning

Projektledningen började samla in organisationsförslag från personalen och en projektorganisation fastställdes. Den består nu av *Dan Bingestam*/tf Pc, *Kaj Lindström*/Stab S, *Tomy Gustavsson*/Prl, *Kenneth Persson*/Prl samt fem personalrepresentanter från olika lag: *Nils Murdahl*, *Lars Stahl*, *Ali Zakeie*, *Ursula Hillgren* och *Anna Inkeri Paavilainen*.

Projektet skall särskilt beakta:

- * Om gruppleddare/ansvarig bör finnas
- * Hur skall arbetsrotatio-

nen fungera, vilka skall vara med?

- * Bör antalet grupper förändras?
- * Bör arbetstiderna förändras?
- * Hur säkras kvaliteten och informationsbehovet i enhetens verksamhet?

Planeringsdagar genomförs den 7-8 oktober och i vecka 42 sker förhandlingar om en tillfällig organisation

Erhan Gömüc och *Izabelle Westin* från Regionklubben är informationsmottagare.

Skapa gruppanda

Sist men inte minst: SF:s fackliga förtroendevalda deltar i den här processen och försöker att arbeta för medlemmarnas bästa för att skapa en god gruppanda och ett bra arbetsklimat där alla blir delaktiga, solidariska och trivs! Vi uppmanar alla i enheten att vara med och aktivt utforma den nya organisationen.

Erhan Gömüc

Vad betyder alla dessa förkortningar?

U står för *Upplands Väsby*, *D* för *Direktinlämning*, *M* för *Maskin*(sorterad post), och *B* för *Bromma*. *Tba-S*, *Solna* samt *Täby*enheten var i drift sedan tidigare.

De "geografiska burkarna" svarar särskilt för uppsamlings-sorteringen ("avgående" post) från eget geografiskt område.

Nya sorteringsklubbar på Tomtebodas

Nu bildas klubbar på löpande band inom Sortering! Tba-S bildades i maj. I början av hösten har Tba-D, M och U bildats. Den 13 oktober har Tba-K konstituerande möte. Därefter är det dags för Tba-B.

Här följer namnen på styrelserna i de nybildade klubbarna.

	SF KLUBB TBA-D	SF KLUBB Tba-M	SF KLUBB Tba-U
Ordförande:	Marek Jaroszek	Irene Åkerman	Izabelle Westin ¹
Kassör:	Hannu Jokinen	Gerardo Berrios	Nils Mürdahl
Sekreterare:	P-E Lundberg	Berit Larsson	Lars Stahl
Ledamot:	Kent Henefält Mikael Wünche Ann-L Löfgren Kim-Phuz Thai	Peter Landberg Karim Alwan Magnus Thelin Peter Hillman	Elisabeth Sellström Erhan Gömüc
Skyddsomb:	(Vakant)	Carlos Caviedos (dag)	Erhan Gömüc
Ersättare:	Mikael Wünsche	Trond Sörensen (natt)	Joaque Bardara

¹ = Endast ordförande utsedd.

Vaktcentralen

Arbetsgivaren begärde i somras att få lägga ut vaktcentralen vid Tomtebodas på entreprenad. Vi försökte då att tillsammans med personalen och ST hitta en billigare arbetsorganisation, för att kunna behålla verksamheten i egen regi. Vi hittade en billigare organisation, men det visade sig att posten ändå drev igenom sitt beslut. Här är ett utdrag ur den reservation som vi och ST gemensamt skrev:

"Vid de lokala MBL-förhandlingarna kunde parterna gemensamt konstatera att en bevakningsorganisation i egen regi understeg kostnaderna för billigaste anbud med 240.000 kr.

Personalorganisationerna finner det därför utomordentligt förvånande att arbetsgivaren trots tidigare försäkringar om att billigaste alternativet erbjuds uppdraget nu överger denna tidigare princip. Vi har svårt att se vilka rationella företagsekonomiska hänsyn som ligger till grund för beslutet".

Göran Larsson

Sortering: Fler deltidare

Under Sorterings omvandling har andelen heltidare ökat pga de uppsägningar och omflyttningar som genomförts parallellt med organisationsförändringarna. Detta anses ha skapat en obalans mellan personaltillgång och -behov dels mellan olika tider på dygnet, dels mellan de olika enheterna.

För att åtgärda detta har terminalchefen beslutat att varje enhet "på nytt ska beskriva behovet av personalresurser utifrån kända fakta". Uppföljningen ska vara klar till den 15 oktober. De förändringar i organisationen som kan bli följden ska vara genomförda senast den 1 november. Övriga åtgärder:

* Varje enhet ska genomföra en ny PA-planering.

* Heltidare ska flyttas från enheter som har personalöverskott till enheter som saknar folk. Förflyttningarna genomförs i oktober och ska ske efter anställningstid "om inte frivillighet uppnås".

* Brev ska, efter behov, förse Lättgods med heltidare. Dessa förflyttningar ska ske med frivillighet.

