

Kaotisk start för nya Brevnätet

Felaktig planering orsak till försämrad service och undermålig arbetsmiljö

Saknar de almanackor på Postens Huvudkontor?

Det var en av de frågor många ställde sig i den kaotiska Brevnätetsstarten. En liten fråga, men typisk. Många av problemen med Brevnätet beror på dålig planering från högre ort:

- Hur kunde man komma på en så korkad idé som att köra igång en så stor omläggning i påskveckan, som även i vanliga fall kan vara besvärlig?

- På Tomtebodan, och säkert också på andra terminaler, hade maskinerna knappt hunnit skruvas fast i golvet så förväntades de gå med full effekt. Vad är det för idioter, som planerar på det viset? Många av de inkörningsproblemen och den osäkerhet som präglade de första veckorna av det nya nätet hade kunnat undvikas om maskinerna trimmats in både tekniskt och organisatoriskt innan starten.

Spara pengar

- Det främsta syftet med det nya nätet är ju att spara pengar genom att göra sig av med personal. Är det tänkt. Därför har man enbart gjort tidsbegränsade anställningar de senaste åren och därför hade alla dessa sagts upp till den 1 april. De behövdes inte längre. I sista minuten fick sedan de lokala cheferna (de lokala chefer som förstod situationen, alla gjorde inte det) försöka reda ut den här situationen och snabbt (åter)anställa många tidsbegränsade anställda.

rensats anställda.

För ett par år sedan sade man som beaktat upp ca 250 sorterare i Stockholm; dagen efter började man återanställa folk – men nu med tidsbegränsade anställningar. Den här oförskämda personalpolitiken har sedan fortsatt i accelererad takt fram till det magiska datumet 1 april 1996, då ingen av de tillfälligt anställda längre behövdes. En månad innan upptäckte man att en del av dem kanske trots allt skulle behövas, åtminstone den första månaden. Behovet växte dag för dag och resultatet

hittills är att samtliga med företrädesrätt (ca 115 helt tidsbegränsade plus ett okänt antal med förhöjda åtaganden) återanställts fram tom sista augusti.

Ytterligare anställningar

Dessutom har ytterligare anställningar gjorts så att vi nu – sammantaget inom regionen, inklusive överflyttningarna från Utrikes (hittills ca 60) och Järnvägsposten (ca 60), är minst lika många som före den 1 april, troligen fler.

Forts. sid 2: *Brevnätetsstarten...*

Terminalklubben bildad

Den 16 mars bildades den nya terminalklubben, *Klubb Terminaler Stockholm*. Klubben organiserar drygt 2000 medlemmar vid de tre brevterminalerna i Stockholm, Årsta, Klara och Tomtebodan. Inom klubben finns tolv sektioner: en på Årsta, sex på Klara och fem på Tomtebodan.

Till ordförande för klubben valdes Anders Viksten/Årsta, till kassör P-O Brandeker/Klara och sekreterare Jan Åhman/Tomtebodan. Övriga styrelseledamöter: Janne Gebring/Årsta; Micke Täll, Irja Larsson, Pia Lindkvist, Peder Olsson, Gunnar Howding och Lasse Jansson, samtliga Klara; Keshii Natanael, Erhan Gömüc, Marek Jaroszek, Monika Lindberg och Carlos Caviedes, alla från Tomtebodan.

Sektionerna

Avsikten är att tyngdpunkten i det fac-

kliga arbetet ska ligga i sektionerna. Alla sektioner är representerade i terminalklubbsstyrelsen och har på så sätt en direkt inblick i de övergripande fackliga frågor som behandlas där. Den nya organisationen ska utvärderas inför årsmötet 1997. Alla mandat löper därför bara på ett år.

Anders Viksten, P-O Brandeker och Jan Åhman utgör styrelsens arbetsutskott.

Arbetsuppgifter

Irja Larsson är sammankallande i Klara-utskottet och Jan Åhman i Tomtebodautskottet. Håkan Ottoson fortsätter som Terminalklubbens kontaktperson gentemot övriga terminaler i landet. P-O Brandeker representerar klubben i förbundets (branschens) förhandlingsgrupp för terminalfrågor. Ove Olausson är studieansvarig.

Forts. sid 3: *Terminalklubben...*

Pensionsvalet

Sid 5

Fortsättning från första sidan:

Kaotisk start för nya Brevnätet

• GSM/FSM är på plats, men kringutrustning saknas. På Tomtebodas ska exempelvis de nya LTP:na och lådlastarna installeras först mot slutet av det här året. Denna dåliga planering skapade kaos i de interna transporter under de första veckorna och kommer med säkerhet att leda till bekymmer under hela 1996.

• Jag har tidigare påpekat att centraliseringen av värdet till Klara grundade sig på tvivelaktiga kalkyler. Mycket riktigt visar det sig nu att volymerna var underskattade, vilket skapat problem och troligen kommer att leda till ytterligare personalbehov.

