

FACKTUELLT

SEKO post • Klubb Terminaler Stockholm

Nr 1/jan 1998

Temanummer om Postens framtid - och SEKO:s!

SEKO:s koncernfack inom Posten presenterade i slutet av oktober ett framtidsprogram för det fackliga arbetet inom Posten AB. Programmet, eller programutkastet, har antagits av Koncernkommittén. Det ska diskuteras vid ett antal konferenser i slutet av januari. Det finns därför ännu en möjlighet att påverka utformningen av programmet - men det brådskar!

Framtidsprogrammet behandlar frågor som är avgörande både för Posten och SEKO. *Facktuellt* ägnar därför mycket utrymme åt framtidsfrågorna i detta och nästa nummer.

Hela programmet

I det här numret publicerar vi hela SEKO:s Framtidsprogram. I var sitt inlägg granskar och kommenterar två ledamöter i Terminalklubbstyrelsen programmet.

I nummer 2/1998 återkommer vi med en kritisk granskning av den departementspromemorian om *Statens ansvar för post- och betaltjänsten* och de förslag den lägger. Vi kommer också att diskutera SEKO:s yttrande över promemorian.

Som alltid står *Facktuells* spalter öppna för debattinlägg. Likaså Terminalklubbens hemsida, där man f.ö.

redan nu kan läsa några av de artiklar som kommer i tryck först i nästa numret av *Facktuellt*!

Red

3-2 utredningen

"Vad gäller Terminalhanteringen så ligger närmast en avveckling av en stockholmsterminal samt ett försök att få ekonomibrevssortering på 5 - 8 terminaler. I ett längre perspektiv pratas också om en Mälardalsterminal som skulle innefatta både Tomtebodas, Västerås, Uppsala samt Karlstad."

Citatet kommer från en av våra pressgrannar ute i landet. Det är också det enda vi idag kan säga om utredningen, som lär pågå någonstans i Stockholm.

Red.

Terminalklubben

kallar till

ÅRSMÖTE

Lördag den 21 februari kl. 13.00
Lokal: ABF-huset, Sveavägen

Efter mötet bjuder klubben på middag.
Anmälan senast den 16 februari

Anmälningssblankett på nästa sida!

Välkomna!
/Styrelsen

SEKO:s
avtalskrav
Sid 2

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

Lönerörelsen

SEKO:s avtalskrav

SEKO presenterade den 14 januari kraven inför årets avtalsrörelse:

- Tvåårig avtalsperiod, 1 april 1998 - 31 mars 2000
- 300 kr/mån plus 1,5 procent båda avtalsåren. Sammanlagt innebär detta ett krav på 3,5 procent per år. Hur mycket av detta som ska läggas ut generellt preciseras senare.
- Nivån för lägslöner presenteras senare (idag är lägsta lön för månadsavlönad 10.600 kr/mån)
- En timmes arbetstidsförkortning ska genomföras under avtalsperioden. Kostnaden för arbetstidsförkortningen ska enligt SEKO ligga utanför ramen på 3,5 procent/år. På den här punkten skiljer sig SEKO:s krav från LO:s, där kostnaden för en eventuell arbetstidsförkortning skall rymmas inom de 3,5 procenten. Enligt Sven Olov Arbestål, SEKO:s förhand-

lingschef, kan ökad flexibilitet när det gäller arbetstidens förläggning finansiera arbetstidsförkortningen.

- Övertiden begränsas till 100 timmar/år (idag 200 tim)
- Garanterad semesterlön ska uppgå till 750 kronor per semesterdag. Den garanterade semesterlönen innebär för vår del en förbättring för dem som tjänar mindre än 14.000 kr/mån; övriga har redan mer än 750 kr/dag i semesterersättning.
- Ett central avtal om kompetensutveckling ska träffas. Målsättningen är att företagen i branschen ska lägga fast kompetensutvecklingsplaner för alla anställda. Det centrala avtalet ska kompletteras med avtal på företagsnivå.

JÅ

På Terminalklubbens hemsida finns senaste nytt om avtalsrörelsen!

**Faktuellt
nr 1/1998**

**Faktuellt ges ut av
Terminalklubben i
Stockholm**

Tel:

**Klara 781 56 60
Tomtebodavägen 781 76 14
Årsta 781 58 67**

Utgivningsplan 1998:

2/98	-	10/2
3/98	-	10/3
4/98	-	17/4
5/98	-	19/5
6/98	-	16/6
7/98	-	8/9
8/98	-	6/10
9/98	-	3/11
10/98	-	1/12

Normalbrev

Avs: SEKO post
Terminalklubben Stockholm
107 00 STOCKHOLM

Ja, jag kommer på Terminalklubbens
årsmöte och middag!

.....
Namn

.....
Sektion

**SEKO Klubb Terminaler
Plan 2**

107 00 STOCKHOLM

Medlemsförsäkringarna 1998

Sjukkapitalet ändras i GF 15000

Hemförsäkringen några kronor dyrare p.g.a. regeringens besparingar

Vid årsskiftet sker som vanligt en del ändringar i våra medlemsförsäkringar. Premierna ligger i stort sett kvar på samma nivå. Hemförsäkringen höjs några kronor som en följd av regeringens försämring av den allmänna rättshjälpen. I GF 15000 ändras och förbättras reglerna för förtids- och sjukbidragskapitalen. Premien för Medlemsbarn höjs till 35 kr/mån, men i gengäld förbättras ersättningarna.

Sjukkapital

Den som är medlem i SEKO och har tecknat en frivillig grupplivsförsäkring (GF 15000) har sedan tidigare kunnat få ett s k förtidskapital om man blir förtidspensionerad. Man har också kunnat få ett lägre förtidskapital vid sjukbidrag (som ju ofta föregår en förtidspensionering). Reglerna för ersättningen vid sjukbidrag har varit litet fram och tillbaka och ett tag utgick det helt ur försäkringen. Orsaken var att Försäkringskassorna i slutet av 80- och början av 90-talet beviljade så många sjukbidrag och förtidspensioner att försäkringen höll på att gå överstyr. Nu är förhållandet det omvända; allt färre beviljas förtidspension och därför återinfördes förra året möjligheten att få ersättning vid sjukbidrag. 1998 ändrar man reglerna på nytt och samtidigt döper man om ersättningarna. Sjukbidragskapitalet blir **Sjukkapital 1** och förtidskapitalet **Sjukkapital 2**.

Den stora nyheten är att man kan få både sjukkapital 1 och 2 utan att ha beviljats sjukbidrag/förtidspension. Villkoret är att man varit arbetsoförmögen en längre tid. *Sjukkapital 1* uppgår till 10.920 kr och beviljas om man varit arbetsoförmögen till minst hälften i 1,5 år under en tvåårsperiod (räknat från 1997-01-01). Har man barn under 17 år fördubblas ersättningen. Om man därefter fortsätter att vara sjuk (eller blir sjuk på nytt) kan man efter ett års sjukdom under en period om 1,5 år beviljas *sjukkapital 2*. Detta uppgår som mest till 109.200 kr (= yngre än 40 år,

därefter sänks ersättningen). Ersättningarna utgår också om det skulle vara så att man beviljas sjukbidrag/förtidspension utan att villkoren ovan har uppfylls.

Sjukförsäkring

Den gruppsjukförsäkring som förbundet tecknat hos Folksam är frivillig. Den som är intresserad får anmäla sig genom Folksam eller avdelningen. Försäkringen kompletteras dels sjukpenningen från 91:a dagen, dels sjukbidrag och förtidspension om det blir aktuellt. Storleken på premien liksom ersättningen redovisas i terminalklubbens lathund (som finns hos sektionerna) och naturligtvis också i informationsmaterial som kan beställas från Folksam. Premien varierar mellan ca 10 kr och 250 kr/mån beroende på ålder och vilka ersättningsnivåer man väljer. Ersättningen uppgår till mellan 900 - 2.000 kr/mån vid sjukdom och 360 - 900 kr/mån vid sjukbidrag/förtidspension.

