

FACKTUELLT

SEKO post • Klubb Terminaler Stockholm

Nr 9/nov 1997

Lönerevisionen:

Potten fördelad till enheterna

Lönepotten för hela Stockholms-terminalerna omfattar i år drygt 500.000 kr per månad (vilket är mindre än hälften av förra årets pott). Förhandlingarna om hur dessa pengar skall fördelas avslutades den 12 november.

Resultatet av fördelningen blev att alla enheter har möjlighet att höja fjolårets golvnivå från

14.950kr upp till 15.200kr (inklusive de 150 kronorna generellt). Dock har beräkningarna gjorts med ett tak på 600 kr (inklusive det generella påslaget). Dessa åtgärder kostar drygt 350.000 kr. Resterande ca 150.000 kr har fördelats till enheterna med hänsyn taget till bl.a. medellönerna i respektive enhet.

De lokala förhandlingarna ute på enheterna börjar omgående. Målsättningen är att alla förhandlingar ska vara klara till den 1 december, vilket är rekommendationen i det centrala avtalet.

Jan Åhman

Hemliga hörnan

HÄR hade vi tänkt att berätta lite mer om den nya Stockholmsutredningen, eller 3-2-1, som den också kallas. Projektkontraktet, som reglerar vad som ska utredas och hur, är klart. Likaså har de som ska göra jobbet utsetts. Men dessa uppgifter är än så länge **FÖRETAGSHEMLIGA** och ska förankras hos alla **INTRESSETER** innan personalen och fackmedlemmarna (förutom de tre SEKO-representanterna i samverkansgruppen som belagts med tystnadsplikt) kan informeras. De drygt 2.000 anställda som berörs inom Strockhomsterminalerna räknas kanske inte som *intressenter*; i vart fall får vi vänta till sist.

Till i början av december, är det sagt.

Tills dess får vi nöja oss med litet uppvärmd skåpmat. Utredningen ska undersöka möjligheterna att reducera antalet terminaler i Stockholm till två, och i så fall vilken av terminalerna som kan slås igen. Enligt ett tilläggsdirektiv ska man också utreda konsekvenserna av att gå ner till en terminal. Till sist ska man utreda om och var ett omlastningssnav kan placeras i Stockholm.

Utredningen ska vara klar redan den 1 mars 1998. Därefter tas beslut, och de förändringar man kommer fram till ska vara genomförda inom ett år! Panik som vanligt, med andra ord.

Mer får, som sagt, inte sägas idag.

/JÅ

**Avgångsvederlag? -
känn dig blåst!**
Sid 2

**Daglag för
ensamstående**
Sid 3

Arbetstiden
Sid 4

**Brevresnings-
maskinen**
Sid 7

Terminalklubben på Internet:

<http://home2.swipnet.se/~w-27485/>

Avgångsvederlag? Känn er blåsta!

Men kanske bättre tur nästa år...och varför inte ett sabbatsår!

■ Arbetsgivarens "Projektgrupp för en förbättrad åldersstruktur inom Brev" överlämnade i slutet av oktober att antal förslag till möjliga åtgärder.

Åtgärderna riktar sig i första hand till den som arbetar inom produktionen och har fyllt 45 år. Andra kan komma i fråga men då efter särskild prövning.

I projektgruppens förslag ingår följande åtgärder: avgångsvederlag, minskning av arbetstiden, delpensionslösningar, prövande av annat arbete med inkomstrygghet samt sabbatsår.

Avgångsvederlag

Erbjudanden om avgångsvederlag ska vara "riktade" och göras enligt reglerna i Postens Verktyslåda för minskning av personalöverskott, vilket innebär att man som mest kan erbjudas två årslöner om man varit anställd i minst 16 år och fyllt 50 år.

Minskning av arbetstiden

Till anställda som fyllt 55 år (alt 50 år) och varit anställd i minst 10 år kan arbetsgivare rikta ett erbjudande om att få gå ner till deltid med viss kompensation från Posten:

- För heltidsarbetande som går ner till 50% utgår lönekompensation med 3.000 kr/månad.
- För heltidsarbetande som går ner till 75% utgår lönekompensation med 1.500 kr/månad.

Delpensionslösningar

För den som fyllt 61 år och går i delpension kan Posten gå in med kompletterande ersättning:

- Alt 1. Man går i pension med max 10 timmar/vecka (25 procent). Försäkringsskassan ersätter dessa timmar med 55 procent och Posten går in med resterande 45 procent. Sammanlagd ersättning 100 procent.
- Alt 2. Man går i pension med 50 procent. Posten ersätter 25 procent och FK ersätter

resterande 25 procent med 55 procent i delpension, vilket sammantaget ger en ersättning på 89 procent.

Prövande av annat arbete med inkomstrygghet

Kan omfatta ledighet i sex till tolv månader. Villkor:

- helt tjänstledig från Posten (= inga sjukförmåner etc utgår)
- avtal skrivs med den anställde och den nye arbetsgivaren
- konkurrensbisyssla accepteras inte
- ersättning från Posten med max 5.000 kr/månad.