* Deltidare ska rekryteras med sex månaders tidsbegränsad anställning för att täcka ev. behov under eftermiddag/kväll. I första hand ska återanställningsrätten för uppsagda i Stockholm tillämpas.

/JÅ

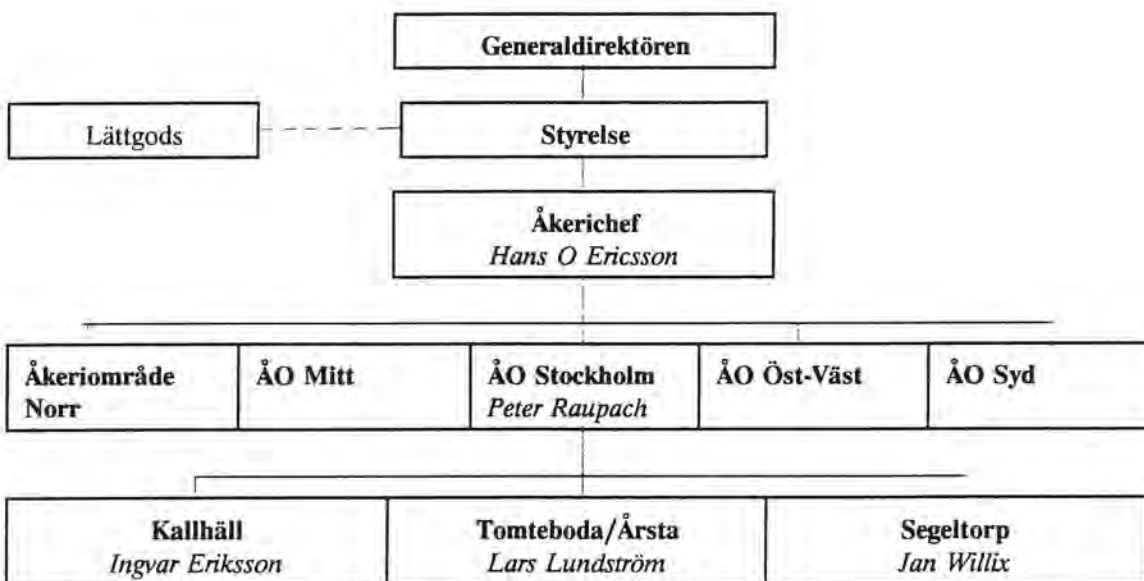
Åkeriet omorganiseras på nytt

Det finns nog ingen grupp inom verket som drabbats så hårt av divisionaliseringen som chaufförerna. Sedan karusellen startade 1991 har de organiserats om gång på gång; nu är det dags igen. Från och med den 1 september i år gäller återigen en ny organisation för Åkeriet.

Den nya organisationen framgår av skissen nedan. Dessutom kan nämnas att chaufförerna i Järfälla, Sollentuna och Täby fortsätter att lyda under Kallhäll.

De största förändringarna i Stockholm berör t v åkerierna i Tomtebodav och Årsta, som slås samman. Ett projekt under ledning av Lars Lundström ska utreda saken.

Red. noterar med förvåning att Lars Lundström för tredje gången fått i uppdrag att planera en ny organisation inom Åkeriet!



Lönepolitik

De lönepolitiska målsättningarna ligger fast: *solidarisk lönepolitik, ökade real-löner, samhällsekonomiskt ansvarsfull lönepolitik, etc.*

Förbundet ska också verka för ett "genomförande av befattningsutveckling kopplad till personlig löneutveckling". Motioner från bl a vår avdelning som krävde ett stopp för den individuella lönepolitiken avsågs.

Motionerna som krävde omröstning om avtalen avsågs förstås också.

Kongressen uttalade sig mot "toppchefernas rofferi" inom Posten och andra statliga verk: bonuslöner, förmånsbilar osv.

Förbundsstyrelsen skall anordna ett rådslag om SF:s lönepolitik inför 2000-talet.

Arbetslöshetsförsäkringen

Förbundet ska verka för att arbetslöshetsersättning åter blir 90% och att karensdagarna tas bort.



Socialförsäkringar

Kongressen antog ett fjorton punkters program för hur en ny sjuk- och arbetsskadeförsäkring skall se ut.

Ett nytt system ska omfatta alla, det ska finansieras kollektivt, produktionen ska bära kostnaderna, buffertfonder ska byggas upp. Arbetsmarknadens parter ska i avtal reglera grundskyddet och ev tillägg. Systemet ska med differentierade avgifter premiera arbetsmiljöarbete. Det ska också stödja förebyggande insatser och medverka till tidiga rehabilitering.

Kongressen avsåg de motioner som krävde att sjuk- och arbetsskadeförsäkringarna ska ligga kvar inom statsbudgeten.

Arbetstid

Kongressen bekräftade beslutet från 1989 års kongress om att förbundet ska verka för sex timmars arbetsdag åt alla med bibehållen lön.

SF ska arbeta för att sänka övertidstaket till 150 timmar per år. Förbundet ska bevilja dispenser för övertid endast i yttersta nödfall.