Arbetsmiljön

• Arbetsmiljön är för närvarande under all kritik på terminalerna. Pga det oplanerade och brådskande genomförandet har arbetsrotationen mer eller mindre upphört på många enheter. Verksamheten genomförs på vissa områden under stenåldersmässiga former, som om de får fortsätta under någon längre tid kommer att leda till belastningsskador och andra skador.

Gamla och självklara regler som dem om användningen av skyddsskor försvinner i den allmänna stressen.

Rengöringen av maskinerna – en mycket viktig del i underhållet av dem – genomförs under skandalösa former. Det damm som samlats *blåser* man bort. Bort från maskinen – rätt ut i den luft som vi ska andas in!

Den drömvärld som en stor del av planeringen inför nätstarten skett i har bland annat – det skulle ju bli så många färre anställda – resulterat i att behovet av pausrum, toaletter, städning, skåp, mm underskattats.

Dålig kringutrustning

• En del av utrustningen som hör till det nya nätet är undermålig, som exempelvis lådorna. De är i sig sladdriga och opålitliga att stapla, men dessutom fungerar inte locken. En konstruktion som helt enkelt inte håller och därför är ytterst orationell. Vilket skapar problem eftersom en stor del av posten som bekant ska flygas i det nya nätet.

• Man måste också sätta ett stort frågetecken inför tiderna i det nya nätet. 70 procent av posten ska gå med huvudlägenheterna vid 21-tiden och högst 30

procent med sista turen vid 22-tiden. Hittills har det väl ofta snarast varit ett omvänt förhållande.

Det är också märkligt att utslagstiderna tidigarelags på terminalerna – trots att flygen avgår vid samma tid som förut. Här borde finnas en del tid att hämta.

Maskinerna

• Sorteringsmaskinerna är nervcentret i det nya nätet.

Min personliga erfarenhet av de första veckorna med Alcatels GSM är att den fungerar hyfsat – under förutsättning att

organisationen kring den är rationell och att man har tid att hantera maskinen på rätt sätt. Det stora problemet på Tomtebodas är att det troligen finns för liten maskinkapacitet. Enligt den ursprungliga kalkylen för Brevnät -94 skulle postmängden minska med 25 procent fram till starten i år. Det har den inte gjort. Då svarar Ralf Johansson och de andra höjdarna med att *det är inga problem, det finns det kapacitet för*. Frågan är om de gör det. Problemet ska nu lösas genom att två av de gamla OCR/LSM behålls och placeras ut på plan 3, en hos Solna och en hos Täby/Uppl/Väsby. Istället för att – som det var tänkt – användas vid volymtoppar, kommer de säkerligen att behövas dagligen. Så länge de håller.

Underhållet

Det finns också anledning att varna för underhållet och servicen av de nya maskinerna. Det är stora och komplicerade maskiner som alltid kommer att behöva underhåll och snabb service. Det är tveksamt om den saken är ordentligt förberedd när fransmännen åker hem om några veckor (förutsatt att överlämningen blir av som planerat).

Självklart finns det också en del frågetecken om kvaliteten hos de nya maskinerna. Till exempel så läser Tomtebodas gamla NEC-maskiner fortfarande visst typ av post mycket bättre än de nya maskinerna.

Kunderna drabbas

• Många kunder har fått lida för att brevnätsstarten genomförs på det här sättet. 100.000-tals kunder har fått post försenad och i en del har inte fått den alls. De nya maskinerna har tuggat sönder en hel del försändelser pga bristande utbildning och den panikartade stress som rått den första tiden.

Även våra interna kunder tar stryk. Utdelningskontoren klagar över att posten kommer senare till dem och dessutom i sämre ordning än tidigare. Var det det som var meningen med den nya nätet?

• Till sist så kan man kanske, som en sammanfattning, om det nya Brevnätet säga att det så här långt fungerar, men det fungerar dj-vligt dåligt.

Beröm

Äras den som äras bör!

Det är alltid vi – och då syftar jag på lagledare och vanlig produktionspersonal på golvet och de lokala fackliga företrädarna – som får reda upp de problem som man ställt till med från högre ort. Så har det varit även den här gången.

De lokala cheferna får ta på sig en del av ansvaret för brevnätsplaneringen. Samtidigt ska det sägas att de – åtminstone på Tba – arbetat hårt tillsammans med oss för att dag för dag få saker och ting att fungera igen.

Personalplaneringen och återanställningen av de tidsbegränsade blev till ett kaos veckorna före brevnätsstarten. Det var inte lätt att ur den röran få till stånd lagligt korrekta och rättvisa återanställningar och inplaceringar på enheter och åtaganden. Att så – i huvudsak – ändå blev fallet beror på det arbete som vissa lokala chefer och personalhandläggare genomförde tillsammans med Terminalklubben och de lokala sektionerna.

Alla har inte kunnat få sina önskemål tillgodosedda. Från fackligt håll fortsätter vi arbetet för att så långt det är möjligt hitta lösningar för dessa.