Bild: R Nyberg

Sabbatsperiod

Här föreslås två alternativ.

Alt 1. I samarbete med AMS erbjuda ett sabbatsår med A-kassa i utbyte mot att Posten anställer arbetslös ungdom. Företrädesrätten måste beaktas.

Alt 2. Posten erbjuder 50.000 kr mot att den anställde tar helt tjänstledigt under ett sabbatsår; inga semester-, sjuk- eller andra förmåner utgår.

Kostnad

Projektgruppen föreslog Brevs styrelse att anslå 50 miljoner för åtgärder för att förbättra åldersstrukturen under 1997 och ytterligare 150 miljoner för 1998.

Styrelsen beslutade att avsätta 50 miljoner för åtgärder 1997. Däremot fattades inget beslut om pengar för 1998, men brevchefen (Alerfelt) skriver så här till region- och terminalcheferna:

"Jag hoppas dock på ett sådant beslut och rekommenderar att ni redan nu börjar förbereda arbetet enligt Brevs föreslagna åtgärdepaket...Prioritera i första hand minskning av arbetstid och prövande av annat arbete med viss

lönekompensation och därefter avgångsvederlag. När det gäller förslagen om delpensionslösningar och sabbatsperiod, för vi idag samtal med Riksförsäkringsverket resp Arbetsmarknadsdepartementet för att få klartecken."

Tillämpning i Stockholm

I november började det gå rykten om att vissa beviljats avgångsvederlag och varterter som det ryktet spred sig steg intresset. Terminalklubbstyrelsen hade då inte tagit del av de förslag till åtgärder som vi berättar om ovan. När vi fick höra talas om avgångsvederlagen begärde vi information från den s.k. personalchefen. Vi fick varken då eller senare några tillfredsställande upplysningar om vad som gällde för 1997. Exempelvis att de 50 miljonerna delats upp så att hälften fördelats på regionerna utifrån budgeterade årsarbetskrafter, vilket gissningsvis rör sig om 3-4 miljoner för Stockholmsterminalerna. Den andra hälften skulle fördelas efter behov.

Förbrukade

Den 17 november fick vi besked av Morin att pengarna redan var förbrukade.

De pengar som Terminal Stockholm fått sig tilldelat - och, om intresse funnits, kunnat ansöka om - räcker inte till särskilt många avgångsvederlag och det är som alltid när det gäller sådana arbetsgivaren som beslutar.

Inte desto mindre är det anmärkningsvärt att man inte går ut och informerar om erbjudandena (som ju faktiskt inte bara gällde avgångsvederlag!), vare sig till facket eller personalen så att alla som är intresserade har möjlighet att anmäla det - och inte bara de som arbetsgivaren tipsar om/vill ska ta det.

Frågan är vem som nästa gång först av alla borde beviljas avgångsvederlag!

Sedan kan man ju till sist fråga sig vad det är för företag vi arbetar inom när det bildas kö så fort ord som avgångsvederlag nämns!

Daglag för ensamstående föräldrar fungerar utmärkt!

■ Efter den förra rapporten från Jämställdhetsgruppen i Faktuellt fick jag en reaktion från en av mina medarbetare på Stora/Klump på Klara som gav mig en tankesällare. Jag skrev om problematiken med ensamstående föräldrar och svårigheten att få arbeta på de tider som är möjliga med tanke på barnomsorg mm.

Vi har ju länge efterfrågat en gemensam policy för hela terminalregionen angående dagtid för ensamma föräldrar men alltid fått avslag med hänvisning till att frågan måste lösas på respektive enhet. Vid vår senaste träff i Jämställdhetsgruppen framkom att det fortfarande inte fungerar tillfredsställande på alla enheter i terminalregionen.

Gott exempel

Men, som min medarbetare helt riktigt framhöll, det finns en enhet på Klaraterminalen som borde kunna framhållas som ett gott exempel på hur bra ett daglag skulle kunna fungera och till och med bli en tillgång för enheten. På min enhet Stora/Klump har vi faktiskt i dag ett fungerande daglag, med egen lagledare. Denne arbetsledare har även ansvar för dem som av rehabiliteringsskäl får arbeta dagtid. Man har gjort upp ett rotationschema, man har laginformation och kompetensutvecklingen tas väl tillvara.

Osäkerhet

Tidigare var det ju så, i alla fall hos oss, att de som på grund av barnpassningsproblem tvingades att arbeta på dagarna blev stående med samma arbetsuppgift, genomgående storbrevssortering ekonomipost, hela sitt pass. Att detta på sikt kunde medföra belastningsskador är uppenbart. Det handlade då alltid om tillfälliga

lösningar och man levde i ständig osäkerhet om hur länge man kunde få behålla sin dagtjänst. Dessutom hamnade man ofta utanför den kompetensutveckling som kom alla de övriga anställda till del.