Medlemsbarn

innehåller en del nyheter från 1998. Ändringarna gäller fr.a. vid sjukdom. Fler ersättningsmoment gäller vid sjukdom (exempelvis fick man tidigare ersättning för läke- och resekostnader enbart vid olycksfallskada). Ersättning vid sjukhusvistelse gäller från första dagen och antalet ersättningsdagar fördubblas till 365. Ersättningarna vid invaliditet förbättras (gäller nu redan vid 1 %

invaliditet).

Slutåldern för försäkringen höjs till 25 år (tidigare 20 år). Man får dock vara högst 21 år för att ansluta sig till försäkringen

Hemförsäkringen

Premien för hemförsäkringen höjs med några kronor 1998. Anledningen till höjningen är att regeringen försämrat den allmänna rättshjälpen, så att hemförsäkringen kommer att få ta en större del av denna kostnad.

Frågor?

Varje medlem som tecknat någon eller några av de kollektiva försäkringarna har fått ett försäkringsbesked hemskickat vid årsskiftet. Spara det! 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.

Om du har frågor kring de olika försäkringarna kontakta din egen sektion eller avdelningen, tel 24 34 00.

Ytterligare information ges också - förutom i den broschyr som Folksam skickat till alla försäkringstagare - i Terminalklubbens lathund, *VÅRA GRUPPLIVS- OCH OLYCKSFALLSFÖRSÄKRINGAR 1998*.

/Jan Åhman

FÖRSÄKRING	Premie/ mån 1997	Premie/ mån 1998
GF 15000		
<i>Gruppliv med enkelt förtidskapital</i>		
Medlem tom 65 år	58:50	58:50
Medförsäkrad tom 65 år	58:50	58:50
Äldre medlemmar	16:50	16:50
Äldre medförsäkrad	16:50	16:50
<i>Trygghetsförsäkring fritidsskador</i>		
Medlem tom 65 år	18:50	17:50
Medförsäkrad tom 65 år	22:50	22:00
Äldre medlemmar	7:50	7:50
Äldre medförsäkrad	16:50	16:50
MEDLEMSBARN		
Per barn	29:50	35:00

ETT FRAMTIDSPROGRAM FÖR SEKO - FACKET PÅ POSTEN

■ **SEKO:s Koncernkommitté i Posten presenterade i slutet av oktober ett förslag till "framtidsprogram" för SEKO:s fackliga arbete inom Posten. Programmet har antagits av Koncernkommittén men eftersom det ska diskuteras vid ett antal konferenser i slutet av januari kan man hoppas att det är preliminärt, och därför kan påverkas. Det är i varje fall med den förhoppningen som *Faktuellt* här presenterar programmet i sin helhet.**

VARFÖR ETT SEKO- FACKLIGT PROGRAM FÖR POSTEN AB?

Posten har utvecklats från det reglementsstyrda Postverket till ett Posten AB som styrs av bolagslagar och vinstintresse. Affärsutveckling, är det nya överlevnadskravet i lika hög grad som att tillhandahålla samhällsnyttiga posttjänster. Samtidigt har SEKO:s organisation inom Posten förändrats genom det nya koncernfack som vi byggt upp under några år. Förändringarna är så stora att vi måste se över vår fackliga organisation och hur vi arbetar.

SEKO har medvetet arbetat med att utveckla en facklig verksamhet som har sin största tyngd så nära arbetsplatsen som möjligt. Vi har strävat efter ett mer paronformat fack och har kommit en bra bit på vägen. Ett paronformat fack har få raka beslutslinjer uppifrån och ner utan arbetar mer i projekt och nätverk. Ett sådant fackligt arbetssätt blir framgångsrikt och slagkraftigt om vi samtidigt då och då kan kraftsamla i frågor av särskild betydelse för breda medlemsgrupper för att säkerställa den styrka som ett stort och utbrett fack naturligt har.

De stora förändringarna i samhället, före-

taget och vår egen fackliga organisation gör det nu särskilt angeläget att på ett tydligt sätt visa vad SEKO-facket på Posten står för och vilka frågor vi lägger särskilt stor vikt vid. Vi behöver klargöra våra ståndpunkter i medlemsarbete, förhandlingsverksamhet och Posten AB:s utveckling. Vi behöver definiera SEKO-fackets roll i förhållande till Posten AB. Det är hög tid för ett SEKO-fackligt program för Posten AB!

SEKO ett framgångsrikt fack

I SEKO:s enträgna och samlade arbete under 90-talet har vi lyft fram frågor som kompetensutveckling, delegering och en sammanhållen personalpolitik för hela koncernen. I vårt arbete med 2000-talets arbetsplats har vi strävat efter färre beslutsled för att ge utrymme för våra medlemmar att aktivt bidra till företagets och sin egen utveckling. Vi har drivit våra frågor allt framgångsrikare och kan se att våra idéer om bland annat delegering och färre beslutsnivåer börjar bära frukt. Vi måste nu själva följa efter och se över vår egen organisation och vårt arbetssätt på ett tydligt och handfast sätt. Vi ska stärka upp SEKO där besluten fattats. Vi ska ha en delegerad facklig organisation med tyngd och inflytande ute på arbetsplatserna. Vi kan inte slå oss till ro med det vi redan uppnått utan måste stärka SEKO post på det lokala planet för att nå ännu större framgångar.

SAMMANFATTNING

● **Samhällets och Postens snabba utveckling får konsekvenser för vårt fackliga arbete. Vi måste följa med i utvecklingen vilket innebär att SEKO:s tyngdpunkt alltmer kommer att ligga på den lokala nivån.**

● **Vi har varit framgångsrika och uppnått fackliga mål om delegering, kompetensutveckling och en sammanhållen personalpolitik. Vi planerar för ytterligare framgång och intensifierar arbetet med 2000-talets arbetsplats**

...

VÅRA FACKLIGA MÅL

SEKO post står inför många nya utmaningar. Omvärlden förändras i en takt som aldrig förr. Samhället förändras från industrisamhälle till kunskaps-, tjänste- och IT-samhälle. Förändringarna påverkar inte bara det företag - Posten - där vi är anställda utan också oss själva som samhällsmedborgare, anställda och fackföreningsmedlemmar. Utifrån den ibland kaotiska verklighet vi lever i är SEKO:s primära fackliga mål:

Trygghet i anställningen. Som anställda behöver vi känna att vårt arbete finns kvar även nästa dag. Vi behöver planera våra liv för att trygga familjen och ha en meningsfull fritid. Trygghet i anställningen bygger på tre grundstenar.

1. Allra viktigast är Postens fortsatta lönsamhet. SEKO:s intresse av god lönsamhet sammanfaller med intresset hos ägare och företagsledning - om än vi har lite olika motiv. Vårt motiv är att lönsamheten är nödvändig för att ge de anställda en trygghet i anställningen.

2. Vi anställda måste få bättre möjligheter till kompetensutveckling så att vi kan anpassa vårt arbete till de ständiga förändringarna. Vi måste se till att vara efterfrågade av vår arbetsgivare men även på arbetsmarknaden utanför Posten.

3. Det måste finnas lagar och avtal som reglerar arbetsgivarens möjlighet att säga upp de anställda. SEKO ska i förhandlingar med arbetsgivaren och genom dialog med politikerna försöka skapa så goda förutsättningar som möjligt för att skapa trygga anställningar.

Verkligt medinflytande. För att vi ska kunna nå övriga mål måste SEKO och Posten ha samverkansformer som gör ett reellt fackligt inflytande möjligt. Verkligt inflytande kan bara uppnås genom förtroendefull samverkan mellan två likvärdiga

parter. Om inte vi som anställda får ett verkligt inflytande kan inte heller Posten bli det lönsamma företaget som innebär anställningstrygghet. SEKO strävar därför hela tiden att förbättra de anställdas och fackets inflytande i Posten som företag men också inflytandet i de delar av samhället utanför Posten som på skilda sätt påverkar vår framtid.