JÅ

Jan Åhman

"Förvirringens tid"

Brevnätsstarten på Klara

■ Så var då äntligen *Hönsnät -94* här. Måndagen den 25 mars på Klara var det invigning av hela Brevnätet. Det hade putsats och gjorts fint på ett avgränsat utrymme på plan 4. Man hade kallat in extra personal under helgen att sortera måndagens ekonomipost, eftersom sorteringen av ekonomipost skulle avbrytas mitt på måndagen!

Kunglig toalett

Två scener byggdes och avskärmades med skynken. Den ena utnyttjades under fem minuter?! Det börjar likna Lars Molins "Kunglig toalett". Och mycket riktigt fanns det en speciell toalett för de inbjudna. Varje gång den utnyttjades ryckte en städare in

och rengjorde!!! SSM kunde inte förevisas, emedan en vital del hade brunnit. Nåväl, efter invigningen kunde personalen förtära resterna av den exotiska maten, inklusive starkölen. Personalen önskade att städningen kunde vara lika bra även under vardagen...

Sprack

Söndag 31 mars inleddes förvirringens tid. De nya lagen på Stora brev/klump – inklusive våra nya kamrater från järnvägsposten och utrikes – försökte så gott de kunde. Men med bara ett fåtal utbildade, och alla dåligt informerade så kunde resultatet bara bli ett: det sprack totalt! Ganska väntat när utbildning, information och

maskiner fallerar. Så har det fortsatt under hela april. Eftersom det inte har gått mycket bättre ute i landet, så kom respektive kvarligg som en extra belastning för spridningsdelen i terminalen etc.

Vågade inte
Cheferna på Klara vågade tydligen inte lita på sin egen organisation, eftersom man den 27 mars tog beslut om att alla tidsbegränsat anställda, förhöjda åtaganden osv, skulle få fortsätta under april. Detta trots att regionledningen hela tiden har hävdats inga

extraanställningar efter 1 april! SEKO krävde att de skulle få stanna to m 31 augusti, men Posten ville avvakta. I mitten av april så begärde Stora brev/klump att få anställa efter 30 april! Verkligheten nådde Posten...

Beordrad övertid

Små/C5 har också haft svårigheter – två gånger har det beordrats övertid – men eventuellt anställningsbehov osäkert innan nästa GSM kommer. De två större enheternas problem slår naturligtvis även på Företagsposten. Det betyder bl a senare utlämning till storkunderna. Man har fått tillskott från Klara, Årsta och Utrikes. Dessa kamrater har kastats in i hetluften direkt, med utbildning i "lärande organisation"!

Alla dessa resurser som enligt Posten inte skulle behövas, gör det svårt att spara 75 miljoner enligt budget. Nästa år vill Huvudkontoret att terminalregionen ska spara 100 miljoner...

Micke Täll

Forts från första sidan:
Terminalklubben bildad

Anders Viksten, P-O Brandeker, Lasse Lövlie och Allan Abrahamsson ingår i den regionala arbetsmiljökommittén.

Vilka blir då de viktigaste arbetsuppgifterna för klubben under det kommande året? Effekterna av det nya brevnätet står naturligtvis högt upp på dagordningen och det är snart dags för en ny omgång av RALS:en. Förbundet har just påbörjat förhandlingarna om ett nytt inflytandeavtal och det lär säkert beröra även oss. Likaså finns det anledning att hålla ett öga på vad regeringens tänker hitta på med arbetsrätten. Ett urholkat anställningsskydd och ännu mer begränsad stridsrätt kan bli följden.

Det finns med andra ord gott om uppgifter. Kom med i arbetet!

Jan Åhman

.....**Årsta**

En liten rapport från höns-, förlåt brevnätsstarten på Årstaterminalen.

Rörigt, improviserat, dåligt förberett är några ord som kan beskriva starten av nya brevnätet på Årstaterminalen.

Det finns ett antal orsaker som kanske är värda att nämna:

- ◇ Introduktion/utbildning inför starten har varit obefintlig.
- ◇ Brevresningen fungerar dåligt efter flytten från plan 2 till plan 4.
- ◇ FSM-kapaciteten är för dålig.
- ◇ GSM:en fungerar tidvis inte.
- ◇ LTP:n är inte helt anpassad till nuvarande organisation.
- ◇ Samordningen mellan Små/C5 och Stora/Klump är bristfällig.

Detta har lett till:

- Kvarligg.
- Stort övertidsuttag (än så länge frivilligt).
- ✓ Behov av fler tidsbegränsade anställningar.
- ◇ Sömnsvårigheter hos chefer och lagledare?

Anders Viksten

Till dig som haft förhöjt åtagande och har blivit av med det.

Du som är deltidsanställd och haft ett förhöjt åtagande men blivit av med det den 1 april har under vissa förutsättningar rätt att deltidstämpla och få ersättning från A-kassan. *Terminal-FAKTUELLT* redovisar villkoren i en artikel som *Janne Skog* och *Johan Hellman*, nattdeltidare på Klara, ursprungligen skrev för Ess/Trans-portörsektionen.

Villkoren

Villkoren för att få ersättning är att du

- anmäler dig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen,
- varit medlem i A-kassan i minst ett år
- haft det förhöjda åtagandet i minst 80 dagar utspridda på minst fem månader.