Många av dem som arbetade dagtid då gick miste om utbildningar i kvalitet och kundorientering mm.

Kompetens

I dag är det annorlunda. Tvärtom är det så att just daglaget nu besitter en kompetens i maskinsortering och kodning som många av den övriga personalen inte har. Man känner sig mer delaktig då man fått flera arbetsuppgifter.

Eftersom man som ensam förälder befinner sig i en utsatt position tycks det som om man är mer angelägen att kompetensutveckla sig. Detta för att man ska ha större chans att få behålla sin arbetstid och i förlängningen även sitt arbete.

Enligt uppgift har daglaget dessutom en mycket bra produktivitet.

Föredöme

Att vi nu äntligen har fått ett daglag kan vi tacka våra förstående produktionschefer för. Först vår förre chef, Bosse Eriksson och nu Claes Brolenius som haft en bra förståelse för problematiken med att vara ensam förälder. Sektionen har ju också drivit denna fråga lokalt länge.

Lagledaren följer upp vilka som har behov av fortsatt dagtid vid planeringssamtalen. Det är ju faktiskt så att behovet att arbeta dagtid varierar. Barnen blir ju större, klarar sig så småningom bättre själva. Nya behov kan uppstå hos personal som tidigare arbetat andra tider.

Vår enhet borde stå som ett föredöme för de enheter där frågan bara löses tillfälligt och med den stora osäkerhet och otrygghet som detta medför för den ensamma föräldern. Självklart borde det kunna gå att genomföra en gemensam policy i denna fråga i hela terminalregionen. Men

så länge detta inte fungerar så är det viktigt att sätta press på sin lokala sektion så att denna verkligen driver frågan med hänvisning till bl a jämställdhetslagen § 5.

Kan man dessutom, som på vår enhet visa att ett daglag kan medföra en bra produktivitet borde även de högre cheferna bli mer tilltalade av idén.

Ylva Dahlman, Jämställdhetsgruppen



Ill: Robert Nyberg

Till alla förtroendevalda kvinnor:

I förra Faktuellt berättade vi om vårt planerade seminarium för förtroendevalda kvinnor i terminalregionen. Vi var lite väl ambitiösa och nämnde datumet 8 december. Vi har nu insett att det är en orealistisk tidpunkt. Vi återkommer senare med närmare information!

Jämställdhetsgruppen

Arbetstidsfrågan allt hetare

Posten vill försämra ännu mer än Arbetstidskommittén

■ Terminalklubben gav tidigare i höst ut ett extranummer av *Faktuellt* (nr 7/1997) som handlade om Arbetstidskommitténs förslag till ny arbetstidslag. Där redogjordes för de förändringar (mest försämringar) av nuvarande arbetstidslag som kommitténs betänkande innebär:

- Kommittén föreslår ingen arbetstidsförkortning (det ingick inte heller i direktiven, typiskt nog). De förändringar i lagen som man föreslår (med mottot "flexibilitet") handlar därför om förläggningsfrågor och en anpassning till EG:s arbetstidsdirektiv.
- Den ordinarie arbetstiden är idag 40 timmar i genomsnitt under en fyraveckorsperiod. Kommittén vill förlänga begränsningsperioden till tio veckor.
- Det nattarbetsförbud som idag finns i lagen vill man ta bort.
- Enligt nuvarande regler måste arbetsgivaren schemalägga en rast senast efter 5 timmar. Kommittén utsträcker tiden till sex timmar och slopar kravet på schemaläggning.
- Veckovilan som nu är minst 36 timmars sammanhängande ledighet inom varje sjudagarsperiod sänks till 35 timmar - tillfälligt blir det tillåtet att gå ner till 24 timmar.
- Idag måste arbetsgivaren lämna besked om ändringar i den ordinarie arbetstiden minst 14 dagar i förväg. Regeln finns kvar, men försvagas.
- Kommittén föreslår att övertidstaket ska sänkas från 200 till 100 timmar....men samtidigt tas arbetsgivarens skyldighet att föra övertidsjournal bort. Och dessutom slopas den övertidsavgift som idag finns i lagen.
- Undantag från nuvarande lag får göras genom kollektivavtal som godkänts på central nivå. I den nya lagen skulle det räcka med lokala kollektivavtal. Det kan låta som en förbättring, men innebär i praktiken att lagen urholkas ytterligare.

37 remissinstanser lämnade under våren in sina svar till Arbetsmarknadsdepartementet, däribland Posten. *Faktuellt* har läst vad Posten svarade.

Diskussionerna om arbetstiden koncentreras idag kring två frågor. Dels den arbetstidsförkortning, som kan bli ett viktigt krav i avtalsförhandlingarna nästa år och/eller föremål för lagstiftning. Dels det förslag till ny arbetstidslag, som f.n. bereds inom Arbetsmarknadsdepartementet.