En ny och förändrad arbetsorganisation. SEKO arbetar för en arbetsorganisation som på alla vis tar hänsyn till människan i arbetet. Vårt mål är en arbetsplats där alla trivs, känner engagemang och tar ansvar för sig och sina arbetskamrater. Ett sådant synsätt ställer alldeles speciella krav på organisationen. Vår vision är en organisation med få nivåer, utan hierarkier och med en effektiv och liten overhead. En organisation som är tydlig för alla anställda, där människorna får ta ansvar och kan utvecklas i det dagliga arbetet. Förutsättningarna måste Posten skapa genom en stark delegering av ansvar i organisationen och genom ett öppet synsätt på organisationen så att man kan genomföra exvis arbetsrotation och arbetssintegration. Människor ute på arbetsplatserna måste själva få stort inflytande på och ta stort ansvar för sin arbetssituation.

Förkortad arbetstid. Vårt mål är en fortsatt arbetstidsförkortning med bibehållen lön. Fördelarna är många. Framförallt medför en kortare arbetstid bättre möjlighet att kombinera arbetet med familjeliv och fritid men en arbetstidsförkortning skapar också bättre arbetstrivsel och arbetsmiljö. Arbetstidsfrågan håller på att segla upp som den stora frågan på arbetsmarknaden vid sidan om arbetslösheten. Även företaget är intresserat av att diskutera arbetstider men då för att skapa större flexibilitet i produktionen. SEKO post är positiv till arbetsgivarens behov av flexibla arbetstider, dock under vissa givna förutsättningar. En avgörande förutsättning är att arbetstagaren själv kan påverka förläggningen av sin arbetstid. Men arbetstiden handlar inte bara om antal timmar per vecka eller år. En lika viktig fråga är att de deltidsanställda får möjlighet att gå upp till heltid.

Bra och rättvis lön. Lika lön för likvärdigt arbete är vår utgångspunkt även i fortsättningen. SEKO post strävar efter att Postens anställda ska få en rättvis lön som motsvarar det arbete de lägger ner i företaget. Det innebär att vi vill ha ett befattningslönesystem som värderar de kvalifikationer, kompetenser och prestationer som krävs i viss befattning. I ett sådant system ska lönen höjas i takt med större ansvar, nya arbetsuppgifter och

ökad kompetens. En självklarhet är jämlik lönesättning som även ger möjlighet till utveckling för alla.

Riskgrupper och bristgrupper

I den snabba omvandling som Posten genomgår uppstår riskgrupper och bristgrupper. I riskgruppen finns anställda som riskerar jobben för att verksamheten skärs ner eller för att kompetensen inte längre behövs. Posten kan göra det lätt för sig genom att konstatera arbetsbrist och säga upp personal som tas om hand av samhällets skyddsnet. I bristgruppen finns inga människor alls utan är den grupp människor med ny kompetens som Posten söker för att kunna erbjuda sina kunder nya tjänster. En enkel väg är att konstatera att Posten saknar viss kompetens, "alltså rekryterar vi nya människor med rätt kompetens". Vi kan inte samverka på sådana villkor, Posten måste ta ansvar för sina anställda.

Vi måste tillsammans med företagsledningen skapa ett kompetensutvecklingsprogram som ger alla anställda möjlighet att utveckla sin kompetens så att de kan få jobb i bristgruppen. Andra företag som Volvo och Telia har visat att ett sådant program kan ge mycket goda resultat för företaget, individen och samhället.

Vi måste även tillsammans skapa ett åtgärdsprogram som ökar anställningsbarheten för anställda som befinner sig i riskgruppen. Via det programmet kan en del av oss gå vidare till nya jobb på Posten, andra kan få anställning hos Postens partners eller något annat företag i branschen.

SAMMANFATTNING

- Vi ska förbättra tryggheten i anställningen vilket vi ska uppnå genom att medverka till god lönsamhet, en bred satsning på kompetensutveckling och genom att påverka lagar och avtal
- Vi ska ha verkligt inflytande på alla nivåer vilket vi ska uppnå med hjälp av medinflytandeavtalet
- Vi ska ha en arbetsorganisation som präglas av delegering, få nivåer, minimal overhead och som tar stor hänsyn till människan i arbetet
- Vi ska fortsätta arbetet att förkorta arbetstiden. Samtidigt ska deltidsanställda få möjlighet att arbeta heltid.
- Vi ska ha en bra och rättvis lön. För

att uppnå detta ska vi utveckla ett befattningslönesystem.

- Vi ska satsa på kompetensutveckling för både riskgrupper och bristgrupper, för både gamla postisar och nyanställda

■ ■ ■

SAMVERKAN SOM KAMPMETOD

Företaget Posten har lämnat en tillvaro som monopolföretag och verkar nu på en avreglerad marknad med allt hårdare konkurrens. Posten kan inte längre ensidigt styra utvecklingen i postbranschen utan måste vara lyhörd för vad som händer i omvärlden. Den nya situationen tvingar Posten att intensivt bevaka vad som sker i omvärlden, lyssna till kunderna samt snabbt utnyttja de möjligheter som hela tiden dyker upp. För oss som anställda innebär denna situation många och stora omställningar med nya och ibland tuffa krav. Facket har samma situation som ledningen. Vi kan inte längre styra utvecklingen genom att göra upp om verksamheten inom företaget. För att bevara jobben och för att ha möjlighet att skapa bästa möjliga arbetssituation måste vi precis som ledningen vara lyhörda för vad som sker i omvärlden och utnyttja de möjligheter som ges. Den nya situationen får effekter på vårt fackliga arbete. Vi måste ompröva vårt sätt att arbeta utifrån den förändrade verkligheten som råder för våra medlemmar och Posten. Den gamla förhandlingsmetoden räcker inte längre till, vi måste komplettera med en metod som innebär att förändra i samverkan utifrån det gemensamma intresset av en konkurrenskraftig verksamhet.

SEKO på Posten står för både stabilitet och förändring. Stabilitet i vad vi vill uppnå vilket även i framtiden handlar om de grundläggande fackliga målen trygghet i anställningen, kompetensutveckling åt alla, god och rättvis löneutveckling, verkligt medinflytande, kortare arbetstider och en bra arbetsmiljö för både gamla och nya medlemmar. Fackligt arbete sker med de långsiktiga målen som grundval. De fackliga uppgifterna blir inte lätta och SEKO får ibland delta i beslut med negativa konsekvenser för medlemmarna för att säkra långsiktiga mål. Våra mål är mycket starkt kopplade till en god och konkurrenskraftig utveckling för företaget. Utan lönsamhet ingen trygghet och inga höjda löner.

Förändringen inom SEKO gäller inte i så

hög grad vad vi ska uppnå utan mer hur - på vilket sätt - vi bäst uppnår målen. Samhället och företaget Posten förändras med expressfart. Det blir allt svårare för SEKO att slå fast sanningar om hur hela företaget eller ens den enskilda arbetsplatsen ska se ut för att kunna erbjuda de anställda trygghet. Utvecklingen styrs av politiska beslut, av nya beteenden hos Postens kunder, av den tekniska utvecklingen och av hur Postens konkurrenter agerar.

Postens nya situation får konsekvenser för hur vi arbetar fackligt både på lokal och central nivå. Exvis påverkar Postens förändrade organisation hur vi organiserar det fackliga arbetet. Postledningen har en vision av en koncern med många små enheter som var och en fungerar som ett självständigt företag som ska anpassa sina tjänster till kundernas behov enligt mottot "alla affärer är lokala affärer". Posten genomgår samma förändring som många andra tjänsteföretag på en avreglerad marknad exvis banker, Telia och i försäkringsbolag. Förändringen kan beskrivas så här.

Det gamla Posten

Var en myndighet som hade liten konkurrens och där alla regler i grunden var beslutade av regering och riksdag. Var en mycket komplex organisation med många filter i form av system, rutiner, realer, chefshierarkier och en stor administration. Längst ner fanns produktionen med relativt enkla och standardiserade tjänster.