Så här går du tillväga:

1. Ring din löneassistent och begär att få ett **arbetsgivarintyg** hemskickat.

2. Gå till arbetsförmedlingen och anmäl dig som arbetssökande och deltidsarbetslös. Fyll i blanketten **Anmälan om arbetslöshet**. På den får du en datumstämpel. Den stämpeln är viktig då det är den som talar om från vilket datum du är deltidssökande och har rätt att få ersättning. Du får även ett **kassakort** som du ska fylla i. Dessa två blanketter tar du med dig hem.

3. Fyll i **kassakortet** och skicka det tillsammans med **arbetsgivarintyg** och blanketten **Anmälan om arbetslöshet** till SEKO post, A-kassan, Box 1162, 111 91 STOCKHOLM. Ett nytt kassakort ska fyllas i var 14:e dag.

Övrigt om ersättning mm

Du har som deltidsarbetslös med en fast anställning i botten rätt till 300 dagars ersättning. Eftersom endast de dagar du förlorar på att gå ner i procent räknas kan de 300 dagarna räcka en längre tid.

Exempel. Du arbetar heltid fem dagar i veckan på förhöjt åtagande, dvs 100 procent. Du återgår till ditt grundåtagande på tre dagar (8 tim/dag), dvs 60 procent. A-kassan ersätter dig då för de två dagar i veckan som du förlorar på att gå ner i procent. Detta innebär att dina 300 dagar bara minskar med 2 dagar i veckan.

Din ersättning kommer att grundas på dina fem mest inkomstbringande månader under de senaste tolv månaderna. Ob-tillägg och andra tillägg räknas in. Man räknar ut hur mycket du tjänar i snitt per arbetsdag och din ersättning blir 75 procent av den summan för de dagar/del av dagar som du är arbetslös.

OBS! Var noga med hur du fyller i kassakortet. Om du, som i exemplet ovan, gått tillbaka till en ordinarie deltidstjänst med tre dagar i veckan får du ersättning för de två andra dagarna. Men om du jobbar mertid dessa "lediga" dagar måste du ange det på kassakortet. Då får du naturligtvis ingen ersättning för dessa dagar men i gengäld räcker de 300 dagarna längre.

Avdelningens A-kassa, tel 08-24 34 00 hjälper gärna till om du har fler frågor eller om något är oklart. Telefontider: Måndag 9.00 - 11.30, 13.00 - 15.00, tisdag - fredag 8.30 - 11.30, 13.00 - 15.00.

*Janne Skog
Johan Hellman*

5000 datorer att hyra till ett bra pris

■ Posten kommer i dagarna att gå ut med ett erbjudande till personalen att hyra en multimedia-dator. 5.000 datorer har köpts in. Kostnaden blir 300 kr/mån under de första tolv månaderna och därefter 400 kr/mån i 24 månader. Den sammanlagda kostnaden för de tre åren blir därmed 13.200 kr. Efter tre år kan man köpa datorn till marknadspris. Vill man också hyra en bläckstråleskrivare så kostar det 50 kr/mån extra.

Pentium

Den dator som erbjuds är en 100 MHz Pentium, 16 MB internminne, 840 MB hårddisk, 2 MB videominne. 15 tums bildskärm ingår liksom ett inbyggt modem, 28.800 bps. 16-bitars ljudkort, minst 4x CD-rom med högtalare och mikrofon följer med. Mjukvaran består av Windows 95, MS Office v 4.2 (Word, Excel) samt Netscape 1.1.

Nyhetsposten

Erbjudandet kommer att presenteras i kommande nummer av Nyhetsposten, där det också finns en anmälningkupong. Man måste vara fast anställd på minst 40 procent för att komma ifråga. Erbjudandet riktar sig "i första hand till anställda som inte hittills genom sitt arbete haft möjlighet att utveckla sitt IT-kunnande".

Om antalet anmälningar kommer att bli fler än 5.000 ska datorerna fördelas på regionerna/enheterna proportionellt efter andelen intresseanmälningar. Tilldelningen inom respektive enhet sker efter lokalt beslut.

/JA

Pensionsfrågor och några svar

Dags att bestämma sig för var man vill placera sin ITPK-P-pension

■ Om man inte gör något alls, om man struntar i att skicka in svarsblanketten om ITPK-P-pensionen, gäller ett grundalternativ som innebär:

- att premien placeras hos **FSO-Kåpan**. FSO (Försäkringsföreningen för det statliga området; förvaltar vår grundläggande tjänstepension ITP-P). FSO administreras av Statens löne- och pensionsverk, SPV, i Sundsvall.
- enkelt familjeskydd (= ett basbelopp) ingår
- återbetalningsskydd ingår.

Var man placerar sitt pensionskapital kanske inte spelar så stor roll; FSO är knappast sämre än de andra alternativen. Dessutom kan det underlätta att ha sina pengar där ifall det blir något av med den försäkringsförening för postanställda, som SEKO undersöker möjligheterna att bilda. Syftet med en sådan förening skulle vara att få ner administrationskostnaderna.