Faktuellt återkommer här med en kort repetition av arbetstidskommitténs förslag. Vi har också läst Postens remissvar och kan konstatera att de vill gå ännu längre än kommittén för att förstärka arbetsgivarens ställning. Till sist så publicerar vi ett utdrag ur de politiska riktlinjer i arbetstidsfrågan, som den socialdemokratiske partikongressen antog i september.

Posten tycker

Remissyttrandet (daterat den 27 mars) beslutades av dåvarande personaldirektören Ingemar Persson och skrevs under av Postens arbetsrättsjurist, Stieg Åhlin.

Inledningsvis konstaterar de att betänkan-

"...ligger i linje med den syn vi delar med våra fackliga organisationer om att arbetstidsfrågorna på våra arbetsplatser skall vila på flexibilitet och lokalt medinflytande. I detta ingår att det inom ramen för våra samverkansgrupper skall tecknas kollektivavtal om spelregler för flexibilitet i arbetstidsförläggningen som har sin utgångspunkt både från kundnyttan och verksamhetens krav och från den enskilde individen."

Flexibilitet?

Vackert! Persson&Åhlin har rätt i att arbetstidsfrågorna inom Posten vilar på flexibilitet. I själva verket har vi extremt

flexibla arbetstider. Vi arbetar under hela dygnet, hela veckan, hela året. Vi har arbetstider och scheman som går både på tvären och längden. Vi har alla tänkbara former av anställningsåtaganden. Etcetera... Vi har från facket varit med och förhandlat fram det mesta av detta. Och oftast varit överens med arbetsgivaren om alla de underliga scheman som finns. Så långt har Persson&Åhlin rätt.

Lagen som stöd

Men Postens personaldirektör och arbetsrättsjurist "glömmer" en sak. De flexibla lösningar vi har förhandlat fram och varit överens om inom Posten har uppnåtts med lagen som stöd. I nuvarande lag finns exempelvis ett nattarbetsförbud. Med stöd av detta har vi kunnat förhandla fram acceptabla nattscheman. Nu vill arbetstidskommittén ta bort nattarbetsförbudet och därigenom försvaga den anställdes och fackets ställning. Man pratar från arbetsgivarhåll och från kommittén mycket om flexibilitet. Men flexibilitet är ingenting nytt, det har vi redan. Det nya är att de vill ha en flexibilitet som **än mer dikteras av arbetsgivaren**. Självklart (tyvärr måste man använda det ordet) stöder Postens ledning ett sådant förslag.

Gå längre

- Ja, de vill t.o.m. gå längre än kommittén!
- De vill, i likhet med SAF, helst tömma arbetstidslagen och enbart utgå från EU:s arbetstidsdirektiv.
 - De retar sig också på § 8 där Arbetsmarknadsdepartementet föreslår följande skrivning:

Arbetstiden skall, utifrån verksamhetens krav, planeras och förläggas med hänsyn till arbetstagarens olika önskemål och behov. Därvid skall beaktas att arbetstagares möjligheter att förena förvärvsarbete med familjeliv och socialt liv i övrigt underlättas. Det skall även eftersträvas att arbetstidsförhållandena främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

Rent juridiskt är paragrafen inte så mycket värd, eftersom kommittén upphäver den i kommande paragrafer och förar

ten till lagen. Men det är vackert tänkt! Och det tycker inte Persson&Åhlin om och därför vill de skriva om eller ta bort paragrafen. Det säger mer om stämningarna inom Postens ledning än de artiklar som Dahlsten brukar skriva i Nyhetsposten!

- Än allvarligare är att Postens ledning vill förlänga begränsningsperioderna ytterligare. Enligt nuvarande lag har vi fyra veckor, kommittén föreslår en förlängning till tio veckor och Persson&Åhlin vill ha minst 12 veckor. Redan idag har vi som bekant ofta begränsningsperioder som omfattar mer än fyra veckor. Men då har dessa förhållits fram och arbetsgivaren har fått bjuda något för att få dem.

- Naturligtvis motsätter sig Persson&Åhlin också sänkningen av övertidstaket från 200 till 100 timmar. Genom att kommittén samtidigt tar bort arbetsgivarens skyldighet att föra övertidsjournal och dessutom tar bort övertidsavgiften ur lagen, blir det i praktiken svårare att beivra överträdelser mot det sänkta övertidstaket. Därför gläder sig Posten i sitt remissvar åt att övertidsavgiften tagits bort.

•••

Arbetstidskommitténs betänkande och remissyttrandena bereds för närvarande på Arbetsmarknadsdepartementet. Resultatet av denna beredning mynnar ut i en proposition till riksdagen, som troligen fattar beslut under våren.

Oroar LO

Vad har vi då att vänta oss?