Det nya Posten

Är ett företag på en avreglerad marknad med hård konkurrens. Är på väg mot en enkel organisation med få filter och med mer komplexa och kundpassade tjänster länt ut i produktionen. De "små företagen" blir mer självständiga men får samtidigt ansvar för den komplexitet det innebär att tillhandahålla kundpassade tjänster i konkurrens med andra företag.

Postens organisation förändras för att möta konkurrensen och skapa större valmöjlighet för kunderna. SEKO måste följa med i utvecklingen vilket innebär att tyngdpunkten i det fackliga arbetet ska ligga på det lokala arbetet i "de små företagen". Det är i den lokala organisationen de stora förändringarna sker, det är där vi har störst möjligheter att vara med och få inflytande.

SEKO måste agera i stället för att bara reagera på arbetsgivarens förslag. Vi måste ständigt föra en aktiv dialog med arbetsgivaren på ledningsnivå om Postens

verksamhet. Samtidigt som tyngdpunkten i det fackliga arbetet förskjuts mot den lokala nivån blir det allt viktigare för oss i SEKO att påverka centrala inriktningsbeslut, vilket betyder att vi måste vara beredda att ompröva våra ställningstaganden utifrån hur olika förutsättningar förändras med tiden. SEKO strävar efter att delta i en en tät och öppen dialog med företagsledningen som beslutar om förändringarna i företaget.

SEKO ska vara en aktiv och respekterad part som både medlemmar och ledning/chefer uppfattar som en resurs i den omställning Posten är mitt uppe i. Det viktigaste framöver är att medverka till att Postens verksamhet utvecklas på ett sätt som framförallt skapar trygghet för de anställda men även tillgodoser andra fackliga intressen. Den utvecklingen är ett gemensamt intresse för ledning, anställda och SEKO och den utvecklingen måste vi åstadkomma i samverkan. Ledningen kan inte åstadkomma en positiv utveckling och bra resultat i företaget utan medverka från anställda och fackliga företrädare och på samma vis är vi beroende av ledningens beslut.

Samverkan en kampmetod i tiden

Posten har ett medinflytandeavtal som formellt reglerar partssamverkan men också inflytandet för alla anställda. Avtalet som sådant ger inget inflytande, däremot om vi faktiskt lyckas utveckla en samverkanskultur på alla nivåer i Posten. Det finns några grundstenar i en sådan kultur, ett antal villkor som förutsätter båda parter medverka och som måste uppfyllas för att samverkan ska leda till en vinna/vinna-situation. Samverkan bygger på tillit mellan parterna, på att de har samma bild av verksamhetens förutsättningar genom att dela samma information och på att det finns arbetsformer för utveckling i samverkan.

Det finns en gammal förhandlingstradition på Posten. Nu måste samtliga parter i Posten, arbetsgivare som fackliga organisationer, ta steget från en förhandlingsskulturr till en samverkanskultur. Inte så att det ska samverkas till varje pris, det finns situationer och frågor där parternas motstridiga intressen gör att vi måste förhandla. SEKO är dock övertygat om att Posten står inför stora förändringar och att samverkan är en bättre metod än förhandling när det handlar om att utveckla verksamheten. Den stora spänningen/motsättningen i verksamhetsfrågor finns inte mellan Posten och de anställda utan mellan företaget Posten och marknaden. Parterna på Posten har gentemot

marknaden ett sammanfallande intresse, vilket är en god grund för samverkan. Men samverkan måste bygga på ömsesidig nytta. Samverkan gör det lättare för ledningen att driva förändringsarbete. Samverkan är en kampmetod för SEKO och målet är att medlemmarna inte ska kastas ut i arbetslöshet.

Grunden i det fackliga uppdraget är partsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar, eller om man hellre vill uttrycka det så, motsättningen mellan arbete och kapital. Facket har varit, och är fortfarande, en kamporganisation. Kampen för medlemmarnas välfärd och rättigheter styr det fackliga uppdraget och är högaktuellt i dagens Sverige likväl som i dagens Posten. Företagen i allmänhet och Posten i synnerhet, förändras med en väldig hastighet. Nya tider kräver nya arbetsätt och nya kampmetoder måste komplettera de traditionella. För att utveckla vår fackliga styrka och ta oss in i beslutsprocesserna i företaget på ett tidigt och påverkbart stadium så skrev vi medinflytandeavtalet. Vi vill använda samverkan som en ny kampmetod. En förtroendefull samverkan mellan parterna är en viktig förutsättning för en framgångsrik utveckling av postkoncernen. Ett framgångsrikt företag kan erbjuda våra medlemmar trygga jobb.

Vi ska vara ett effektivt, samordnat och samkört fack där det går bra att känna av medlemsvindarna och där vi vid behov har möjlighet till en enad styrkedemonstration.

Vi ska använda oss av kunniga medlemmar i tillfälliga projektorupper som arbetar på koncernkommitténs uppdrag.

Samtalet på arbetsplatsen ska få en större plats i SEKO:s verksamhet. Det räcker inte med information längre. Vi måste ha kommunikation. Att prata direkt med ledningen är viktigt både för medlemmarna och ledningen.

Kraftsamling behövs i dessa tider och rätt person på rätt plats är självklart bäst i längden, detta oavsett om man är förtroendevald på en mindre arbetsplats, jobbar med förhandlingar mot våra centrala chefer, påverkar samhällsutvecklingen i kontakt med samhällets beslutsfattare eller ser till att rätt person får rätt information. Det är som vanligt tillsammans som vi är starkast.

Postens personidé bygger på övertygelsen att alla medarbetare kan ta ansvar och lösa problem. Det är genom att alla är

delaktiga som vi utvecklar Posten till att vara ett ledande kommunikationsföretag med nöjda kunder, lönsamhet och personal som trivs.

■ ■ ■

VÄRLDEN FÖRÄNDRAS

Genom det nya medinflytandeavtalet har parterna tagit ett gemensamt ansvar för ett nytt arbetssätt i Posten. Det nya avtalet bygger på tre hörnstenar, Utvecklingssamtal, Arbetsplatssträff och Samverkansgrupp. Det är naturligt att de flesta personalpolitiska frågorna hanteras genom utvecklingssamtalen, ute på arbetsplatssträffarna eller i samverkansgrupperna. Men det fackliga arbetet kan inte bara ske lokalt. Parterna på Posten måste också enas i en rad övergripande, strategiska frågor inom personalpolitiken som ska gälla för alla anställda inom Posten.

Omställningsarbete är svårt i en strukturmöte och därför måste Posten och SEKO även samverka ute i samhället. Vi måste intensifiera vårt samarbete med politiker, länsarbetsnämnden, kommunen och andra i samhället som har samma intresse som vi av att undvika arbetslöshet.

SAMMANFATTNING

- Vi ska komplettera förhandlingsarbetet med utveckling i samverkan. Den fackliga kampen leder i många fall till bättre resultat om vi samverkar redan på idéstadiet.
- Vi kan inte styra verksamhetens utveckling genom att slå fast sanningar i ett handlingsprogram. Vi måste hela tiden agera utifrån de förutsättningar som verkligheten bjuder i en värld som förändras allt snabbare. Vi ska göra det i en tät och öppen dialog med ledningen.
- Det viktigaste fackliga arbetet sker på lokal nivå och den främsta metoden i allt utvecklingsarbete är samverkan
- SEKO post ska kännetecknas av att vara en aktiv och respekterad part som både medlemmar och chefer/ledning uppfattar som en resurs i omställningsarbetet.
- Priset för SEKOs medverkan i förändringsarbetet är att Postens chefer på alla nivåer visar förståelse för våra fackliga mål.
- Vi ska inte bara samverka inom företaget, vi ska i allt högre grad samverka ute i samhället för att aktivt bekämpa arbetslösheten.