Familjeskydd eller ej

Däremot bör man bestämma sig för om man vill ha familjeskyddet och/eller återbetalningsskyddet, eftersom dessa "försäkringar i försäkringen" kostar pengar. Familjeskyddet kostar 26 kr/mån under 1996. Premien dras från de pengar som Posten avsätter till ens ITPK-P pension. Familjeskyddet innebär att om man avlider före pensionen så får de efterlevande ett (enkelt) eller två (dubbelt) basbelopp under fem år efter dödsfallet. Basbeloppet uppgår 1996 till 36 200 kr. **Observera att om man vill ha familjeskyddet måste man bestämma sig före den 30 april för att slipa göra den hälsodeklaration, som finns på baksidan av anmälningsblanketten.** Familjeskyddet tecknas

hos *Förenade Liv* oavsett var man placerar sina pengar, vilket innebär att man slipper göra en hälsodeklaration om man senare vill byta bolag.

Återbetalningsskydd

Återbetalningsskyddet innebär att de efterlevande vid dödsfall (oavsett om man avlider före eller efter pensioneringen) får ut det pensionskapital som man sparat ihop till och inte hunnit förbruka. Exempel på kostnaden för återbetalningsskyddet framgår av tabellen nedan. Om man nu säger nej till återbetalningsskyddet kan man senare ångra sig men då gäller det inte för den del av kapitalet som man tidigare sparat ihop till.

Förmånstagare

Vad man ska tänka på är att familjeskyddet och återbetalningsskyddet endast betalas ut till förmånstagare som är tillåtna enligt Kommunalskattelagen. Dessa är make, sambo, registrerad partner och barn. Om man inte har någon sådan anhörig är det alltså bortkastade pengar att betala för familje- och återbetalningsskydden.

Hur mycket?

På blanketten från Förenade Liv finns en uppgift om hur mycket Posten avsätter till ens ITPK-P-pension. Det belopp som står där ska man inte bry sig alltför mycket om. Vad som gäller är att Posten varje månad betalar in två procent av den aktuella lönen (grundlön och lönetillägg) till försäkringen. Övertidsersättning och kostnadsersättningar, t ex läkemedel och läkar-kostnader, ingår

dock inte i underlaget. Däremot mertid, vilket är av intresse för dem som arbetar deltid.

Om man väljer att placera sin ITPK-P i FSO (Försäkringsföreningen för det statliga området; ett av alternativen) uppgår den utgående pensionen till de beloppsom redovisas i tabellen längst ner på sidan.

Vilka har rätt till ITPK-P-pensionen?

Man ska för det första ha fyllt 28 år. För det andra ska man vara tillsvidareanställd med en ordinarie arbetstid som uppgår till minst 40 procent av heltidstjänstgöring.

Om man är tidsbegränsat anställd har man rätt till ITPK-P-pensionen först efter 12 månaders anställning i en följd.

Om man var långtidssjuk eller delpensionär vid årsskiftet tillhör man den gamla pensionsplanen, PA -91, så länge dessa förhållanden gäller. PA -91 innehåller *Kåpan*, som i stora drag motsvarar ITPK-P.

Fler frågor?

Om du har frågor kring pensionen, vänd dig till din lokala SEKO-sektion. Vi på Terminalklubben kan också hjälpa dig, tel 781 56 60 (Klara) eller 781 76 14 (Tba). Vill du läsa mer om det nya pensionsavtalet så har Terminalklubben gett ut en lathund, *Nya pensionsavtalet (ITP-P)*, som finns på sektionerna.

Jan Åhman

Exempel på ITPK-P-pensionens värde och kostnaden för återbetalningsskyddet.

Född	Utgående pension		
	Utan AS	Med AS	Kostnad AS
1935-12	364 kr/mån	351 kr/mån	13 kr/mån
1940-12	828 kr/mån	789 kr/mån	39 kr/mån
1945-12	1409 kr/mån	1326 kr/mån	83 kr/mån
1950-12	2129 kr/mån	1986 kr/mån	143 kr/mån
1955-12	3022 kr/mån	2796 kr/mån	226 kr/mån
1960-12	4126 kr/mån	3789 kr/mån	337 kr/mån
1965-12	5491 kr/mån	5009 kr/mån	482 kr/mån

AS= Återbetalningsskydd

Förutsättningar: Premieavsättning 300 kr/mån. Garanterad tillväxt (= 4 procent). Pensionen tas ut under fem år från 65 år.

Arbetsmiljökommittén den 20 mars:

Krisplan och anpassade arbetstider

I terminalregionen finns en gemensam Arbetsmiljökommitté (AMK) för det tre terminalerna. Lasse Lövlie, Huvudskyddsombud (HSO) på Tomtebodan, rapporterar från senaste mötet. Förutom Lasse representeras Terminalklubben i arbetsmiljökommittén av Allan Abrahamsson, HSO på Klara, samt Anders Viksten och P-O Brandeker från styrelsen.