"Arbetstiden oroar LO", lyder rubriken på en DN-artikel den 15 november. Det är LO:s ordförande Bertil Nilsson som uttalar sig:

– Kongressen (socialdemokraternas/red) slog fast att löntagarinflytandet över arbetstiden fortsatt skall vara stark och en kommande proposition måste vara tydlig på den punkten, säger han inför ett valupptaksmöte i Värmland denna vecka.

Ett sådant uttalande gör att man blir orolig! Vet Bertil Nilsson något om vad regeringen planerar i den här frågan, som han inte vill säga rakt ut? Kläm fram det i så fall!

Klart är att opinionsarbetet i arbetstidsfrågan måste fortsätta, om arbetstidskommitténs och SAF:s förslag ska stoppas.

Därför denna artikel!

Jan Åhman

(S)-kongressen om arbetstiderna

De politiska riktlinjer som antogs vid den socialdemokratiska partikongressen i september ("Framtidskongressen") uppehåller sig mest vid frågan om kortare arbetstid, men säger också några ord om arbetstidsfrågorna i övrigt. Deklar av riktlinjerna återges här.

Det är naturligtvis av intresse vilka riktlinjer regeringspartiet antar.

Vi kan konstatera att man uttalar sig för en arbetstidsförkortning, *men det är många om och men*. Och kravet är *mycket blygsamt*: 100 timmar per år som ska genomföras under en femårsperiod, dvs 20 timmar per år!, om man väljer den vägen. En normalarbetstid uppgår idag till ca 2000 timmar per år.

JÅ

Minskad arbetstid för ökad välfärd

Även om arbetstidsförkortning har lett till fler jobb på enskilda arbetsplatser kan en generell sänkning av arbetstiden inte lösa arbetslöshetsproblemet. Det främsta skälet för en arbetstidsförkortning ligger i välfärdsvinsterna för den enskilde. En kortare arbetsdag skapar förutsättningar för ett mer jämställt och jämlikt samhälle. Men en förkortning av arbetstiden medför en svår avvägning. De standardförbättringar vi har möjlighet att uppnå i en växande ekonomi kan tas ut antingen som lön eller som ökad fritid.

Samtidigt som åtskilliga önskar förkorta sin arbetstid vill tiotusentals, mestadels kvinnor, öka sin arbetstid från deltid till heltid för att därigenom öka sina inkomster. Den nya arbetsrätten har stärkt deras möjligheter. Utvecklingen mot kortare arbetstid får inte motverka kraven hos dem som önskar öka sin arbetstid till att arbeta full normalarbetsdag.

- **Ett första steg.** En första förkortning av den generella arbetstiden bör avtalsvägen påbörjas senast år 1999 men måste vid varje tidpunkt värderas i förhållande till effekterna av redan genomförda arbetstidsförkortningar och

de andra krav som intecknar det ekonomiska utrymmet, som en utbyggnad av vård, omsorg och skola. De anställas val mellan kortare arbetstid och reala löneökningar, liksom kraven på bra förutsättningar för produktion, måste vara det avgörande för i vilken takt arbetstidsförkortningen ska ske. Under förutsättning att produktiviteten fortsätter att öka finns möjligheter att förkorta årsarbetstiden med runt 100 timmar under en femårsperiod. Valet mellan kortare arbetstid och ökad lön är i första hand en fråga för de fackliga organisationerna och arbetsgivarna.

- **Övertid.** Övertiden bör begränsas och möjligheterna till övertidsuttag därför minskas.

- **Arbetsgivarna** måste bli mer lyhörda för krav på arbetstiderna. Den förbättring i den personliga välfärden som en förkortad arbetstid kan medföra får dock inte leda till att man ger avkall på nödvändiga åtgärder för att förbättra arbetsmiljön eller minska möjligheterna för de anställda att få full arbetstid. Ambitionen skall vara att heltidsanställning är en rättighet, deltidsanställning en möjlighet.

- **Lagstiftning** kommer att övervägas. I det fall arbetsmarknadens parter skulle misslyckas att genomföra en successiv arbetstidsförkortning och med beaktande av att förhållandena och prioriteringarna varierar mellan olika avtalsområden kommer lagstiftning att övervägas.

- **Flexibla arbetstider.** Produktionen, verksamheterna och de anställda ställer ökade krav på flexibel arbetstid. Det förutsätter en bra arbetsorganisation. Det är nödvändigt med ett starkt löntagarinflytande över arbetstidens förläggning. Det gynnar de anställda och ökar verksamhetens effektivitet. Inflytandet ska garanteras genom lagar och kollektivavtal. Arbetstidslagen ska skydda de anställda mot godtycklig behandling."

Har ni sett på maken.....

