

FACKTUELLT

FRÅN SF 3001 REGIONKLUBB STOCKHOLM NORRA

NR 1/1994

255 kronor i februari

I det centrala löneavtalet avsattes 3 procent, dock lägst 380 kronor, per anställd.

I avtalet står också, att varje individ, om man inte kom överens om annat i lokala förhandlingar, skulle få minst 255 kronor när samtliga förhandlingar avslutats.

Det första steget i "lokala" förhandlingar är i det här sammanhanget de förhandlingar som förs mellan SF centralt (Postbranschen, BOP) och Postens ledning. Förhandlingarna går trögt, men man har i alla fall lyckats komma överens om att de 255 kronorna skall börja betalas ut fr o m februarilönen.

I det centrala avtalet står också att nuvarande tarifflönesystem skall avskaffas eller kraftigt förändras senast den 31 mars 1995.

Nytt lönesystem

En anledning till att förhandlingarna på hög nivå i Posten går trögt, är att arbetsgivaren redan nu vill införa ett nytt lönesystem. En andra anledning är att man inte kommer överens om de INU-pengar som skall tillföras potten.

De regionala förhandlingarna kan inte börja, innan den "postcentrala" delen är klar.

Forts sid 2: RALS:en

Regionklubb Norra

kallar till

ÅRSMÖTE

**Onsdag den 16 mars kl. 17.00
ABF-huset, Sveavägen, Z-salen**

Regionklubbsstyrelsen

I detta nummer:

Hur ska det bli med brevbäringen? De flesta kontor har det mycket besvärligt sedan betinget togs bort och gruppisarna lades in i ordinarie tur. Personalen och facket kämpar nu för att återställa ordningen men arbetsgivarna i Stockholm Norra visar inget större intresse. Vi rapporterar från några kontor.

Och vad innebär egentligen 2000-talets organisation, som det talas så mycket om? En lagorganisation i samråd med personalen - eller småföretag och entreprenader? Även här går upplåtningarna isär. Vi rapporterar från en konferens i Malmö. Och om ett brev från Christina Gustavsson...

UTDELNING sid 10

För ett år sedan inleddes en facklig omvandling på Tomtebodan. Erhan Gömüc ser tillbaka på året som gått.

SORTERING sid 8

Vid nyåret höjdes avgiften till A-kassan. Vi ska betala allt mer för den arbetslöshet som marknadsekonomerna släppt lös.

A-KASSAN sid 4

Som en konsekvens av att A-kassenavgiften ändrats sänks medlemsavgiften med 25 kronor.

FACKAVGIFTEN sid 5

Fackets krav inför RALS-förhandlingarna:

Jämna ut löneskillnaderna!

Regionalt kommer förhandlingarna för SF:s del att röra sig om ca 4,1 milj (på årsbasis) eller ca 160kr/anställd/månad, plus ev. INU-pengar.

skillnader som de olika gruppreklamsersättningarna gett upphov till. I de kommande förhandlingarna skall dessa krav ställas mot arbetsgivarens planer på mer eller mindre godtycklig individuell lönesättning.

Gruppreklamen

Vid de möten som avdelningen och regionklubben haft med klubbarna har det beslutats att vi även i år i första hand skall satsa pengarna på att jämna ut skillnaderna i lön mellan dem som nått slutlön. Inom Utdelning i Stockholm Norra krävs dessutom att vi skall börja jämna ut de

/JÅ



Löneskillnader mellan dem som nått slutlön i Region Stockholm Norra.

TITEL	LÄGSTA	HÖGSTA
FPJ-sort	12992	14302
PJ-sort	11966	12954
VX-sort	13854	14213
ÖPJ-sort	13714	15461
FPJ-utd	12804	14989
FPJB-utd	13197	15432
LBB-utd	12659	14620
LBBA-utd	14254	15326
PJ-utd	11968	15442
PFÖR-utd	13751	16168

Lägsta respektive högsta lön i högsta basår (= 1:6, 4:4, 5:6).
Deltid uppräknad till hel. Gruppreklam och MLT ingår.

1994 års försäkringar

Den 1 januari höjdes premierna för de kollektiva försäkringar man kan teckna genom facket.

På lönebeskedet redovisas avgifterna i klump ("Folksampremie"), vilket gör

det svårt att veta vilka försäkringar man egentligen betalar för. Varje medlem som tecknat någon eller några av de kollektiva försäkringarna har fått ett försäkringsbesked

hemskickat vid årsskiftet. Spara för säkringsbeskedet! Med hjälp av detta och uppgifterna nedan kan du kontrollera att beloppet på ditt lönebesked stämmer med avgifterna för de försäkringar du vill ha - och tror dig betala för.

I januari skickade Folksam av misstag ut ett extra försäkringsbesked där det står att man kommer att dra dubbel avgift (två månader åt gången). Detta gäller inte för oss som är anställda i Posten. För oss kommer avgiften även i fortsättningen att dras månadsvis - vilket också framgår av januari månads lönereversal.

Frågor?

Om du har frågor kring de olika försäkringarna kontakta din egen klubb.

Vi på regionklubben, tel 781 75 80, kan också svara på frågor, liksom avdelningen, tel 24 72 00.

Ytterligare information ges också - förutom i den broschyr som Folksam skickat till alla försäkringstagare - i det häfte som regionklubben skickat ut till klubbarna: **VÅRA GRUPPLIVS- OCH OLYCKSFALLSFÖRSÄKRINGAR 1994.**

/JÅ

FÖRSÄKRING	Premie/mån 1993	Premie/mån 1994
GF 1500		
<i>Gruppliv med dubbelt förtidskapital</i>		
Medlem tom 65 år	63:50	66:50
Medförsäkrad tom 65 år	62:00	63:00
Äldre medlemmar	13:00	16:00
Äldre medförsäkrad	13:00	16:00
<i>Trygghetsförsäkring fritidsskador</i>		
Medlem tom 65 år	16:50	17:50
Medförsäkrad tom 65 år	20:50	21:00
Äldre medlemmar	4:00	5:00
Äldre medförsäkrad	12:50	17:00
MEDLEMSBARN		
Per barn	28:00	28:00

Försämringar i anställningsskyddet

Längre "provanställningar" * Frikrets vid uppsägningar * Entreprenörer gynnas

Enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) har arbetsgivaren i vissa fall rätt att göra tidsbegränsade anställningar (§ 5). Ett sådant undantag gäller vid *tillfällig* arbetsanhopning; föreligger en sådan kan arbetsgivaren anställa någon tidsbegränsat i högst sex månader.

Sämre villkor

Enligt vårt avtal för Posten, P-AVA, har arbetsgivaren dessutom rätt att förlänga en sådan tidsbegränsad anställning i ytterligare sex månader, alltså sammanlagt ett år. I P-AVA har också kravet att det skall röra sig om en *tillfällig* arbetsanhopning strukits. Lagen ändras nu i linje med de sämre villkor som gäller enligt vårt avtal, dvs rätten att göra en tidsbegränsad anställning av det här skälet förlängs med sex månader och kravet att arbetsanhopningen skall vara *tillfällig* stryks.

Provanställningar

Tidigare fick provanställningar enligt LAS (§ 6) omfatta högst sex månader; nu utsträcks tiden till tolv månader.

När det gäller provanställningar innehåller vårt avtal en regel som är bättre än lagen. Enligt P-AVA (§ 2) får arbetsgivaren *inte* göra några provanställningar enligt LAS sjätte paragraf. Endast tidsbegränsade anställningar tillåts. I gengäld innehåller P-AVA något förmånligare regler för arbetsgivaren i detta avseende, jämfört med lagen. Förutom det exempel som jag redan nämnt tillåter P-AVA tidsbegränsad anställning för att genomgå den

Det råder kärva tider på marknaden. Därför kräver arbetsgivarna att de delar i arbetsrätten, som talar till vår fördel, skall urholkas. Morötterna bort, och piskan fram! Regeringen expedierar så som de alltid har gjort. I december beslutade riksdagen om ändringar i Lagen om anställningsskydd, LAS, och Medbestämmandelagen, MBL.