■ Sjukfrånvaron på Biltransporten. AMK beslutade om att starta ett projekt för att följa upp sjukfrånvaron mera ingående. Samtidigt är det tänkt att man skall höja kompetensen vad det gäller rehabilitering. Arbetsmiljökommittén blir styrgrupp för projektet och rapporterar till AMK.

Krisplan

■ En krisplan är under bearbetning. Tanken är att varje enhet skall ha en handbok där man snabbt och på ett enkelt sätt skall kunna få reda på vad man skall göra, antingen det handlar om bombhot, rån, brand eller olycka.

■ En handlingsplan har tagits fram för "kränkande särbehandling". Grunden är en föreskrift från arbetarskyddsstyrelsen från 1994.

■ Resultat från mätningarna av elektromagnetiska fält har kommit och är under bearbetning för publicering. Problem finns att översätta teknikerens språk till svenska. Generellt kan sägas att husen har mycket låga e-fält på platser där människor finns.

Ny rökpolicy

■ En ny "rökpolicy" har tagits fram för att vi skall kunna leva upp till lagen från 1993. Lagen säger att ingen skall behöva bli utsatt för tobaksrök mot sin vilja. Syndare som röker på fel plats kommer i fortsättningen att

riskera disciplinära åtgärder.

■ Arbetsmiljökommittén kommer att få utbildning i hur arbetsmiljöarbetet skall bedrivas i regionen, efter det arbetsmiljöavtal som finns.

Anpassade arbetstider

■ Anpassad arbetstid. Alla enheter har fått svara på hur man hanterar anpassningar vad gäller arbetstid framför allt för föräldrar med barnpassningsproblem. Alla hävdar att man hittills har löst problemen inom enheten, men att man är orolig för att man i framtiden inte kommer att klara det fullt ut. Det bör påpekas att jämställdhetslagen tvingar arbetsgivarna att underlätta för människor att ha barn.

Sjukstatistik

AMK har tagit fram sjukstatistik där man bl.a. delar upp statistiken efter kön. Vi har därför kunnat konstatera att tjejerna är mycket mer sjuka än killarna. Finns det en koppling till arbetsmiljön? Detta måste undersökas. Därför kommer frågan upp troligen på nästa arbetsmiljökommitté.

Lådhanteringen

Lådhanteringen har blivit knöligare numera, framför allt beroende på nya lastbärare och nya brevnätet och på frånvaron av hjälpmedel. I planerna för resten av året finns en ordentlig utbyggnad av LTP-system inklusive lådlossnings och lådlastningsrobotar. När allt detta finns på plats är lite svårt att säga, men det har utlovats under hösten.

Arbetsmiljörond på gång

En så kallad arbetsmiljörond kommer snart att starta på alla enheter, där all personal skall få säga sin mening om arbetsmiljön. Detta kommer sedan att ligga till grund för handlingsplaner och även för budgetdiskussionerna till

hösten. Det är därför väldigt viktigt att alla verkligen ställer upp med sina synpunkter. En särskild jämställdhetsenkät

Lasse Lövlie

Nästa AMK-möte hålls den 14 juni.

Klara-sektionernas

expedition har nu flyttat till plan 8. Tidigare satt Järnvägsposten där.

Vägbeskrivning:

Ta till exempel hissen vid entrén, åk till plan 8, sedan vänster genom glasdörr, andra höger (fortsätter man förbi leder vägen så småningom till restauranten).

Sektion	Telefon
Uppsamling	781 56 08
ESS/Transportör	781 56 13
Företagspost	781 56 07
Värde	781 56 07

Terminal FAKTUELLT nr 2/1996

ges ut av Klubb Brev Terminaler i Stockholm.

Postadr: 107 00 Stockholm

Tel: 781 56 60 (Klara)
781 76 14 (Tomtebodan)
781 58 68 (Årsta)

Diskussionsunderlag om Framtidens arbetsplats inom Terminal

– Bakgrunden till detta dokument är att Posten vill införa 2000-talets arbetsplats enligt sina intentioner. SEKO vill därför klargöra sin syn på *Framtidens arbetsplats*.

Så lyder de inledande orden i det dokument som dåvarande sorteringsutskottet inom gamla avdelning 3001 utarbetade för snart två år sedan. *TerminalFAKTUELLT* publicerar ursprungsdokumentet mot bakgrund av det nya förslag till *Framtidens arbetsplats*, som nu ska diskuteras inom avdelningen.

■ Posten pratar om att uppfylla sina tre mål - nöjda kunder, tillräcklig lönsamhet och personal som trivs - genom att införa resultatenheter, bonussystem, specialister och nya mätmetoder, mm.

SEKO anser att *personal som trivs* är en förutsättning för att uppnå övriga mål. *Framtidens arbetsplats* måste innebära en arbetsorganisation där människan sätts i centrum och ger möjlighet till självförverkligande. *Framtidens arbetsplats* innebär arbetsfördjupning och ger utrymme för kreativitet och egna initiativ.

SEKO anser att följande riktlinjer bör vägleda utvecklingen mot *Framtidens arbetsplats* inom Sortering.