■ SEKO Förbundet har anlitat City Mail att dela ut SEKO Post medlemsbrev. Den 9:e oktober 1997, skickades medlemsbrev från SEKO Förbundet. Brevet innehåller ett meddelande angående höjningen av medlemsavgift från och med januari 1998. Brevet var väl formulerat och lämnade ej obesvarade frågor. Men det var en viktig fråga som inte alls har med brevets innehåll att göra: *Varför skickades brevet med City Mail?*

Det var en vanlig dag. Jag kom hem från mitt arbete. I dörren framför brevlådan ligger massa brev. Jag tog upp hela bunten och satte mig runt

Till min förvåning: brevet kom från SEKO!

mitt arbetsbord för att öppna breven och läsa genom innan jag går och hämtar barnet. Det ena brevet var stämplat med City Mails märke. Eftersom jag inte får så många brev med City Mail bud, öppnade jag det först. Till min förvåning, brevet kom från SEKO-Förbundet. Nu trodde jag inte mina ögon. Jag tittade igen på baksidan av kuvert. Det står City Mail klart och tydligt. Jag blev både arg och besviken. Men jag sov på saken.

Nästa morgon vaknade jag med en klump i halsen. Jag var inte förkyld. Nej då. Jag var ännu arg på vad jag upptäckte kvällen före. Som vanligt tog jag personalbussen till Tomtebodan där jag arbetar. På jobbet dröjde det inte länge innan jag fick ta emot frågor från arga medlemmar. Varför skickar SEKO våra brev med City Mail? Jag svarade ärligt, "Jag vet inte men jag tänker ta reda på det".

Under kafferasten satt jag med några arbetetskamrater och vi fick se en facklig förtroendevald. Vi tog genast chansen att fråga om han kunde förklara varför förbundet skickade brev med City-Mail. Jo då, det kunde han. SEKO Förbundet skickade brev med City-Mail "därför att City-Mails personal är SEKO-medlemmar." Svarade han. Nu trodde jag att jag höll på bli tokig. Jag trodde inte längre på

mina öron. Eftersom svaret var löjligt, fann jag det omöjligt att fortsätta diskussion. Jag beslöt mig att kliva ett steg högre upp för att finna rätt förklaring. Jag ringde då till terminalklubben där jag fick prata med flera personer.

Varför skickades brevet med City Mail?

Vissa svarade ärligt att de inte visste varför. Men någon svarade att det inte var fel att skicka breven med City Mail. Dels var City Mail billigare, dels var City Mail-anställda SEKO-medlemmar, så personen med så stor erfarenhet av postfackets medlemmars problem. Ännu en gång blev jag förstummad och förtvivlad för att höra så löjliga bortförklaringar. Efter att jag har lagt på luren, satt jag en stund och funderade på vad personen på Terminalklubben har sagt. "De som ifrågasätter förbundets beslut att skicka brev med City-Mail har inte tänkt långt," hade han sagt. Har jag och alla andra verkligen inte tänkt långt?

Nu vill jag höra vad man säger på Förbundet. Jag tog upp luren igen och ringde upp en annan person på Terminalklubben för att ta reda på telefonnumret till den ansvarige. På Förbundet kunde den som svarade i telefonen inte svara på min fråga

SEKO är mån om medlemmarnas pengar, påstod han

men lovade att återkomma om två timmar. Som han lovade, ringde han upp mig efter två timmar och hänvisade mig till Ulf Svensson. Det var ju Ulf som skrev under brevet till medlemmarna. Dock, informerade han mig om att Ulf ej var anträffbar just då. "Ring i morgon på förmiddagen." Jag la på luren och suckade. Jag måste ännu en gång vakna med en klump i halsen. Under hela dan diskutera-

de vi SEKO brevet och vad konsekvensen kunde vara för SEKO Posts medlemmar.

Måndagen den 20 oktober. Jag ringde upp Ulf Svensson på Förbundet. Det var han själv som svarade i telefonen. Jag undrade om han hade någon förklaring varför Förbundet skickade brev till SEKO POST med City Mail. Jo, förklaring hade han. "Det var billigare att skicka brevet med City-Mail än med Posten. SEKO är mån om medlemmarnas pengar," påstod han. Jag blev torr i munnen och stammade till. "Vad är det du säger? Är detta inte en ond cirkel? Å ena sidan är ni måna om medlemmarnas pengar, å andra sidan stöder ni ekonomiskt ett företag som i sin tur konkurrerar ut SEKO POST medlemmarnas jobb. Hur hänger det ihop?"

Jag gjorde klart för Ulf att varken jag eller någon annan SEKO POST medlem har lust att bidra till att avveckla våra jobb genom att förstärka City Mails kassa.

Under hela dan diskuterade vi SEKO brevet

Sedan gjorde jag klart för honom att vi SEKO POST medlemmar inte köper resonemangen att "ni måste tänka på att City Mail-personalen är SEKO-medlemmar." Vi är mycket medvetna om våra kamrater på City Mail. De har vårt stöd om bara pengarna gick i deras kassa. Men så är det inte. Pengarna gick i företagets kassa och kommer att användas för att konkurrera ut SEKO POST-medlemmars jobb. Hur kan jag förstå Förbundets agerande när det hotar mitt jobb? Med detta menar jag att det är Förbundet som inte har tänkt långt. Deras agerande är oegentänkt, kränkande och visar förakt för SEKO POST medlemmar.