De nya, sämre, reglerna gäller från den 1 januari 1994.

utbildning som krävs för anställningen, i Posten s k "kursdeltagaranställningar".

Egendomlig manöver

Samtidigt som ändringarna i LAS genomförs (1 januari 1994), upphävs enligt riksdagens beslut gällande avtal i de delar de innehåller regler om kortare tid för tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning och provanställning. Det blir dock tillåtet att därefter på nytt sluta avtal om avsteg från LAS. En mycket egendomlig manöver kan det tyckas. Poängen är naturligtvis att arbetsgivarna idag inte är särskilt intresserade av att sluta några avtal som innebär *bättre* villkor än LAS - och därmed blir det inga avtal.

Kursdeltagare

För vår del innebär denna övergångsregel att P-AVA:ns förbud mot rena provanställningar fortfarande gäller. Däremot kan Posten låta kursdeltagaranställningarna sträcka sig över en längre tid, max ett år istället för tidigare sex månader.

Det fanns tidigare i LAS inga särskilda regler för hur

ett anställningsavtal skall se ut: om det måste vara skriftligt eller ej, etc. Enligt EG:s regler måste anställningsavtal vara skriftliga; därför har en sådan regel nu tagits in i LAS. För oss är det här ingen större nyhet eftersom statliga arbetsgivare redan, enligt Anställningsförordningens paragraf 17, är skyldiga att utfärda skriftliga anställningsbevis (Såvida det rör sig om en tidsbegränsad anställning; även då måste de dock upprätta ett skriftligt avtal om den anställde begär det)

2-månadersregel

Tidigare måste arbetsgivaren besluta om en uppsägning av personliga skäl inom en månad efter det att han fått kännedom om skälet till uppsägningen. Denna tidsfrist förlängs nu till två månader.

Först in - först ut

Arbetsgivaren har sedan LAS tillkom haft begränsade möjligheter att frångå principen "först in - sist ut" för turordningen vid uppsägning pga arbetsbrist.

Lagändringen fr o m års

skiftet ger nu arbetsgivaren en generell rätt att i varje turordningskrets **alltid undanta två personer**. Regeringen vill gå ännu längre på just den här punkten, men dessa förslag kommer i nästa etapp (= efter valet 1995). Bl a så föreslog ju arbetsrättskommitten att arbetsgivaren skulle få undanta 20 procent i turordningskretsen!

Fler entreprenörer

Arbetsgivaren har idag en särskild förhandlingsskyldighet innan man anlitar en entreprenör och facket har vetorätt mot oseriösa entreprenörer (MBL § 38-40). Båda dessa bestämmelser tas nu bort ur Medbestämmandelagen.

Dessutom inskränker man rätten till stridsåtgärder riktade mot sk enmans- och familjeföretag, vilket ytterligare underlättar entreprenadiseringen inom t ex Posten.

Första steget

De försämringar som regeringen nu tänker driva igenom är bara första steget. Jag redogjorde i Facktuellt 3/1993 för hela det förslag som Arbetsrättsutredningen presenterade på uppdrag av regeringen.

Där ingår bla att turordningskretsarna skall bli mindre liksom att arbetsgivaren ska få välja ut 20 procent av de anställda innan turordningslistan upprättas. Det skall bli lättare att säga upp den som är "illojal" (= ger uttryck för en annan uppfattning än arbetsgivaren); likaså den som t ex blir långvarigt sjuk.

Jan Åhman

Höjd egenavgift till A-kassan

Nytt system gynnar högavlönade * Obligatorisk försäkring från 1 juli

Från den 1 januari ändras avgiften till A-kassan och samtidigt höjs den. Den egenavgift som vi betalat genom facket sänks visserligen, men i gengäld dras en procent av bruttolönen på skattedel. Nettohöjningen blir mellan 50 och 80 kronor per månad.

Arbetslöshetsunderstödet har hittills finansierats genom dels en arbetsgivaravgift (merparten), dels genom en sk egenavgift, som man själv fått betala. För den som är medlem i facket har egenavgiften till A-kassan ingått i fackavgiften; för vår del uppgick den 1993 till 40 kr i månaden, oavsett inkomst.

14 procent arbetslösa

I och med att riksdag, regering och kapitalägarna, kort sagt de som styr den sk marknadsekonomin, drivit upp arbetslösheten till tvåsiffriga tal (ca 14 procent), förslår inte längre de avgifter som hittills betalats. De pengar som fattas har betalats direkt ur statsbudgeten; 1993 rörde det sig om ca 35 miljarder.

De styrande klarar inte av att få ner arbetslösheten, alltså återstår att finna metoder för att finansiera de allt större utgifter som den drar med sig. Naturligtvis blir det vi som får stå för fiolerna.

Egenavgiften höjs

Strax före juluppehållet beslutade riksdagen att vi från 1 januari 1994 skall betala en egenavgift som uppgår till 1 procent av bruttolönen på inkomster upp till 264.000kr/år (=22.000kr/mån; tjänar man mer så slipper man avgift på den del som överskjuter 264.000). Från 1.1.1995 höjs avgiften till 2 procent. Avgiften dras tillsammans med den övriga skatten. Den blir avdragsgill,

vilket innebär att man får tillbaka ca 30 respektive 50 procent, beroende på hur mycket man betalar i skatt. Det här systemet innebär också, att den som har högre inkomst får tillbaka mer av sin avgift, vilket framgår av följande tabell.

Höjd ersättning

Detta om avgifterna. Från årsskiftet höjs den lägsta ersättningen från 198 till 245kr/dag. Samma ersättning gäller för dem som inte kvalificerat sig för ersättning från A-kassan utan enbart får kontant arbetsmarknadsstöd, KAS.

Riksdagen beslöt också att arbetslöshetsförsäkringens

bli obligatorisk från den 1 juli 1994. Vid samma tidpunkt inrättas en statlig A-kassa jämsides med dem som de olika fackföreningarna driver.

Dessutom har regeringen föreslagit en rad försäring-

ar som man tänker besluta om under våren. Bl a vill man höja arbetskravet i försäkringen och begränsa möjligheterna till ny ersättningsperiod.

/Jan Åhman

LÖNEREVERSALEN I

Arbetsgivaren roar sig med att på lönereversalen (från 1 januari 1994) uppgå egenavgifterna till arbetslöshets- och sjukförsäkringarna. Dessa båda belopp ingår i den "prelskatt" (preliminärskatt) som dragits på reversalen.

Observera att egenavgifterna på lönespecifikationen redovisas brutto (sjukförsäkringen: 0,95%, arbetslöshetsförsäkringen 1%); i min tabell nedan har jag räknat ut nettokostnaden.

Inkomst/-mån	Egenavgift 1993	Egenavgift 1994 ¹	Egenavgift 1995 ¹	Adm. avg. (i medlemsavg) ²	Total avgift 1994 ³
11.000	40	77	154	10 (ca)	87
12.000	40	84	168	10	94
13.000	40	91	182	10	101
14.000	40	98	196	10	108
15.000	40	105	210	10	115
16.000	40	112	224	10	122
17.000	40	85 ⁴	170 ⁴	10	95 ⁴
18.000	40	90	180	10	100
19.000	40	95	190	10	105
20.000	40	100	200	10	110

¹ = Netto efter skatteeffekt (30 resp 50% skatt)

² = Förbundets A-kassa måste även i fortsättningen ta ut en avgift för att täcka de administrativa kostnaderna. Uppgår till drygt 10kr/mån.

³ = Egenavgift (netto) plus administrativ avgift.