■ Platt organisation – Mindre enheter med helhetsansvar

Färre beslutsnivåer vilket gör att ökad delegering och delaktighet blir verklighet.

Mindre enheter underlättar genomförandet av en platt organisation eftersom det blir lättare att överblicka och få en bättre insikt i alla göromål inom enheten. Helhetsansvar innebär ansvar för en lång arbetskedja av varierande arbetsuppgifter.

■ Lång arbetskedja

Till exempel ansvar för all uppsamlings- och spridningssortering inom ett geografiskt område. På sikt kan kedjan innefatta även försäljning, utdelning, underhåll.

■ Maskinerna

De stora sorteringsmaskinerna skall inordnas som en del i en mänsklig arbetsorganisation.

■ Delegerat ansvar

Ansvar och arbetsuppgifterna ska föras ner till lagorganisationen från nuvarande högre nivåer.

■ Kompetensutveckling

För att kunna genomföra delegeringen måste **alla** få chansen till kompetensutveckling. **Alla** ska få chansen till utbildning och möjlighet att prova andra arbetsuppgifter.

■ Arbetsrotation

Innebär att arbetsorganisationen utformas så att **alla** ges möjlighet att regelbundet växla mellan olika arbetsuppgifter. Även de mer kvalificerade arbetsuppgifterna läggs in i rotationen. Arbetsrotation ska inte betyda att man alternerar mellan olika monotona arbetsmoment.

Variation i arbetet innebär att risken för fysiska förslitningsskador minskar - men också att det psykiska välbefinnandet ökar.

■ Jämställdhet

Arbetsmomenten måste vara sådana att **alla**, trots olika fysiska förutsättningar, ska kunna utföra dem. Lönemässigt ska ingen diskrimineras på grund av sitt kön. Jämställdhet måste genomsyra framtidens arbetsplats.

■ Löneutveckling

Lönen ska höjas i takt med större ansvar och ökad kompetens. Lönesättningen skall vara jämlik och ge möjlighet till utveckling för **alla**.

■ Arbetsmiljön

En i vidaste bemärkelse god arbetsmiljö förutsätter att arbetsmiljöarbetet ges en central roll i *Framtidens arbetsplats*. Det innebär att skyddsombud, arbetsmiljöutskott, etc på ett bättre sätt än hittills kommer in i det dagliga förändringsarbetet.

■ Arbetstiden.

Vid arbetstidens förläggning ska följande hänsyn tas:

– I så stor utsträckning som möjligt skall arbetstiden förläggas till "normal" arbetstid.

– Vid schemaläggningen av arbetstid på "obekvämtid" skall stor hänsyn tas till både mänskligt fysiska och sociala förutsättningar.

– Heltidstjänstgöring ska eftersträvas.

– Inom ramen för dessa principer skall utrymme ges för den enskilde att påverka sin egen arbetstid.

■ Personalpolitik

När det gäller anställningsformer så är det självklart att personalen ska vara fast anställd. Personalen ska inte betraktas i former av ekonomisk termer, t ex *human-kapital*, utan ses som individer med olika förutsättningar. Därför bör arbetsplatsen utformas så att individens olika förutsättningar tas till vara. När det gäller rehabiliteringsarbetet så ska detta verkligen leda till en rehabilitering av individen, inte att Posten "köper sig fri" genom sjukpension, avgångsvederlag, etc

Avdelning 3001:s sorteringsutskott

Forts från sista sidan:

Vårtecken.....

gångse snitt: en förbannad massa ord, utslätade och Sörgårdsaktiga och därför oanvändbara i det fackliga arbetet.

...

Tidigt på morgonen går vi över isen bort mot granntorpet. Granplantorna marscherar i led över de tusenåriga gårdarna och ödelägger det som fyrtio generationer åstadkommit; ett nidingsdåd som här i utkanten av vår värld påminner om de andra brotten i vår tid: förstörelsen av Sarajevo och Mostar, Kabul och Groznyj, och nu återigen Beirut.....Men orrtupparna håller sig kvar, och vi också!, och tillsammans gläds vi åt att våren är stark, förbannat stark, och vintern har ingen chans!

Jan Åhman

Framtidens arbetsplats, så som dokumentet ursprungligen såg ut när vi skrev ihop det i sorteringsutskottet, publiceras ovan.

Vårtecken.....

När vi stiger ur bilen vid det gamla torpet sitter sädesärlan på ladutaket och väntar på oss. Den fågeln kan göra en glad! Solen har värmt upp marken under de stora askarna och en doft av vårjord slår emot oss. Efter en vecka i stan, i den helvetiska brevnätsröran, med ständigt slamrande maskiner, stress och ett kaotiskt springande i den sena kvällen, möter oss den tystnad som gör de andra ljuden hörbara: sädesärlans *zilitt*, dubbeltrastens ödsliga strof, så lik koltrasten men ändå något helt annat, de många bofinkarnas kullerbyttesång. Istället för GSM:ens maniska och rätlinjiga dunkande citronfjälens lätta och fantasifulla flykt över fjolårsgräset.