Till sist vill jag säga, Förbundet måste ta sitt ansvar och erkänna att det har gjort fel. Jag vill inte höra flera löjliga bortförklaringar!

*Keshii Pelao Nathanael
TBA-K*

Den nya brevresningsmaskinen

Studiebesök i Danmark och England • Tre maskiner beställda till Stockholm

■ Vi var några fackliga representanter som fick möjlighet att studera brevresningsmaskiner i Danmark (NEC) och England (Siemens=AEG). De båda märkena bygger på samma principer, först en trumma försedd med kammar som fångar upp breven så att de kan matas in i nästa del där de förs med band förbi formatavkänning, adressläsning, frankeringsavläsning och frimärksstämpling. Stämplingen sker för övrigt med en bläckspruta. Sen går, i engelsmännens fall, breven direkt in i en brevsorteringsmaskin.

Köpenhamn

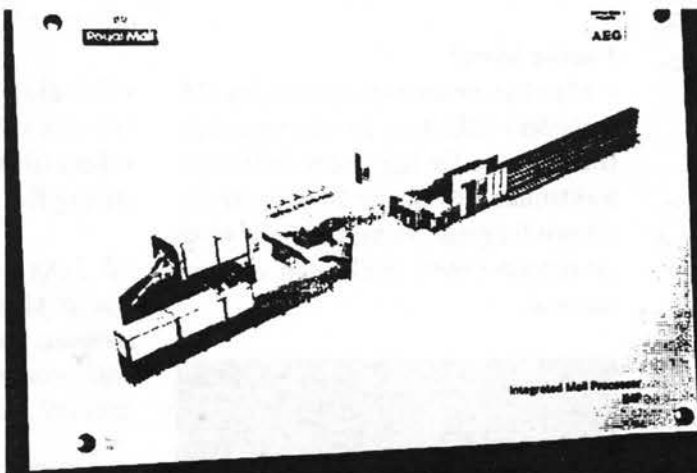
Först tog vi oss en titt på danskarnas maskiner som har varit i drift c:a 1,5 år.

Innan posten går in i brevresningstrumman skiljer man ur klump, storbrev och sladder. För att göra detta har man en förskiljningsanläggning som väl inte riktigt når upp till våra krav på ergonomi. Bl.a. kastade man klumpen i en behållare som stod bakom ryggen. Man glade om att det var oerhört viktigt att sladdret togs bort annars var det stor risk att de trasas sönder i maskinen. Det var inte lika viktigt att ta bort storbrev och

klump eftersom trumman skiljer bort dessa, men om man inte gör det så får anläggningen lägre kapacitet. Något annat som skapar problem är blöt post, då kan trumman inte alltid sära breven åt. Konstruktionen av staplarna där den färdigres-

de driftsäker och gav ett intryck av högre kvalitet än danskarnas, men yrkesinspektionen i Sverige hade väl fått dändimpen om man sett brevsorteringsmaskinen. Den hade nämligen utmatning i tre rader staplar där den översta raden var så högt placerad att man, om man var under medellängd, fick stå på tå för att tömma den. Att man i England inte prioriterar arbetsmiljön märktes också tydligt i lokalernas utformning som var stora industrihallar utan någon som helst bullerdämpning.

Den typ av anläggning som engelsmännen har d.v.s. med en brevsorteringsmaskin, kallas för IMP = Integrated Mail Processing och har en teoretisk kapacitet på 40 000 brev i timmen men praktiskt kan man bara räkna med 20 - 25 000.



ta och stämplade posten kom ut var väl inte helt genomtänkt eftersom man fick vända breven ett halvt varv innan den lädlades.

Swindon nästa

Det behövs sex personer för att sköta en maskin, fyra i förskiljningen och två för själva maskinen inklusive efterarbete.

I Köpenhamn har man c:a 300 000 försändelser i brevlådstömningen och av dessa klarar brevresningsmaskinerna c:a 200 000.

Efter diverse förseningar kom vi så till England. Först till en splitter ny anläggning i Bristol med 8 maskiner som bara gick i provdrift dagtid och eftersom vi var försenade hade produktionen redan slutat. Men redan här kunde vi konstatera att man inte hade någon förskiljningsanläggning.

I flygande fläng gav vi oss sen iväg till en anläggning i Swindon 10 mil bort som varit i drift några månader. Där var produktionen i full gång och vi kunde studera hur man arbetade vid inmatningen till trumman. Man stod och grävde i upptömningen och slängde klump och storbrev i bunkar intill sig, något sladder existerar nästan inte i England.