⁴ = Den sk brytpunkten i skatteskalen går 1994 vid 198.500 kronor. Det innebär att den som har en beskattningsbar inkomst (= alla taxerade inkomster minus ev. avdrag) som understiger 198.500kr betalar enbart kommunalskatt (= ca 30%), den som tjänar över betalar dessutom 20% i statsskatt (= sammanlagt ca 50%). Eftersom egenavgiften är avdragsgill uppstår den märkliga effekten att - exempelvis - den som tjänar 19.000kr/mån betalar en lägre avgift netto än den som tjänar 14.000kr/mån!

Fackavgiften sänks med 25 kronor per månad - men höjs litet ändå!

Den sk egenavgiften till A-kassan har hittills ingått som en del i fackavgiften; för 1993 uppgick den till 40 kr/mån. Från årsskiftet dras egenavgiften på skattsedeln (samtidigt som den höjs). Den här förändringen ger utrymme för en sänkning av medlemsavgiften.

Utrymme

Eftersom A-kassan fortfarande måste ta ut en avgift på litet drygt 10 kr/mån

(11:50) för att täcka de administrativa kostnaderna, fanns ett utrymme för att sänka avgiften till förbundet på knappt 30 kronor.

Förbundsstyrelsen har nu beslutat att avgiften sänks med 20 kr/mån, vilket, om man vill vara petig, trots sänkningen innebär en höjd avgift med 8:50/mån.

Avdelningen har dessutom beslutat sänka medlemsavgiften med 5kr/mån; sammanlagt alltså 25 kr/mån lägre fackavgift än förra året.

Fast avgift

En annan nyhet är att förbundsstyrelsen beslutat tillämpa fasta avgifter från och med januari 1994. Det innebär att den lön man hade i december 1993 kommer att ligga till grund för avgiften under hela 1994.

Förbundet kommer även i fortsättningen att få upp

gifter löpande om medlemmarnas löner, "men ändring av avgiftsklasser kommer normalt ej att ske", som det står i förbundsmeddelande 1/1994.

Om man placerats i fel

löneklass i december 1993, eller om man har fått en *varaktig* (= mer än tre månader) förändring av lönen, kan man anmäla detta till avdelningens (3001) expedition, telefon 08/24 72 00.

Inkomst	Förb	Avdeln	TOTALT 1994
0	50	0	50
1 - 5000	50	15	65
5001 - 6000	60	20	80
6001 - 7000	70	25	95
7001 - 8000	80	30	110
8001 - 9000	90	35	125
9001 - 10000	100	40	140
10001 - 11000	110	45	155
11001 - 12000	120	50	170
12001 - 13000	130	55	185
13001 - 14000	140	60	200
14001 -	150	65	215

Samtliga belopp per månad.
Pensionärer betalar 0,3 procent i avgift.

Fel avgift i januari

På januarilönen
drogs fem kronor
för mycket i med-
lemsavgift.

Felet kommer att
rättas till i februari.

MER OM LÖNEREVERSALEN

De egendomliga uppgifterna om **SEMESTER** på januari månads lönereversal skall tolkas på följande sätt.

I kolumnen "Restsem innev år" skulle normalt de dagar man har kvar av 1994 års semester ha redovisats. Istället redovisas där de dagar man eventuellt sparar från 1993. I kolumnen "Sparad sem" lämnas uppgift om ev sparade dagar från 1992 och bakåt.

Förhoppningsvis för man in uppgifterna om årets semester på februari reversalen. Vill man kolla sin årssemester för 1994 så har arbets-

ledarna listor med rätt uppgifter. OBS! att årsemesteren minskats med två dagar för alla.

Längst ner på reversalen lämnas - som alltid i januari - uppgift om **UNDERLAGSSUMMAN FÖR SJUKLÖNETILLÄGG**. Denna underlagssumma består av de rörliga lönetillägg (ob-tillägg, fridagstillägg, mer-tidstillägg, m fl; dock inte övertidstillägg) som man tjänade in under 1993. När man är sjuk får man ett sjuklönetillägg, som för varje sjukdag uppgår till 1/365 av denna underlagssumma, uppräknad med 5 procent.

Observera att samma avdrag görs på sjuklönetillägg som på lönen. Dvs första sjukdagen 100 procent, andra och tredje dagen 75 procent, dag 4 - 14 dras 10 procent, dag 15 - 90 dras 90 procent, fr o m 91:a dagen återigen 100 procent. Det blir med andra ord inte så många kronor.

För den som vill fördjupa sig i sjukpenningens mysterier rekommenderas bli a den lathund som regionklubben skickat ut till klubbarna, *Ersättning vid sjukdom, föräldradigheter, rehabilitering, mm.*

/JÅ

En omöjlig facklig organisation

Olika uppfattningar om hur kongressbesluten skall omsättas i Stockholm

Hur skall Statsanställdas Förbund se ut i framtiden? Kongressen i höstas fattade en rad beslut som avgör den saken. Förbundet skall få ett nytt namn. Kongresserna kommer att hållas varje år - men med färre ombud. Avdelningarna blir större. Diskussionerna om hur dessa beslut skall omsättas lokalt har börjat. Uppfattningarna går - som vanligt i dessa frågor - isär.

SF-kongressen i september beslöt att det ska finnas åtta branscher i förbundet; vi kommer att tillhöra Postbranschen. Det ska inrättas högst sju ton branschkontor runt om i landet varav ett hamnar i Stockholm. Till varje sådant branschkontor ska knytas en avdelning från varje bransch. I de fall där det idag finns flera avdelningar från samma bransch i det område som branschkontoret ansvarar för, måste avdelningarna slås samman.

Möjligheter

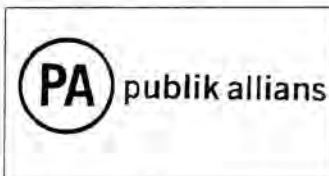
Den nya organisationen marknadsförs nu som en *möjligheternas organisation*. Frågan är bara för vem som möjligheterna öppnar sig. Den nya organisationen innebär framför allt två saker. Dels blir det ännu fler - och större - storavdelningar, någonting som länge varit förbundsledningens dröm. Dels minskar man antalet



ombud till förbundsmötena (kongresserna) med 132 ombud (från 332 till 200), vilket naturligtvis innebär att den mest kritiska tredjedelen av ombuden utesluts från förbundets högsta organ. Syftet med den nya organisationen är kort sagt att bygga ett starkare skyddsnät kring förbundsledningen och de stora besluten.

Storavdelning

För Stockholms del innebär kongressbeslutet att vår avdelning 3001 skall slås samman med kassans 3069, verkstädernas 3056 samt gotlänningarnas 3042. De



olika avdelningsstyrelserna skall nu förbereda genomförandet av beslutet, som troligen träder i kraft vid årsskiftet 94/95. Den 1 november kallade avdelningsstyrelsernas arbetsutskott till ett sammanträde med representanter från regionklubbarna och några andra klubbar. De presenterade där ett förslag till klubborganisation i den nya avdelningen.

Nya klubbar

Förslaget innebar att nuvarande regionklubbar och arbetsplatsklubbar skulle upplösas. Istället skulle det bildas nya geografiska klubbar med minst 200-300 medlemmar och med alla medlemmar inom området, oavsett yrkestillhörighet, i samma klubb.

Förvåning

Det radikala förslaget väckte naturligtvis en del förvåning hos oss som representerade klubbarna. Problemet med den fackliga organisationen i Stockholm idag bottenar i att - å ena sidan -

så gott som all facklig förhandlingsverksamhet gentemot arbetsgivaren sker på lokal arbetsplats- och regional nivå medan däremot - å andra sidan - kontakterna uppåt i förbundet sker på avdelningsnivå. Den här olyckliga tudelningen kunde naturligtvis lösas genom att avdelningen delades upp efter regiongränserna. Då kunde man lätt ta bort de nuvarande regionklubbarna och spara ett led i organisationen. Den lösningen blockerades av att förbundsledning



en bara kan tänka i termer av större enheter. Man får gärna bilda större avdelningar, hur stora som helst, men aldrig mindre.