...

Man kan nu säga om SEKO det man en gång sade om det ryska riket: Det växer utåt, men ruttar inåt.

Nyligen slukades Sjöfolksförbundet och nu kastas det lystna blickar efter Grafikerna.

Men till vilken nytta? Fackföreningarna bildades en gång i tiden för att arbetarna tillsammans skulle kunna tvinga arbetsgivarna att sluta kollektiva avtal om löner och andra arbetsvillkor. Det var inga märkvärdiga avtal den första tiden, men det var minimiavtal som ingen arbetsgivare fick underskriva.

Hur ser det ut idag? Inom vår "postbransch" (dvs vi som jobbar i Posten och hos svindlarna i City Mail) är det så att de som slutit avtalen inte vet vad de har skrivit på – kanske är det också därför som de har så svårt att informera om dem. Det låter som ett dåligt skämt men det förhåller sig faktiskt på detta sätt.

Ett annat grepp som man arbetar med är att "förenkla" avtalen. Det låter väl tjustigt: vem vill att saker och ting ska krånglas till i onödan?! I vårt bolagsavtal förekommer sedan gammalt begrepp som *fridag*, *fridagsperiod*, *vakt*, *arbetsperiod*, etc. Dessa begrepp definierades tidigare i avtalet; "*fridag är ett tjänstgöringsfritt*

kalenderdygn", kunde det heta. I takt med att avtalen gjorts om i ett allt snabbare tempo – ARB blev P-AVA som blev PBA som sedan blev PBA igen men där B:et inte längre står för bolag utan för bransch – råkade som av en händelse definitionen av exempelvis "fridag" ramla bort. Till en början fortsätter begreppet "fridag" att betyda samma sak – ett tjänstgöringsfritt *kalenderdygn* – trots att den exakta definitionen suddats ut, men så småningom är det alltid någon som ifrågasätter saken: varför kan inte en fridag lika gärna löpa mellan kl.10.00 den första dagen och kl 10.00 nästa dag? Så kan man, steg för steg, släppa ifrån sig de avtal som våra föregångare under många år kämpat för, åt sig själva – och åt oss!

Redaktören tar sista ordet

Det värsta hittills i den här vägen är dock det avtal som förbundet nyligen slöt med Maskinentreprenörerna. Enligt detta avtal blir det för första gången tillåtet för de lokala parterna att skriva *sämre* lokala avtal om löner och andra anställningsvillkor än vad de centrala avtalen stipulerar. Bättre avtal har ju alltid varit tillåtna. De lokala parterna måste vara överens, men det är en dålig tröst när arbetsgivaren utnyttjar arbetslösheten för att pressa ner villkoren: gå under minimilönen (hos oss 10.000 kr/mån) annars.....

Avtalet är en skandal, signerad av den redan hårt kritiserade förhandlingschefen Arbestål. Vad inte han – och de andra i förbundsstyrelsen, som ytterst är ansvarig för den här typen av avtal – begriper, är att han ifrågasätter hela existensen av SEKO. Poängen med att en gång i tiden sluta samman de lokala fackföreningarna till ett förbund var ju för att

bli starkare och därigenom kunna sluta gemensamma minimiavtal för hela landet. Den grundstenen ruckar man nu på.

Det är med avsikt som jag använder det diffusa begreppet "man". Det är nämligen också det ett tidens tecken inom SEKO: ingen tycks vara ansvarig för någonting. Om man frågar en förbundsstyrelseledamot, eller medlem i någon av de otaliga förhandlingsgrupperna och allt vad det heter, så förstår de inte vad man frågar om, än mindre känner de sig ansvariga för de beslut de fattat. Allt flyter...

...

Är det fler än jag som upplever sig vara på väg att drunkna i alla *visioner* som erbjuds på marknaden?! Arbetsgivaren har massor av *visioner* och facket har sina. Det är *2000-talets arbetsplats*, *Vision -97*, *Vision 2000*, *Hjärna och hand*, *Framtidens arbetsplats*, osv, osv...

De som startade fackföreningarna hade också de sina visioner. Samtidigt som de förde en hård och jordnära kamp för bättre löneavtal och andra matnyttiga saker drömde våra pionjärer om visioner. I målsättningsparagrafen skrev de in *socialismen*; ett samhälle där arbetarna har makten. Vi vet alla hur det har gått med den visionen. Den har förfuskats, skulle man kunna säga, för att uttrycka sig mildt.

I vår avdelnings sorteringsutskott diskuterade vi för två år sedan fram en vision om en bättre arbetsplats som vi kallade för *Framtidens arbetsplats*. Det var i sanning inget himlastormande dokument, knappast någon socialism!, men ändå några konkreta riktlinjer för det faktiska arbetet i det stora förändringar som nu pågår inom Terminal.

Nu lanseras *Framtidens arbetsplats* på avdelningsnivå. Så bra kunde man tycka. Men tyvärr har vår kortfattade och enkla handlingsplan svällt ut till en *vision* av

Forts på föregående sida: Vårtecken...