För att förstå vad som händer på Posten och kunna delta i en utveckling som gynnar medlemmarna måste vi förstå vad som händer i omvärlden. På företagsnivå medverkar SEKO i beslut som kan synas obegripliga på det enskilda postkontoret och leda till kommentarer som att "dom är köpta av företagsledningen". Det finns starka drivkrafter som omvandlar samhället, drivkrafter som vi måste förstå, ta hänsyn till och utnyttja. Sådant som inte går att styra på företagsnivå eller ens på nationell nivå. Drivkrafter som finns på en global nivå.

Ny teknik är en sådan drivkraft. Den nya tekniken finns redan i alla Postens distributionsnät - för meddelanden, varor och betalningar.

Informationsteknologin (IT) innebär sekundsnabbt sätt att kommunicera, tillgång till information från hela världen vid den egna arbetsplatsen eller i hemmet, möjlighet att snabbt ordna möten som tidigare stötte på fysiska hinder. IT berör själva kärnan på Posten som är kommunikation och informationsförmedling. Traditionella brev kompletteras allt oftare med fax och e-mail och breven kan på 10-15 års sikt komma att spela en relativt undanskymd roll. Framförallt företagssidan kommunicerar allt oftare elektroniskt - med sina kunder via Internet och inom företaget med hjälp av intranet. Men även privatpersoner använder informationsteknologi för att sköta sina ärenden i hemmet. Betalningar sker allt oftare på elektronisk väg. Det kanske dröjer många år innan vi får se det kontantlösa samhället men vi är onekligen en bra bit på väg.

Den nya tekniken ger möjligheter för Postens traditionella kunder, för konkurrenterna men också för Posten själv. Det elektroniska Torget är en sådan möjlighet där Posten kan vara en länk mellan säljare och köpare genom att tillhandahålla en marknadsplats men även genom att sörja för distribution och betalning, ja kanske även för lagerhållning. Det är inte på förhand givet på vilket sätt tekniken skapar vinnare och förlorare. Det finns exempel på att tekniken gjort det möjligt att konkurrera med Posten. CityMail är ett exempel som avslöjar Postens sårbarhet i ett IT-samhälle som dessutom är avreglerat. Posten var först med idén att låta sina storkunder datorsortera sin post för att förenkla distributionen. Det var relativt lätt för CityMail att kopiera idén och

erbjuda en billig distribution för ett smalt kundsegment. Den nya tekniken gav nya förutsättningar för distributionsnätet.

Globalisering, internationalisering och samverkan.

Vi talar om informationssamhället, kunskapssamhället, tjänstesamhället. Vi använder begreppen för att vi måste sätta namn på den omvandling som sker för att förstå det som sker. Men den stora omvandlingen kanske inte täcks av begreppen ovan. Det stora är kanske snarare att vi håller på att upplösa våra gamla bilder av företag och nationer, att vi tvingas samverka på ett helt annat sätt än tidigare. Företagen lämnar sitt nationella fäste och blir internationella.

Sverige gå med i EU. Inomregional samverkan bryter traditionella band till huvudstaden. Förvaltningen börjar arbeta tvärs över gamla sektorsgränser. Självständiga bolag är inte längre den enda företagsformen, i stället hör vi talas om virtuella organisationer. Glesbygden drar till sig nya IT-baserade arbetsuppgifter och distansarbete blir allt vanligare. Vi vanliga medborgare börjar så sakta känna oss som en del av världen med hjälp av internet och vi ingår allt oftare i nätverk av något slag - ett tidstypiskt ord.

Nya allianser och nya samverkansformer erbjuder möjligheter för Posten men ställer också krav på förändring. Företagen - som står för lejonparten av Postens intäkter - blir alltmer internationella. Deras kommunikationsmönster är globalt. För Posten innebär det att tjänsterna måste anpassas till den nya situationen. När Postens kunder blir alltmer internationella måste även Posten kunna uppträda på en global arena och följa sina kunder ut i världen vilket innebär att garantera obrutna flöden även om tjänsten innebär att passera ett antal nationsgränser. För Posten är det nödvändigt att agera på en internationell arena och att samverka i internationella allianser. Posten måste också rusta sig för att på sikt möta utländsk konkurrens även på sin hemmarknad. Efter Sveriges inträde i EU är det inte längre givet att just Posten ska utföra svenska posttjänster i framtiden. EU:s beslut om postmarknaden år 2001 blir viktigt för Posten.

Branschglidning.

Branschbegreppet har aldrig varit tydligt för Posten, det finns ingen given och allmänt accepterad definition av postbranschen. Posten har verksamheter i två av de branscher som omvandlas allra snabbast just nu finans och telekommunikation. Postens affärsidé är att alla ska nå

alla med meddelanden, varor och betalningar. Posten ska stå för en infrastruktur och för enhetlig prissättning och service på dessa områden. Utåt är postkontoren symbolen/garanten för Postens åtagande. Men det som händer just nu är en branschglidning där meddelanden och betalningar alltmer tar elektroniska vägar samtidigt som Posten inte får utveckla sig fritt mot finanssektorn och telebranschen. Troligen kommer även mediabranschen att påverka Postens framtid, det växer ständigt fram nya media och nya sätt att förmedla meddelanden. Möjligheten att distribuera både tal och rörliga bilder från person till person finns redan, vilket självklart kommer att påverka Posten både vad gäller fysiska och elektroniska meddelanden. Ett annat orosmoln är att reklamdistributörer, som visserligen konkurrerar redan idag, har börjat experimentera med att dela ut adresserade försändelser liksom tidningsdistributörens. Posten Sverige är inte ensamt om problemet med branschglidning, många länder brottas med samma problem i en postbransch i snabb omvandling.

Avreglering/privatisering

Hela västvärlden använder samma recept för att sanera statsbudgetar och öka effektiviteten i det som tidigare var offentliga postmonopol och nu allt oftare är konkurrensutsatt verksamhet. Internationellt har Sverige gått mycket långt i avregleringen, betydligt längre än flertalet länder inom EU. Och det gäller inte bara Posten utan i lik hög grad SJ, Telia och Vattenfall. Det finns ingen väg tillbaka. Nu gäller det att skapa klara spelregler så att Posten får konkurrera på samma villkor som andra aktörer. Om Posten inte klarar den konkurrensen har företaget inte heller något existensberättigande. Men om avregleringen inte samtidigt innebär konkurrensneutralitet finns det stor risk för att Postens anställda mister sina jobb till nyanställda på företag med bättre konkurrensvillkor och sämre anställningsvillkor.

Konkurrens

Ökad konkurrens är en naturlig följd av avregleringen men också en följd av att ny teknik i grunden förändrar distributionsnäten och gör dem lättillgängligare för både kunder och nya operatören. I Sverige har olika regeringar under en lång följd av år medvetet ändrat spelreglerna för att stimulera konkurrens. Hela EU är ett projekt som syftar till fri rörlighet av varor och tjänster inom Europa, dvs fri konkurrens. Globalt krymper vårt klot och företas, ser hela världen som sin marknad och flyttar även tillverkning och annat till de länder som är mest konkurrenskraftiga (i vid bemärkelse).

Kundkrav Kunden är kung - ett slagord som anammats av alltför många företag, inklusive Posten. Konkurrensen ökar ständigt i alla branscher och kunden får allt fler valmöjligheter. Ny teknik och en flexibel organisation gör det möjligt för företagen att skraddarsy produkter och tjänster efter kundens önskemål. Posten har samma sits som andra företag vilket är bakgrunden till att hela organisationen har marknads- och kundorienterats. Det är också förklaringen till Postens satsning på 2000-talets arbetsplats som bygger på idén om många företag, sammanhållna av en gemensam affärsidé i en koncern.

"Småföretag" måste vara mycket kundnära och flexibla. Det handlar inte längre bara om att erbjuda postens sortiment till de kunder som besöker postkontoret utan det handlar om att lyssna till kundens krav och behov och om att söka upp sina kunder.