Blockeras

När den bästa lösningen blockeras, är frågan vad vi ska ha istället.

- * Som idag:
 - en avdelning som ansvarar för kontakterna uppåt i förbundet
 - en regionklubb som sköter de regionala förhandlingarna och det mesta av samordningen mellan de lokala klubbarna
 - många lokala arbetsplatsklubbar

- * Eller:
 - en avdelning som inte bara ansvarar för kontakterna

uppåt utan också sköter de regionala förhandlingarna och samordningen
 - ingen regionklubb
 - färre och större geografiska klubbar med alla personalkategorier i samma klubb, direkt under avdelningen

Många klubbar

Regionklubbstyrelsen förordar det första alternativet. Vi anser att det behövs en lokal klubb på varje arbetsplats. Det innebär många klubbar och vi tror att det därför behövs en regional samordning med bas ute i regionerna. Sedan kan man naturligtvis tänka sig vissa förändringar/justeringar i organisationen. Däremot anser vi det felaktigt att idag riva upp hela den nuvarande klubborganisationen och börja om från början, vilket har föreslagits från vissa håll.

Bli bättre

Diskussionen fortsätter och beslut kommer att fattas i representantskapet under hösten. Den fackliga kampen förs nu under besvärliga förhållanden. Till exempel så kommer den obligatoriska arbetslöshetsförsäkringen säkerligen att locka fler att ställa sig utanför facket. Facket måste helt enkelt bli bättre. Det bör man också tänka på när man diskuterar organisationsfrågor!

Jan Åhman

Ill: Tre av förslagen till nytt namn och ny logotype för Statsanställdas Förbund.

Nytt från arbetsmiljöfronten

BÄTTRE SKOR

Ett friskvårdsprojekt erbjuds nu till utdelningskontoren. Det går ut på att testa personalens fötter för att utreda fötternas status. Har man problem så kan man få inlägg tillverkade och därmed slippa en massa besvär med fötter och rygg.

Projektet är antaget i arbetsmiljökommittén och varje arbetsmiljöutskott får själva bestämma om man vill delta.

Ett annat fot- och skoprojekt pågår på Tba-D för att testa om man kan få fram mjukare skor för att därmed minska ryggbesvären på dom hårda golv som vi har på Tomtebodan.

STATISK ELEKTRICITET

En ny intressant produkt för att eliminera statisk elektricitet har dykt upp på marknaden. Om den håller vad det lovar så borde den vara intressant för Posten. Först måste vi dock få möjlighet att testa den.

TRUCKOLYCKORNA

Betydligt tråkigare är dom trucko-

lyckor som har drabbat Tomteboda senaste tiden. Dom har fått till följd att Yrkesinspektionen har intresserat sig för saken och ställt hårda krav som både drabbar arbetsgivarna och truckförarna.

En allmän skärpning måste till både när det gäller efterlevnaden av truckföreskrifterna och uppställning av gods. Man kräver körjour



naler på truckarna och täta kontroller i form av "flygande besiktning". Truckgångar måste uppmärkas och gods får inte ställas på dom.

Tillbudsdrive

En "Tillbudsdrive" har genomförts på plan 2 under senhösten som ytterligare understryker problemen

med personsäkerheten. Bland annat har det framkommit att säkerhetsanordningar på truckar har blivit saboterade, vilket är ett lagbrott i sig. Påpekas bör att även truckförarna har ett stort juridiskt ansvar, inte minst om allvarligare olyckor inträffar.

Nu måste dock alla hjälpas åt för att få en rätsida på problemen med personsäkerheten. Chaufförer, paketsorterare, brevsorterare, truckförare och inte minst arbetsgivarna. Det får inte hända fler olyckor nu!

En åtgärd som redan är vidtagen är att varje enhet har fått utse en truckansvarig.

Samordningsansvar

Samordningsansvaret har lagts på Bosse Hellberg på Tba-D. Dom truckansvariga har till att börja med fått i uppgift att se över samtliga truckgångar på plan 2 och så snabbt som möjligt lägga fram förslag till förbättringar.

Alla måste dock hjälpa till och jag vore tacksam för synpunkter och idéer som kan vara till nytta.

Lars Lövlie/huvudskyddsombud

SERVICEPOOLERNA

I förra RALS:en avsattes 340.000 kronor till servicepooler inom Utdelning. Pengarna används i n till hoppstillägg med 100 kr vid hopp till annat lag och 200 kr vid hopp till annat kontor. Några kontor har avvikande regler.

Från fackligt håll anser vi att de nuvarande reglerna bör behållas (med möjlighet till vissa mindre lokala justeringar).

Arbetsgivaren har aviserat att de vill ändra reglerna, så att hopp till annat lag tas bort. Endast hopp till annat kontor skall ge ersättning.

Dessa hopp är trots allt färre; alltså ett sätt att spara in pengar. Dessutom en felaktig inriktning; hopp mellan kontoren bör undvikas.

UTDELNING ÅTERANSTÄLLER

Vi har tidigare här i Faktuellt redogjort för hur Utdelning under hösten sade upp ca 60 av våra arbetskamrater. Vi kommenterade också hur man under hösten manipulerade med tidsbegränsade anställningar.

Nu har de lått krypa till korset och börja återanställa folk på riktigt.

Av dem som sades upp i vår region har 19 återanställts med fast anställning. Dessutom har tre som sagts upp i andra regioner återanställts.

Utöver dessa 22 som anstälts "på riktigt" håller man fortfarande på med tidsbegränsade anställningar, in ett tjugotal inom regionen.

Inför sorteringsklubbarnas årsmöten:

Från en stor till sex friska *eller* Rom byggdes inte över en natt

I början av februari 1993 hade vi en stor klubb inom Brevkontoret på Tomtebodan. Brevklubben med sina ca 900 medlemmar var under många år SF:s största arbetsplatsklubb. Det föddes sex arbetsplatsklubbar under 1993 ur denna.

För att anpassa den fackliga organisationen till arbetsgivarens nya organisationen.

För att skapa ett medlemsnära och bättre fungerande lokalt fackligt arbete.

Stort missnöje

Vid Brevklubbens årsmöte -93 konfronterades man med medlemmarnas missnöje. Missnöjet var stort. Mot facket. Mot "sittandet". Medlemmarna ville förändring och det genomförde de också. Med sina valsedlar. Mitt under ett kämpigt år.

På golvet

Efter årsmötet konstituerade styrelsen sig och upprätta-

de en arbetsordning enligt SF stadgar. Ordföranden avsåg sig efter första styrelsemötet. Vice ordförande tog över uppdraget. Klubbens nya ledning började att jobba på golvet. Fackliga ledigheter begränsades. Styrelsen fastställdeförhandlingsdelegationen till tjänstetillsättningarna för de kommande enheterna i TBA-sortering. Under perioden mars - maj genomfördes förhandlingarna för nya tjänster och samtidigt behandlades alla fackliga - medlemsärenden utan någon störning. Det hölls fem styrelsemöten fram till den 25 maj. Mötena var korta men effektiva. Protokoll upprättades. Klubben kom under denna period ut med nio olika informationsblad. Drev kampanj mot bolagiseringen och mot arbetsOrätten.

Semesterplanerna vid varje enhet förhandlades och medlemmarna på hela Brevkontoret fick de ledigheter som

de hade begärt.

Samarbetssvårigheterna mellan Brevklubben och Regionklubben eliminerades och relationerna rekonstruerades. Då löstes också de rasistiska anklagelser som florerade i samband med Brevklubbens årsmöte.