Maskinen i sig fungerade bra och verka-

Kontrakt

Senare, på väg till London, skrev postens representanter på ett kontrakt på 3 IMP-anläggningar med Siemens med option på ytterligare 17 maskiner dock utan brevsorteringsmaskin. Vi fackliga kom överens med Posten att bilda en arbetsgrupp för att bl.a. utveckla en förskiljningsdel till dessa maskiner.

Anders Viksten

På *Terminalklubbens* hemsida, <http://home2.swipnet.se/~w-27485>, finns fler - och bättre! - bilder av brevresningsmaskinen.



Engelsk GSM!

Avgift betald
Taxe perque
Sverige

Normalbrev

Avs: SEKO post
Klubb Terminaler Stockholm
173 00 TOMTEBODA
Adressändring: se nedan!

LO-datorer

Som LO-medlem kan man nu hyra en komplett multimediatator (PC med ljud och bild) med all kringutrustning, CD, skrivare och så vidare. I priset ingår internetprogram, spelprogram och program som täcker normala krav för en hem-PC, det vill säga kalkylering, ordbehandling och grafiska program.

Vad ingår i paketet?

Paketet består av en kvalitetsdator. Märket är Hewlett Packard (HP) med snabbhet och stort minne som uppfyller dagens och den närmaste framtidens krav.

Den har TCO-95 godkänd färgskärm (högsta internationella arbetsmiljöstandard), bläckstrålefärgskrivare, modem, program, internet via Telia, elektronisk post, garanti, support och avbrottsförsäkring, som allt ingår i priset.

Datorn hyrs på 36 månader. Kostnaden är 446 kronor per månad (sept-97) vilket inkluderar allt utom samtalskostnaden för den tid du tillbringar på internet (för närvarande 10 öre per minut kl. 18 - 08 och helger, 20 öre per minut kl. 08 - 18). Frakt per post tillkommer också (cirka 250 kronor).

Hur går uthyrningen till?

1. Din sektion har ansökningsblankett och kan intyga ditt medlemskap i SEKO.

2. Detta intyg och anmälan skickar du till TCM som hyr ut datorn. Denna anmälan är EJ bindande.

3. TCM kommer inom en vecka att skicka ut ett hyresavtal till dig.

4. Du fyller i hyresavtalet och skickar det sedan till TCM. Från och med att du skrivit under och skickat in avtalet är det bindande.

5. TCM skickar hem datorn till dig via posten inom 3 veckor. Datorn är enkel att sätta ihop, programmerad och instruktionerna är på svenska.

OBS! Det här är ett avtal mellan dig och TCM. Det innebär att du kommer genomgå sedvanlig kreditprövning för hyresavtal.

Varför hyra?

• Man kan under hela hyrestiden (36 månader) ställa krav på uthyraren och tillverkaren. De har under hela kontraktstiden ett ansvar för att utrustningen fungerar. Inom tio dagar efter att dator del sänts in ska den vara reparerad.



- Support första året inom 2 timmar.
- Man behöver inte lägga ut en stor summa pengar på en gång, utan betalar månadsvis.

Om det blir fel på utrustningen

I priset ingår telefonsupport, så att du får hjälp av kvalificerad personal dygnet runt första året.

På samtliga dator delar har du tre års garanti. Service åtgärdas inom tio dagar. Tel. är 020-826 826.

Tekniska data

HP Pentium 200 Mhz MMX (HP Vectra) • 32 Mb RAM • 2,1 Gb hårddisk • 2 Mb Grafikminne • 24xCD rom • ljudkort • högtalare • HP bläckstrå-

lefärgskrivare (HP Deskjet 400) • 15" HP färgskärm (TCO-95-godkänd skärm) • modem K56flex

Program och övrigt

Windows 95 • Works • Word 97 • Internetprogram, www • Encarta World Atlas • Soccer • Virussydd • Internetabonnemang, Telia • Elektronisk post 5 adresser • 5 hemsidor

- Försäkring vid långvarig arbetslöshet eller sjukdom
- Rätt till köp-loss efter hyrestidens utgång för 1480 kronor.

På LO:s hemsida, <http://www.lo.se> kan du få aktuell information om datorerna. Exempelvis att man nu har höjt processorns hastighet från 166 Mhz till 200 Mhz.

Serviceterminalerna Så var vi bara sexton...

När det nya Brevnätet infördes den 1 april förra året återstod nitton sorteringsterminaler i hela Sverige. Förutom de tretton huvudterminalerna sex serviceterminaler i Luleå, Östersund, Borlänge, Visby, Trollhättan och Hässleholm. Posten har hela tiden hävdat att serviceterminalerna på sikt ska bort.

Den senaste månaden har förhandlingar förts om en nedläggning av dem. Resultatet av förhandlingarna blev att Trollhättan och Östersund läggs ner senast vid utgången av 1998 och Luleå senast vid halvårsskiftet 1999. Inriktningen är att även Borlänge och Hässleholm ska läggas ned, men först efter en utvärdering av den första nerläggningsrundan. Visby blir kvar. **/JÅ**