Nya kundkrav är en stark drivkraft eftersom kunderna vant sig vid att det alltid finns någon annan som är villig att erbjuda den tjänst de vill ha. De nöjer sig inte längre med att bara få det som bjuds över disk, de ställer krav. Men det finns en annan sida av kundorienteringen och det är att de som har kundkontakter också måste ha befogenheter och kompetens. Tanken på kundorientering är riktig men måste gå hand i hand med delegering och kompetensutveckling för att få lyftkraft.

SAMMANFATTNING

- Ny teknik påverkar kraftigt all informationshantering, dvs själva kärnan av Postens verksamhet. Ny teknik innebär också nya möjligheter till affärsutveckling. Vi måste ta till oss den nya tekniken eller försvinna. Men det får inte ske okritiskt. När tekniken slår ut gamla jobb måste Posten ta ansvar för riskgrupperna och inte nöja sig med att konstatera arbetsbrist. När Posten investerar i ny teknik måste investeringen visa sig lönsam eller projektet läggas ner.

- Vi måste följa våra kunder ut på en internationell arena och vi måste även i allt högre grad samverka med andra företag inom och utom landet. Samverkan kan ha betydelse för lönsamheten men även för vem som gör jobben. Vi kommer att säga nej till samverkansprojekt som innebär att någon annan tar över våra jobb.

- Gamla branschbegrepp löses upp i informationsamhället och Posten som företag får inte låsas in av ett förlegat branschtänkande. Verksamhetsidén är

att förmedla meddelanden, varor och betalningar. Det är vår bransch och inom den måste vi få frihet att utveckla verksamheten. Med en sådan branschbeskrivning finns vi i en utvecklingsbransch.

- Vi accepterar avregleringen och därmed de privata alternativen. Det finns ingen väg tillbaka och vi är övertygade om att Posten kan fortsätta att vara en dominerande aktör. Vi tror att det är bra för Posten att branschen fått fler aktörer, det sporrar oss att bli ännu bättre.

- Självklart ska Posten verka i öppen konkurrens. Lika självklart är att vi då måste få operera på samma villkor som våra konkurrenter. Vi accepterar inte att särbehandlas. Vår verksamhet är en del av samhällets infrastruktur. Det innebär att aktörer inom vårt område måste vara seriösa och att samhället ska ställa seriositetskrav på samma sätt som i taxi- och resebranschen.

- Det är våra kunder som avgör om vi har något existensberättigande i framtiden. Det dagliga mötet med kunder sker ute i produktionen. Hur mötet avlöper och upplevs av kunden hänger helt på de anställdas kompetens och befogenheter. Kundorientering måste gå hand i hand med kompetensutveckling och delegering.



POSTEN I DET SVENSKA SAMHÄLLET

Posten har alltid funnits och är en självklar del av infrastrukturen i samhället.

Så resonerar nog de flesta av oss antingen vi är anställda på Posten eller kunder till Posten. Men det självklara är inte längre lika självklart när verksamheten avregleras och Posten ska fungera som ett bolag i konkurrens med andra företag.

Staten är ägare till Posten vilket innebär en ägare med politiska ambitioner om samhällstjänster. Men samma ägare lägger press på oss genom att avreglera branschen för att åstadkomma marknadsanpassade tjänster. Ägarkravet att Posten samtidigt ska erbjuda samhälls- och marknadstjänster ställer Posten i en svar situation.

Ägarens politiska ambitioner med Posten är att Posten utan ersättning åtar sig att sköta den rikstäckande postservicen samt att mot viss ersättning ansvara för den

rikstäckande kassaservice. Postens åtagande regleras i en postlag samt i ett avtal mellan Posten och Post- och Telesysterisen.

Grundläggande postservice. Det är naturligt att Posten ställer sig som garant för en rikstäckande postservice i ett avtal med staten. Det är bara Posten som har förutsättningar att garantera den postservice som är en nödvändig del av infrastrukturen i samhället. Men eftersom volymerna sjunker kraftigt och ser ut att göra det även i framtiden ska avtalsperioden vara relativt kort. Varje nytt avtal måste utgå från Postens behov av att varje verksamhetsgren måste vara lönsam.

Antalet operatörer som slår sig på postservice ökar snabbt och de etablerar sig på väl avgränsade lokala marknader. De behöver inte solidariskt vara med och finansiera de olönsamma bitarna av den rikstäckande servicen. Staten måste utveckla en modell som innebär att alla operatörer tar ett solidariskt ansvar för den rikstäckande servicen, annars uppstår på sikt en ohållbar situation för Posten som drabbas dubbelt, dels i form av sjunkande volymer dels i form av att konkurrenterna kan plocka russin ur kakan. Ett alternativ till den solidariska finansieringen är en modell där staten handlar upp olönsam postservice på samma sätt som staten handlar upp olönsam järnvägstrafik för att garantera medborgarna en rättvis samhällsservice.

Avregleringen har inledningsvis skapat lite av en djungel med flera oseriösa operatörer. Situationen känns igen från avregleringen av taxibranschen och drabbar främst kunderna. Precis som i taxibranschen måste samhället ställa upp vissa krav på kvalitet och seriositet för att få fungera som postoperatör.

Fri prissättning hör intimt ihop med fri konkurrens. Postens alla konkurrenter kan fritt sätta priser utifrån normala lönsamhetsbedömningar och differentiera priserna för olika kundsegment. Konkurrentslagstiftningen sätter upp särskilda villkor för en dominerande aktör, dvs Posten i det här sammanhanget, för att förhindra dumpning, i syfte att slå ut en konkurrent. Staten måste utveckla en ny modell som samtidigt hindrar Posten att använda sin styrka att slå ut konkurrerande småföretag och småföretagen att använda prisinstrumentet för att plocka russin ur kakan.

Rikstäckande kassaservice. Historiska och praktiska skäl ligger bakom Postens kassaservice. Det har varit praktiskt att

låta Posten sköta kassaservice eftersom kontorsnätet ändå fanns på plats i ett finmaskigt nät över hela landet. Kassaservice är en nödvändig samhällsservice. Medborgarna måste kunna ta ut och sätta in pengar för att samhället ska fungera. Speciellt viktig är tjänsten för svaga grupper i samhället. Frågan är vem som ska betala för servicen, i takt med att betalningsströmmarna tar nya vägar blir kassaverksamheten en allt större förlustaffär. Frågan framöver är också om kassaservice har en naturlig plats i postlagen. Rimligtvis bör en fungerande betalningsförmedling vara ett ansvar för aktörerna inom betalnings- och finansmarknaden. Det är dags att diskutera den historiska placeringen av kassaservice inom Posten framförallt som Posten inte kan konkurrera fritt inom finanssektorn.

SEKO slår fast, trots resonemanget ovan, att kassaservice är en nödvändig del av samhällsservicen. Samtidigt är priset för högt för Posten om det innebär krav på ett kontorsnät som inte klarar lönsamheten. Staten måste utveckla en modell som samtidigt tar hänsyn till medborgarnas behov av en fungerande kassaservice och Postens behov av att varje verksamhetsgren måste kunna stå på egna ben och uppvisa lönsamhet.

Staten som ägare. För de anställda inom Posten spelar det inte så stor roll om staten är ägare eller någon annan. SEKOs krav på ägaren är god förmåga att utveckla verksamheten och erbjuda de anställda trygga jobb. De politiska ambitionerna hos staten som ägare medför en rad problem för Posten och Postens anställda. SEKO ställer därför krav på ägaren.

SAMMANFATTNING

- Gör en klar boskillnad mellan marknadstjänster som Posten ska leverera i fri konkurrens med andra operatörer och samhällstjänster som staten bör handla upp där Posten är en av flera tänkbara anbudsgivare.

- Ta bort kravet på rikstäckande kassaservice från postlagen för att visa att rikstäckande kassaservice är en fråga för den finansiella sektorn. Staten bör definiera sina krav på denna samhällstjänst och handla upp tjänsten i fri konkurrens. I det läget bör Posten vara en av anbudsgivarna.