Hos Regionklubben bildades ett "Sorteringsutskott" som fick i uppdrag att lösa lokala och övergripande sorteringsfrågor.

Uppsägningar

Brevklubbens nya styrelse och Regionklubben plus avd 3001 tillsammans med medlemmarna kämpade å ena sidan mot de försämringar som karaktäriserades av uppsägningar och förflyttningar, vilka vållades av de borgerliga partiernas och postledningens politik. Å andra sidan kämpade vi för att bygga upp och uppnå en bättre facklig verksamhet som medlemmarna faktiskt

behövde.

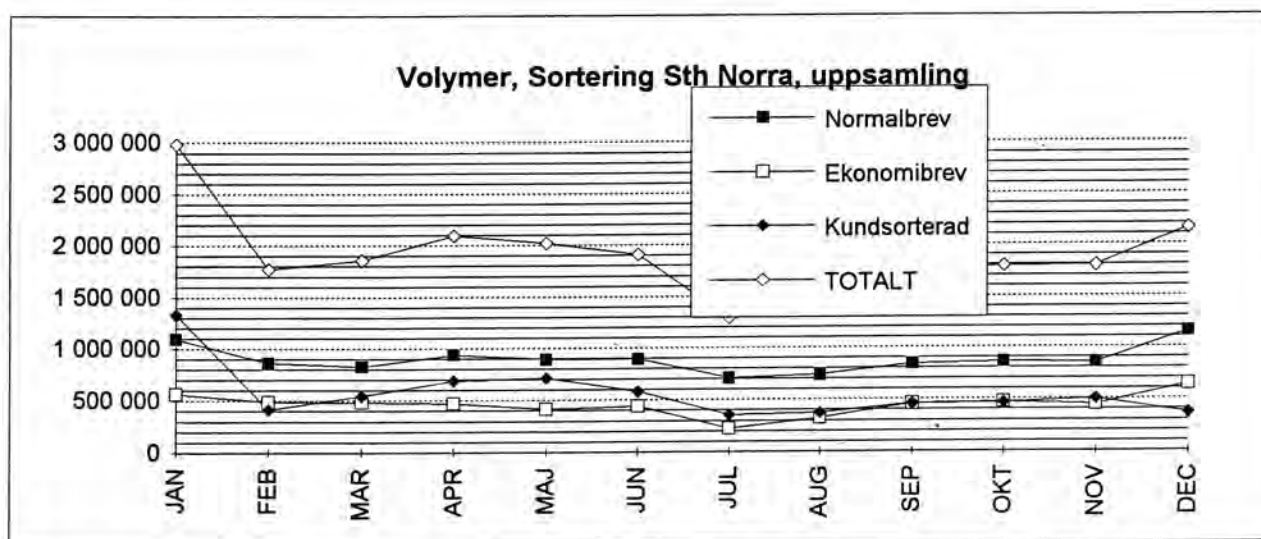
Fredsplikten

Kritik mot visst elände som inte gick att hindra och korrigerade under den tiden skulle ha adresserats till arbetsgivaren i stället för facket. Alla försökte göra vad man kunde under "fredsplikten". Att inte vara nöjd med fredsplikten eller det låga intresset för fackligt arbete är andra diskussionsfrågor.

Medlemsmöten

Strax efter den nya omorganisationen i TBA-brevkontoret (3/5-93) och mitt i uppsägnings-förflyttningstormen, började vi genomföra en rad medlemsmöten med hela grupper i varje enhet. Syftet med detta var att få fram nya fackligt aktiva för de kommande arbetsplatsklubbarnas styrelser, som skulle driva fackligt arbete inom TBA-sorteringen.

Volymstatistik Sortering Sth Norra, uppsamling



Volymstatistik Sortering Stockholm Norra, inkl Täby och Norrtälje. Dagmedeltal uppsamling. Kundensorterad post inkluderar både normal- och ekonomibrev.

Kompetenta klubbar

Klubbensstyrelseledamöter hade fått tjänst och hamnat i olika enheter. Klubbens arbete drevs framöver med väldigt låg bemanning. Medlemsmötena pågick under hela maj och juni-93. Brevklubbens ledning visste redan då att kompetenta arbetsplatsklubbar inte skulle kunna byggas över en natt...

Över 60 ombud

Så här informerade Brevklubben medlemmarna efter mötena (93-06-28):

"Trevlig Sommar:/.../ Varje sorteringsenhet inom TBA har nu sina nya fackligt aktiva. Nu finns det över 60 fackligtaktiva/kontaktombud inom brevkontoret mot gårdagens betydligt mindre antal. Nu har även deltidare och nattlagen blivit representerade inom (interims)styrelsen /.../ Så många fackligt aktiva bör vara en grund för att höja medlemmens inflytande inom både facket och produktionen genom att ingripa och lösa alla problem som vi idag har och som kan uppstå. /.../ All hjälp som behövs kan fås från Regionklubben och dess sk Sorteringsutskott. Expeditionen håller öppet hela sommaren".

Egna klubbar

Redan i den 26 maj bildades SF klubb TBA-S. Liknande medlemsmötena genomfördes också efter sommaren. Med varje grupp och skift. Efteråt anordnades konstituerande medlemsmötena.

Medlemmarna tog beslut om att bilda sina egna klubbar:

* SF Klubb TBA-S(olna) bildades under våren.

* SF Klubb D(irektinlämningsenheten) bildades 2 september.

* SF Klubb M(askin) bildades

des 14 september.

* SF Klubb TBA-U(pplands Väsby) bildades 28 september.

* SF Klubb TBA-B(romma) bildades 10 november.

* SF Klubb TBA-K(ista) bildades 11 november.

Utbildning

Efter varje klubbildning anordnade Regionklubb Norra ett utbildningsprogram för de nyvalda styrelseledamöterna och skyddsombuden. Utbildningen bestod av

Brevnät -94

Brevnätprojektet har börjat arbeta. Vad som händer, och om det händer något, vet vi idag inte så mycket om. Informationen är knapphändig, både från arbetsgivarhåll och från de fackliga representanter som sitter som informationsmottagare i de centrala och regionala projekten.

Vad de centrala utvecklingsprojekten beträffar (se Faktueellt 6/1993) så ryktas det att man fått problem med de så kallade "frifartsbilarna"; de lastar för litet. Frågan är om man tänker tumma ytterligare på servicenivån eller låta Järnvägs-posten eller fler terminaler bli kvar.

I Stockholmsutredningen har arbetsgivaren utsett projektgrupp. Från Stockholm Norra ingår regionchefen Öhlander i ledningsforumet och T Humalisto i projektgruppen.

fem träffar och hade ett liknande innehåll som "Klara, Färdiga, Gå!" Under utbildningen klarades arbetsplatsklubbarnas roll, uppgifter, arbetssätt, MBL och AMU-mötenas innehåll, arbetsmiljöfrågorna osv.

Brevklubben avvecklas

Sedan klubbarna bildats och börjat fungera, genomförde Brevklubben sitt årsmötesbeslut och avvecklade sig. Räkenskaper redovisades och tillsammans med revisorernas godkännande lämnades dessa material till Regionklubben. Brevklubbens tillgångar fördelades mellan de nyfödda lokala klubbarna. Varje klubb fick också 1993 års verksamhetsbidrag som Brevklubben inte hade begärt. Ett nytt startbidrag fick de också från avdelning 3001.

Sorteringsutskott

Under resans gång vidgades "Sorteringsutskott" på Regionklubben med klubbordförandena. Numera samlas de var 14:e dag och behandlar de lokala samt övergripande sorteringsfrågorna.

Egna förhandlingar

Sorteringsklubbarna inom TBA började också förhandla med sina egna produktionschefer över enheternas och medlemmarnas olika frågor.

Den långa och kämpiga natten är över.

Den skakande uppsägnings- och förflyttningsstormen lär vara så också. Men återverkningarna kvarstår.

Oväder

Posten är inte den gamla trygga posten längre. Förtroende, trygghet, framtidshopp är försvunna. Trivselen (och också löner) i terminalen är botten. Där måste man börja. Posten borde

efter ett sånt oväder låta burkarna stabilisera sig och öka tryggheten samt trivselen innan man kommer med nya krav om produktivitetsoökningar och kvalitetsförbättringar.

Mörka moln

De mörka moln som Posten låter torna upp sig igen över terminalen (den elektroniska postens utveckling och hotet om nedläggning av TBA pga dåligt kvalitet, osv.) ökar de nya sorteringsklubbarnas ansvar inför medlemmarna under nya verksamhetsåret.

Medlemsnära

När vi nu närmar oss årsmötena, är det dags att medlemmarna och styrelserna gör en värdering av fjolårets arbete. För att ytterligare samla kraft och kompetens som kan åstadkomma -94 års fackliga uppgifter. När majoriteten vid Brevklubbens sista årsmöte (17/3-93) röstade mot gårdagens stora och förlamande klubb ville de ju skapa starka och medlemsnära lokala klubbar.

Sex friska

Vi hade EN STOR förra året.

Nu har vi SEX FRISKA!

Som jag hoppas ska bedriva ett bra fackligt arbete och förtjäna medlemmarnas förtroende på nytt.

Jag skulle vilja önska lycka och framgång till Er alla.

— Erhan Gömüc



2000-talets arbetsplats

Lagarbete eller entreprenader?

Den 26 januari höll Statsanställdas Förbund och Posten en gemensam utdelningskonferens i Malmö för att diskutera "Framtidens brevbäring" med utgångspunkt från *2000-talets arbetsplats* och *Både hjärna och hand*.

Närvarande var från arbetsgivarsidan Christina Gustavsson med uppvaktande hov från Huvudkontoret. Dessutom utdelningscheferna från Växjö, Malmö, Jönköping och Helsingborgs regioner. Stockholm Norra uteblev, utan ersättare.

Lagens funktion

Från Statsanställdas Förbund deltog representanter från samtliga fem regioner och dessutom Stellan Mattsson och Sven-Olov Hellman från Postbranschen.

Fem grupparbeten genomfördes:

1. Kunden i centrum
2. Ekonomiska förutsättningar
3. Arbetets innehåll och utformning
4. Lagens funktion
5. Vad menar vi med samarbete

Det var nyttigt att diskutera med andra regioners chefer och folk från Brev Fält på Huvudkontoret - synsättet skiljer sig ofta från Stockholm Norras ledning.

Underifrån

Tänkarna om hur man gemensamt ska jobba med organiserandet av 2000-talets arbetsplats är relativt likartade: det ska jobbas fram "underifrån" i lokala projekt med stort personalinflytande. Enligt Christina Gustavsson når inte åsikter

De förhandlingar som fördes förra våren mellan SF och Posten resulterade i att arbetsgivaren ensidigt beslutade om hårda "rationaliseringar" inom Utdelning. Arbetsgivaren vägrade att skriva på ett nytt arbetstidsberäkningsavtal; istället lade man in en rad nya arbetsuppgifter, tidigare reglerade på särskilt sätt, i den ordinarie arbetstiden. Brevbärarnas arbetsvillkor har i ett slag kastats decennier tillbaka i tiden och det har hittills visat sig vara mycket svårt att rätta till de missförhållanden som nu råder på kontoren runt om i regionen. Vi rapporterar på kommande sidor från några arbetsplatser.

Vad som tycks vara mindre känt - i varje fall på arbetsgivarsidan - är att det vid dessa förhandlingar faktiskt slöts ett avtal, nämligen om "samverkan vid uppbyggnad av 2000-talets arbetsplats inom Utdelning". I denna överenskommelse sägs att värderingarna från Postens dokument om "2000-talets arbetsplats" och SF:s kongressrapport "Hjärna och hand" skall ligga till grund för utvecklingen inom Utdelning. Vi återger härintill, för allmän kännedom och som en påminnelse till de chefer som nu spelar efter egna regler, några avsnitt ur avtalet och Postens dokument.

Samtidigt pågår det också konstiga saker på Huvudkontoret. Posten Brev har ansökt om pengar hos Arbetslivsfonden för "Utveckling av 2000-talets arbetsplats". "När detta är fullt genomfört", skriver man i programförklaringen, "så innebär det att varje lag arbetar som ett litet företag med eget resultatansvar". Vi informerar om de viktigaste delarna i det program man vill att Arbetslivsfonden skall vara med och betala.

Ytterligare en pusselbit i diskussionen om Postens framtid är det brev som Christina Gustavsson, chef för Brev Fält-UT, skrivit till en konsult, och vars innehåll "läckt ut till pressen", som det brukar heta.

Men vi börjar med en rapport från några kamrater som åkte till Malmö på en konferens om Utdelningens framtid. Som framgår av deras artikel dementerade Christina Gustavsson de mest spektakulära inslagen i Nya Posten.

Fan tro't!

/Red

na från arbetsplatserna upp till Brev Fält-UT.

Det vi är överens om är att organisationen måste ändras; den är ohållbar idag. Men åsikterna går isär. Dels om lagförman-

nens roll; ska han/hon vara gruppleddare eller chef åt arbetsgivaren. Dels om kontoret skall vara en resultatenheter, vilket avtalet säger, eller om varje brevbärarlag ska vara det; som

värst små företag/entreprenader.

Christina Gustavsson förklarade som svar på frågan om entreprenadlösningar i brevbäringen att konsultuppdraget endast gällde en undersökning av juridiska och ekonomiska konsekvenser av en eventuell entreprenad, som underlag för ett beslut.

Lagd på is

Undersökningen är lagd på is sedan breven till konsulterna kommit ut. Beslut skjutet på framtiden, något ja eller nej kan ej ges eftersom Brev Fält-UT ej har tagit ställning. Möjligen kan några småkontor läggas ut på prov.

Gun Jansson, Alf Duroj och Christian Garmstedt, Regionklubb Norras representanter vid konferensen.

Ur brev från Christina Gustavsson till konsulten J:

"Jag skulle vilja ha hjälp med att göra en enkel analys av Utdelning med hänsyn taget till de olika bolags eller entreprenörformer som kan förekomma"

"Dessutom skulle det vara bra om du kunde fungera som 'dörörppnare' för en kontakt med KF, som ju mycket jobbar med egenföretagare inom KF:s ramar"

UR AVTALET OM 2000-TALETS UTDELNINGSGRUPPORGANISATION:

* "Den består av resultatenheter med en chef med uttalat arbetsgivaransvar... En resultatenhet består normalt av ett utdelningskontor uppdelat på ett eller flera lag med kostnadsansvar."

* "Lagen består normalt av 6 - 10 personer... Lokal överenskommelse kan träffas om annan storlek, beroende på lokala förutsättningar. Lagarbetet skall för den enskilde medarbetaren ge inflytande och delaktighet i det dagliga arbetet...ge individen möjligheter att ta ett större personligt initiativ, ansvar och utveckling i det egna arbetet...ger individen möjlighet till arbetsrotation och ett varierat arbetsinnehåll."

* "Strategier för kompetensutveckling för anställda skall finnas på varje region. Det vill säga att regionerna tar hänsyn till kompetensutveckling i budget...Strategierna tas fram i samråd med personalorganisationerna."

* "Vid en resultatenhet bestämmer de som arbetar där hur arbetet skall läggas upp och utföras inom ramen för ekonomi, kvalitet och service."

* "Framtidens arbetsplats bygger på samverkanslösningar...de anställdas kunskap tas tillvara...regelbunden information och dialog på arbetsplatsen."