- Få till korta avtalsperioder mellan staten och Posten om rikstäckande postservice. Avtalet måste ske på affärsmässiga grunder utifrån realistiska

bedömningar av intäkter och kostnader.

- Ta bort skrivningar om Postens verksamhetsinriktning. Ägarens styrning bör ske genom bolagsstyrelse och bolagsstämma samt företagets bolagsordning. I en avreglerad marknad med fri konkurrens är det orimligt att styra företagets verksamhetsinriktning i lag.

- Avgiftsbelägg tillståndsplikten att driva postverksamhet.

- Utveckla en modell för prissättning av posttjänster som varken står i strid med principerna i konkurrenslagen eller principerna om konkurrens på lika villkor.

■ ■ ■

FÖRETAGET POSTEN

En tillbakablick

Vi skriver handlingsprogrammet år 1997 för att bättre kunna vara med och styra utvecklingen fram till och över sekelskiftet. Men för att förstå framtiden är det ofta nyttigt att först titta i backspegeln. Vad har hänt under senare år och varför? SEKO har tittat i backspegeln, en titel som avslöjar att utvecklingen gått rasande fort inom Postens verksamhetsfält. Vi ser inga tecken på att tempot kommer att minska. Vad vi ser är att utvecklingen hela tiden styrs av ett yttre tryck - politiska beslut, ändrade kundbeteenden, ny teknik, konkurrens. Vad vi lärt oss är att det inte går att slå fast hållbara sanningar om utvecklingen, att vi i stället måste vara mycket lyhörda för vad som sker i vår omvärld och ha hög beredskap att reagera på ideligen nya förutsättningar.

Företaget Posten har i grunden samma affärsidé idag som vid slutet av 1980-talet. *Genom Posten ska alla nå alla med meddelanden, varor och betalningar.* Det som kommit till på senare år är tillägget att *Posten skapar även mervärden för andra genom att kreativt foga samman egna och andras resurser.* Det är tillägget som är mest intressant eftersom det pekar mot framtiden. En framtid som kommer att präglas mer av elektronisk kommunikation, av kundanpassade tjänster och av samverkan med andra. Affärsidén kan beskrivas med hjälp av den bild som finns i årsredovisningen för 1996.

1989 hade företaget drygt 70.000 anställda på hel- eller deltid. Sedan dess har siffran krupit ner mot 40.000. I slutet av

80-talet levde stora delar av företaget i praktiken kvar i en monopolsituation, vilket nedanstående uppställning av marknadsandelar ger belägg för:

- skriftliga företagsmeddelande 95%
- skriftlig marknadskommunikation 60
- privat skriftlig kommunikation 100
- postpaket 85
- företagspaket 55

Bilden ändras snabbt. Även om verksamheten, vid en ytlig betraktelse, ser likadan ut som i början av 80-talet har oerhört mycket hänt sedan dess. Posten och postbranschen har förändrats mer under 80- och 90-talen än sammanlagt under sin drygt 300-åriga historia.

En resumé över viktiga händelser i företaget under perioden 1989 - 1997 avslöjar tempot i utvecklingen.

1989

- Ny affärsorganisation med 5 nya affärsområden.
- Postregionerna får "dotterbolagsroll" med egna internstyrelser.
- Region Stockholm divisionaliseras
- Ekonomiredovisningen decentraliseras
- 4.500 chefer utbildas i affärsspråket LOTS

1990

- Regeringen går med på att utreda bolagisering
- Satsning på affärsutveckling, teknikutveckling och nya allianser
- Satsning på elektronisk postservice i kombination med fysisk
- Postens digitala Postnet börjar byggas upp
- Man börjar skissera på Arbetsplats 2000 med små självständiga enheter

1991

- Lågkonjunkturen börjar slå mot Posten
- Beslut att divisionalisera
- Internationell storaffär.
- Posten går in i TNT i samarbete med 4 länder
- 5-årigt avtal med Nordbanken
- Ny konkurrens. CityMail utmanar brevmopole
- Volymerna minskar för både brev och kassorna
- Nöjd-kund-index (NKI) införs som styr-system

1992

- Lågkonjunkturen fördjupas och volymerna fortsätter att minska
- Postens ledning agerar för konkurrensneutrala villkor
- Regeringen föreslår att Posten blir AB den 1 januari -94
- Regeringen föreslår avreglering av statliga betalningar

Regeringen slår fast att Posten ska ha rikstäckande tjänster

1993

- Postens ensamrätt till brevbefordran upphör
- Riksdagen beslutar att Posten ska ombildas till statligt AB
- Riksdagen beslutar att Postgirot ska ombildas till Postgirot Bank AB
- Riksdagen beslutar om ny postlag
- Posten beslutar att helautomatisera brevsorteringen
- 350 postkontor omvandlas till post-i-butik

1994

- Posten ombildas till aktiebolag
- Postgirot blir Postgirot Bank AB
- Postgirots monopol på statliga betalningar upphör
- Riksdagen föreslår neddragning av anslaget för kassaservice

1995

- Affärs- och kundinriktningen förstärks ytterligare vilket får genomslag i organisationen med speciella enheter för affärsutveckling och genom att Posten Försäljning etableras
- Samverkan med andra parter leder till ytterligare 50 post-i-butik
- Posten finansiella tjänster etableras som egen koncernenhet
- Posten lanserar Lita försäkringar och bolån
- Postgirot etablerar sig på kortmarknaden

1996

- Posten Brev börjar installera sitt nya brevnät
- Posten återupplivar Postbanken i samarbete med Nordbanken
- Konkurrensen hårdnar på brevmarknaden, nya konkurrenter dyker upp
- Postgirot sluter avtal om betalningstjänster med en rad banker
- Företagsfrakt och Lättgods går in i det nybildade Posten Logistik AB
- Antalet egna postkontor fortsätter att minska medan antalet entreprenader och sametableringar ökar

1997

- Utglesningen av kontor fortsätter och möter protester i storstäderna
- Organisationen marknadsorienteras ytterligare med 9 kundsegment som front
- Regeringen planerar för en departementspromemoria, en proposition och en ny postlag.

Trender i tjänsteföretag

Posten är ett företag i tjänstesektorn där framgång handlar om att erbjuda tjänster med stort värde och stark efterfrågan, vilket brukar innebära kvalificerade och

kunskapsstunga tjänster som skräddarsys efter kundens behov. Framgång handlar också om att distribuera tjänsterna på ett kostnadseffektivt sätt, gärna så att kunden själv tar ansvar för distributionen.

Kunderna ändrar beteende. Bara 10% av Postens intäkter kommer från hushållen, resten från företag, myndigheter och organisationer. Och de stora kunderna söker hela tiden nya lösningar för sin interna och externa kommunikation samtidigt som kommunikationsmönstret ändras och blir alltmer internationellt; det är inte längre självklart att välja Posten. Avregleringen - nu senast myndigheternas betalningsströmmar - bidrar till ett nytt beteende. På samma sätt ändrar privatkunderna beteende. För många blir besöken på postkontoret allt glesare, de hittar andra sätt att kommunicera och sköta sina betalningar. Under 80-talet försvann en tredjedel av transaktionerna på postkontoren och den negativa utvecklingen har fortsatt. Utvecklingen har gjort att kontorsnätet i realiteten är en förlustaffär som måste hållas under armarna av övriga verksamhetsgrenar, vilket i sin tur på sikt försvagar deras konkurrenskraft.

Ett par exempel på vad utveckling av tjänsteföretag innebär i praktiken. Vi upplever en serie bankfusioner. Bakgrunden är att bankerna vill dra ner på de dyra nätkostnaderna genom att slå samman kontorsnät. Bankerna försöker även att få oss kunder att ta över jobb exvis genom bankautomater och telefonbanker. De försöker höja värdet av tjänster på bankkontoren genom att koncentrera verksamheten på kvalificerad och individuell rådgivning, snarare än på massproduktion av banktjänster. Bankerna förbilligar sina distributionskostnader och ökar samtidigt värdet av sina tjänster - en kombination som gett mycket kraftiga utslag i bankernas resultatrapporter.