Från Utdelningskontoren....

I TÄBY infördes under hösten - efter krav från det lokala facket - en "temporär lagförstärkning" med 8 heltidare (på ca 70 distrikt). Försöket har slagit väl ut och efter förhandlingar kommer lagförstärkningen att permanentas som åtta fasta befattningar.

Samtidigt förändras lagorganisationen så att de nya lagen kommer att innehålla mellan 8 - 10 fasta befattningar (inklusive lagförstärkningen).

Under våren installeras en bladningsmaskin på prov i Täby.



En engagerad trio från Nordost. Michael Godberg, Danderyd, Christian Garmstedt och Tomi Olsén, Täby.

Täby lade om sent (maj -93) varför distrikten var stora redan innan gruppisexplosionen; i Täby kan en del distrikt ha upp mot 20 sorters reklam vissa veckor.

I VALLENTUNA genomförde arbetsgivaren den 17 januari en organisationsförändring utan att ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Regionklubben förbereder nu en stämning inför Arbetsdomstolen för brott mot Medbestämmandelagens 11:e paragraf.

Omorganisationen syftade till att minska det fasta arbetstidsuttaget med 10 timmar/dag med hänvisning till "dagens volymer". Det är bara det att tillgänglig volymstatistik visar på en *ökning* med 3000 (brev)försändelser/dag. Dessutom tillkommer att Vallentuna är ett av de kontor som drabbats hårdast av gruppreklamen.

I UPPLANDS VÄSBY gjordes en översyn den 15 november. Även här vägrade arbetsgivaren att lyssna till personalen och facket. Inga hänsyn togs till 8-timmarsdagen och de ökade volymerna. Förhandlingarna slutade med en reservation från facket:

"Inga verkningsfulla åtgärder har vidtagits för att fördela arbetet rättvist mellan lagen.

Förslaget innebär att dagens obalans fortsätter.



Lennart Karlsson, Bromma: Vi riskerar att få se samma utveckling som inom SL!

Tv Bibbi Axelsson-Hedberg, Ba, t h Olle Eklund, Soll.

Bilder från möte med Utdelningsklubbarna den 20 januari.

FAKTUELLT nr 1/1994 Red: Jan Ahman

Enligt SF:s bedömning behövs minst tre nya distrikt i utökning för att ALLA ska få en normal 8-timmars arbetsdag.

Posten satsar istället på att behålla ett personligt beting och att uppmuntra tidig hemgång på de lag där sådant är möjligt. På övriga lag utgår fortfarande övertid kontinuerligt."

Under rubriken *Kan vi lära av varandra* påstod sedan Maud Bosson i *Utposten* att "Upplands Väsby lyckats med att skapa en arbetsfördelning som grundar sig på "verkligheten" och egna erfarenheter". "Genom att ständigt stämma av arbetet med lagen har attityderna till omorganisationen varit övervägande positiva", löd ett annat påstående som varit i säck innan det kom i påse:



Två sammanbitna herrar från Norrtälje: Sven Söderman och Roland Grahn.

— Din artikel är ett slag i ansiktet på oss brevbärare i Upplands Väsby och frågan vi ställer är: HAR DU ÖVERHUVUDTAGET PRATAT MED NÅGON ANNAN ÄN PROJKETLEDAREN ROLAND VISÉN, Distriktschef i Upplands Väsby?, skriver personalen i Väsby i en insändare. Deras värdering av omläggningen är en annan än Visén/Bossons:

— Övertiden har fortsatt att vara hög och tom ökat sedan den 15 november. Ett flertal personer har tvingats sjuk-skriva sig med onda axlar, ryggar, nackar, mm, och vi saknar idag personal för att klara brevbäringen på ett bra sätt. Vad vi nu behöver är att **anställa mer personal** och en ny översyn så att vi kan få en **verklig 8-timmars arbetsdag** och slippa slita ut oss i förtid.

Utdelning lägger offert på att ta över hela buntkörningen från poståkeriet.

Det är en av de nyheter som arbetsgivaren planerar inför omläggningen i **SOLENTUNA**.

De föreslår också att nuvarande fpjb skall tas bort och ersättas av ett vikariatstillägg för dem som vikarierar som lagförmän. Ersättningen skulle vara 100kr/dag. De fd lagförmän som vikarierar får ingenting och fd fpjb får 50kr/dag.

Vidare så vill man inrätta en servicepool med fem brevbärare som skulle få 800kr/mån för besväret.

När det gäller den viktigaste frågan, ersättning för den ökade arbetsbelastning som fr a gruppreklamen inneburit så erbjuds 4 min/dag och distrikt.

Omläggningen var tänkt till den 7 februari. Nu hade arbetsgivaren "glömt" avtalsreglerna om att förslag till tjänstgöringslistor skall presenteras en månad innan de skall träda i kraft. Omläggningen skjuts därför upp till i mars.

Jan Åhman

"UTVECKLING AV 2000-TALETS ARBETSPLATS"

Det program för utveckling av 2000-talets arbetsplats som Posten Brev söker bidrag för hos Arbetslivsfonden består av följande delar:

- * Ett *Affärsspel* för de 500 högsta cheferna inom Posten. Syftet med affärsspelet är att stärka chefernas tro på och sammanhållning kring bolagsposten.

- * En studiecirkel för alla anställda, *Ekonomi för oss i Posten*. Syftar till att ge oss "rätt kunskap samt förstå vad resultatansvar betyder på olika nivåer".

- * Som påbyggnad på *Ekonomi för oss i posten* kommer en studiecirkel i *Personalekonomi*. Vänder sig till chefer, arbetsledare och lagledare.

- * Som komplement till cirkelmaterialet produceras ett *Datorstyrt (tränings)program i ekonomi*.

- * Samtliga regioner skall förse med en *Träningssimulator för PSS*. PSS är ett produktionsstyrningsprogram som används inom Sortering. Träningssimulatorens skall alltså användas till att utbilda personalen inom Sortering.

- * För att inte Utdelnings personal skall bli avundsjuka på oss inom Sortering så skall de få något som kallas *P20-Dataprojektet*. Bakom den hemlighetsfulla rubriken döljer sig helt vanliga datorer utrustade med ordbehandlings-, kalkyl- och registerprogram. Vad det handlar om är att Arbetslivsfonden skall betala datorer och utbildning för att lära Utdelnings personal i konsten att använda datorer för att skriva, räkna och registrera.

- * Till sist så söker man också pengar till *Postgalaxen*, "ett stödsystem så att effektivare rehabilitering kan ske inom arbetet."

Posten har redan startat tre pilotprojekt, som skall pågå under första kvartalet i år, vid sorteringsterminalen i Göteborg och utdelningskontoren i Vänersborg och Kiruna. Faller dessa projekt väl ut genomförs programmet i hela Sverige.

Roller och ansvar

Roller och ansvar för lagförmän/gruppledare.

Så lyder titeln till ett dokument som ledningen för Utdelning i Stockholm Norra beslutade om dagen före julafton.

Den första punkten i dokumentet slår fast att lagförmannen/gruppledaren skall "företräda arbetsgivaren på ett ansvarsfullt och lojalt sätt". I den andan fortsätter det. Här handlar det mer om gammaldags chefer än gruppledare.

Ensidigt beslut

"Roller och ansvar" är ett beslut som arbetsgivaren tagit utan någon som helst förhandling, det bör påpekas. Man har inte ens informerat om det innan man började tillämpa det i samband med några aktuella omläggningar.

Förutom de förhandlingar som nu pågår på flera kontor runt om i regionen så har regionklubben begärt en regional förhandling om hur den centrala överenskommelsen om 2000-talets arbetsplats ska omsättas i Stockholm Norra.

/JÅ



Lars Lövlie, HSO: Ta upp problemen i brevbäringen i arbetsmiljöutskotten och, se till att de protokollförs! Det är nödvändigt om vi ska kunna driva frågan vidare!

PULS-problem?

Om du fått för mycket lön kom ihåg att kvittningslagen gäller även för Posten.

Den innebär bl a att arbetsgivaren skall samråda med dig om hur återbetalning ska ske.

Kontakta din lokala klubb eller regionklubben, tel 781 75 80, om du får problem!



Maria Hellström, ordförande i Vallentunaklubben

K-MÄRKT?

- *Statens kaka är liten men säker, hette det förr i tiden.*

En grundval för detta - idag så verklighetsframman - de - påståande, var den ordinarie anställning med konsistorial (Ao-tjänst) som man tidigare kunde få som statligt anställd; blev man K-märkt kunde man inte sägas upp. "Nyanställningarna" med konsistorial upphörde när vi som statsanställda vid årsskiftet 1966/67 för första gången fick samma fackliga förhandlings- och stridsrätt som de privatanställda. De som redan hade konsistorial fick dock behålla dem.

*

I samband med bolagiseringen av Posten blev frågan aktuell för första gången på många år. I bolaget finns det inte plats för några livstidsanställningar. Utgångsbudet var därför att man måste säga upp sin Ao-tjänst för att få anställning i bolaget. Inför de entreprenadiseringar, som bolagiseringen syftar till, blev det samtidigt intressantare än på mycket, mycket länge att kunna behålla sitt konsistorial. Som en fallskärm, skulle man kunna säga.

Facket lyckades till slut nå en uppgörelse som innebär, att man, om man så vill, går över i bolaget Posten och behåller både sin nuvarande tjänst och Ao-tjänsten (konsistorialet), men blir tjänstledig från den senare. På avtalsspråk kallas detta att man förenar två tjänster.

*

De har tyvärr visat sig att några av dem som anställdes före 1967 ändå inte har en Ao-tjänst i botten. Anledningen till detta kan vara:

1. Man gick som biträdesantälld eller som vikarie på en Ae s(extra ordinarie tjänst) så länge att man aldrig hann få en ordinarie tjänst innan konsistorialet avskaffades 1967. Man kan också ha haft en Ao-tjänst men tillträtt en Ae-tjänst.

2. 1967 - 31.10.1987. Man fick en tjänst under denna tid som var lägre än den Ao-tjänst man hade. Sådan förening av tjänster innebär att man förlorade sin Ao-tjänst.

3. Efter 1 november 1988. Om man på egen begäran tillträdde en annan tjänst, förlorade man konsistorialet. Om den nya tjänsten hade en högre pensioneringsperiod, fick man dock behålla det.

Om man anställdes före 1967 och fått besked om att man inte innehar ett konsistorial (eller man har inte fått något besked alls!), kan man - själv eller med fackets hjälp - kontrollera orsaken genom att begära ett matrikelutdrag från Personalenheten.

/JÅ

Ekonomipaketet: Nytt koncept överraskningarnas tillvaro

På paketkontoret, det som numera heter Lättgoods Tomteboda, genomförs nu det sista steget i det nya ekonomipaketkonceptet.

Redan 1/7 93 genomfördes första steget, Tomteboda blev en av fyra terminaler i Sverige för ekonomipaket, som egentligen omfattar fler produkter, Företagspaket Ekonomi (det vanliga gamla B-paketet), Postorderpaket och Sverigepaket.

De andra terminalerna är Borås, Malmö och Ånge.

Varje terminal sprider och uppsamlar inom ett eget område som för Tomtebodas del omfattar större delen av Mellansverige (de "gamla" paketområdena Tomteboda, Uppsala, Gävle, Borlänge, delar av Västerås och Norrköping).

ÖKADE VOLYMER KRÄVER SJÄLVKLART MER PERSONAL

För Tomtebodas del medförde detta kraftigt ökade volymer, från en sjunkande trend ner mot under 40.000 i dag-medeltal under våren till något som nu beräknas till runt ca 60.000. Självklart behövdes det mer personal från ca 110-115 under våren till 130 redan vid ingången i det nya konceptet 1/7.

Här "sket det sig första gången" (om jag får uttrycka saken så). I det läget skulle naturligtvis inga nyanställningar ske, det fanns ju övertalig personal inom andra enheter på Tomteboda som kunde flytta. Vis av erfarenheterna av tidigare tvångsflyttningar nöjde man sig med att försöka åstadkomma detta med frivillighet. Det räckte inte. Här ska dock arbetsgivaren ha pluspoäng

för att ha låtit bli tvånget.

PANIKSITUATION MEDFÖRDE BROTT MOT ÅTERANSTÄLLNINGSRÄTTEN

Efter semestrarna i augusti kom de ökade volymerna.



Brodde Zetterlund är sekreterare i regionklubbstyrelsen och ansvarig för Lättgoodsfrågor.

Beredskapen var obefintlig - paniken spred sig och över en natt beslutade man sig för att tillfälligt förlänga de sommaranställda - och därmed bröt man mot återanställningsrätten. Efter att vi påtalat detta och allvaret i det inträffade så gick man med erbjudande på återanställningslistan. Från december är 26 personer tillfälligt anställda, som senare kommer att få erbjudande om fast anställning. Detta är alltså personer som tidigare sagts upp från Posten.

INREGISTRERINGEN AV PAKET - "ANDRA SKITNINGEN"

Själva vitsen (det som innebär att man minskar kostnaderna eller tjänar mer pengar) är datoriseringen. I

alla fall påstår man det. En snabbare och säkrare fakturering. Förut fanns så stora brister i de manuella följesedelshandlingen att det var åtskilliga paket man inte fick betalt för.

I det nya systemet registrerar man in paketet, destination, vikt och skapar därmed också faktureringsunderlaget, i samband med uppsamlings-sorteringen.

Informationen lagras i centralt datasystem, ELLA. Filerna med informationen av paket sänds till spridningssorteringsterminalen. Spridningssorteringen sker genom en snabb genomströmning i paketmaskinen, paketets data finns ju redan i systemet. Man kan därmed identifiera var i kedjan paketet finns och därmed ge en bättre service till kunderna (i alla fall är detta avsikten).

Man skulle påbörja detta system och inregistreringen från början egentligen vid konceptets start 1/7. Det blev uppskjutet till 1/10 men först nu efter årsskiftet har man startat. Systemet är likartat med det som används för företagspaketet och som vållade så stora inkörningsproblem i bla.

Kalhäll.

Förvisso har man i planeringen utgått ifrån en kapacitet på 350 pkt/registreringsenhet/timme (till skillnad från Kallhälls ursprungsplaner på 600 pkt) men detta når man ännu inte upp till. Tillkommer andra tekniska problem som sammantaget inneburit att man fått sätta in ett nattskift på Paketkontoret för att klara upp situationen.

HÅLLER PERSONALPLANERINGEN? - ANNARS NYANSTÄLLNINGAR

Nu har man så mycket personal på Paketkontoret som den preliminära bemanningsplanen anger, 167 personer inklusive vikarieprocent och administration. Av dessa är ca 30 tillfälligt återanställda, som man i detta läge kan utgå ifrån permanentas.

Därmed har man också tillsammans med andra avdelningars personalbehov betat av återanställningslistan, så skulle ytterligare behov uppstå återstår nyanställningar - vad var det vi sa!!!!

Brodde Zetterlund

DAGS FÖR STUDIER!

Det är inte så lätt numera att läsa fackliga cirklar på arbetstid. Men det är inte omöjligt!

Den här veckan skickar vi ut en kurskatalog till alla klubbar. Den erbjuder cirklar i fackliga och samhällspolitiska ämnen, t ex EG-frågan. Men också kurser i språk och andra ämnen.

På arbetstid alltså! Kontakta din klubb!