Telia förbilligar sin distribution genom att digitalisera, det gamla nätet ersätts av ett nytt som är snabbare, lättillgängligare och betydligt mindre krävande vad gäller underhåll. Samtidigt utvecklar Telia nya tjänster som baseras på IT och som finner en marknad. Vem av oss har inte upptäckt att telefonräkningen rasat i höjden och att vi använder en rad nya tjänster som vi inte ens kände till för några år sedan. Telia har, på samma sätt som bankerna, samtidigt förbilligat distributionen och ökat värdet av sina tjänster.

Trender på Posten

Handlingsprogrammet skrivs 1997 och ska hålla över år 2000. Vi vet inte hur verksamheten på Posten kommer att se ut

om några år. Det enda vi kan veta med någorlunda säkerhet är att den ser annorlunda ut än 1997. När vi därför beskriver trender på Posten är det som att ta ett blyxtfoto av situationen som den ser ut när handlingsprogrammet skrivs. Förhoppningsvis kan "fotot" avslöja en del trender av vikt även i framtiden så att vi lättare kan styra Postens utveckling.

Det finns ett antal tydliga trender som starkt påverkar Postens produktion och lönsamhet. För *meddelandehantering* gäller följande trender.

* Meddelandehandlingen som helhet ökar kraftigt. Största delen av ökningen ligger på reklam och elektroniska meddelanden.

* Allt fler meddelande tar en elektronisk väg - fax och e-mail. Internet och intranet är sekundsnabba och kostnadseffektiva. Vi är ännu bara i början av elektronisk meddelandehantering.

* Vi upplever för första gången en starkt avtagande tillväxt av fysiska meddelanden, brev och annat.

* Det sker en övergång från dyra till billiga försändelser. Värdet av en full brevbärarväska minskar.

Vi börjar se kombinationslösningar där distributionen först sker elektroniskt för att sedan omformas från digital till läsbar form för att i slutändan distribueras på vanligt sätt.

* Konkurrensen ökar från företag som tidigare agerat på andra områden. Exvis börjarreklam- och tidningsdistributionsföretag att komplettera sin tidigare verksamhet med att dela ut adresserade brev. Gamla kunder blir konkurrenter.

* Remailing börjar bli ett hot, dvs att breven skrivs i Sverige, transporteras till annat land där de postas och skickas tillbaka till Sverige för distribution.

Paket- och varudistribution kan inte dra samma fördel av den tekniska utvecklingen som brev, det går inte att faxa ett paket. Däremot har varudistribution alltid varit en avreglerad bransch med hård konkurrens och sättet att distribuera paket och varor utvecklas hela tiden. Postkontoren är inte det enda nät som kan syssla med paketutdelning. Många andra nät, exvis bensinstationer och livsmedelskedjor, kan utföra samma tjänst och många gånger till mycket låg kostnad eftersom det sker på marginalen. Återigen en strävan från kunderna att söka sig till det billigaste distributionsnätet. Utvecklingen

går mot totallogistik med varuhållning åt kunden. En annan trend är att stora internationella företag intresserar sig för den nordiska varutransportmarknaden.

Banktjänster kan innebära en tillväxtnöjlighet men vägen är inte lätt. Posten har begränsad frihet att erbjuda banktjänster, har ålagts restriktioner av regeringen. Postgirot har en så kallad bankkoktroj men med klara begränsningar. Postkontoren har ett avtal med Nordbanken, ett avtal som vi upplever som ofördelaktigt för Posten. Det finns en trend att staten avvecklar sitt engagemang på banksidan, blå flöjetongen om försäljning av Nordbanken. Samtidigt finns en skepsis hos privatbanker att samverka med det statligt ägda Posten. Utöver de legala hindren att utveckla banktjänsterna kan det finnas andra hinder. Bankverksamhet ligger utanför Postens kärnverksamhet vilket innebär att Posten måste bygga upp ny kompetens för att kunna konkurrera med företag som redan är specialiserade och erfarna på bankområdet.

En möjlighet att växa inom banksektorn är att sikta in sig på distributionen genom att utveckla ett neutralt transaktionsnät som är öppet för alla banker. Fördelen för bankerna är att de slipper sina dyra nät. Fördelen för samhället är att detta skulle innebära en infrastruktur för banktransaktioner som gör det lätt för nya operatören att etablera sig på den svenska marknaden. Fördelen för posten är att kontorsnätet skulle kunna öka sina volymer, nackdelen är att Posten får ta hand om rutinuppgifterna medan bankerna tar hand om mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Giroverksamheten har fått starkt försämrade lönsamhet i samband med senaste tidens räntefall. Postgirot har tjänat pengar på floaten, dvs den tid en transaktion är på väg, den tid Postgirot kan uppbära ränta. När räntan sjunker, sjunker vinsten i samma takt och Postgirot kan inte kompensera sig på samma sätt som bankerna genom ett konstant räntegap mellan in- och utlåning och med avgifter för diverse sidotjänster. Det finns ytterligare orosmoln. Allt fler röster höjs för att det är orimligt att transaktioner ska ta flera dagar när IT gör, att betalningsförmedlingen kan ske sekundsnabbt. Ett annat latent hot är att en ny regering kan släppa kravet på två konkurrerande betalningssystem och bereda väg för sammanslagning av bank- och postgiro.

Kontorsnätet är själva symbolen för företaget och har svårigheter med lönsamheten. Kassaverksamheten har sedan länge en nedåtgående trend.

Transaktionsvolymen faller kraftigt sedan lång tid. De elektroniska betalningarna ökar i samma takt och vi är på väg mot det kontantlösa samhället med blå så kallade smart cards. Detta har resulterat i utglesning av nätet med början i glesbygger men på sistone även i storstäder. Detta i sin tur har lett till kraftiga protester och rubbat förtroendet hos Postens kunder. Under de goda åren var det närmast en självklarhet med ett rikstäckande kontorsnät med över 2.000 kontor. 90-talets lågkonjunktur har tvingat ledningen att ifrågasätta denna självklarhet. Många kontor upplever idag dilemmat att samtidigt vara ett dyrt distributionsnät och ha låg lönsamhet på sina tjänster. Dessutom har betalningstransaktionerna minskat kraftigt utan att kundtillströmningen minskat i samma takt. Många kontor lever med paradoxen att ha alltför många kunder närmare en halv miljon människor besöker ett postkontor varje dag vilket orsakar svåra köproblem - och samtidigt en starkt vikande lönsamhet.

Postkontoren är idag den del av infrastrukturen som är nödvändig för förmedling av meddelanden, varor och betalningar. Kontoren innebär även en viktig kontaktyta mot kunderna för andra verksamhetsgrenar inom företaget. Postkontoren är Posten för många människor och en väsentlig del av samhället för hushåll och småföretag. När postkontoret lägger ner en del av samhället om det inte ersätts av någon annan serviceform. Problemet är att det blir allt svårare för övriga delar av Posten att betala för de bonuseffekter som postkontoren medför samtidigt som regeringen i sitt arbete med budgetsänkningen betalar allt mindre för den samhällsservice som postkontoren ger.

Situationen måste få sin lösning. Posten kan inte leva vare sig med ett vikande förtroende hos kunderna eller en vikande lönsamhet - läs ökande förluster - för kontoren. Det finns inte en enkel lösning på problemet. Det måste bli en kombination av olika åtgärder. Att förbilliga distributionsnätet ytterligare. Att öka värdet av de tjänster kontoret erbjuder. Att minska kostnaderna för tjänsterna. Att attrahera nya kunder. Att använda nätet för att dra till sig nya tjänster. Att själv eller i samverkan med andra utveckla nya tjänster. Att klara ut spelreglerna i dialog med regeringen. Vad är infrastruktur och hur ska olönsamma samhällstjänster betalas. Posten har tre mål varav ett är lönsamhet. Vi har ställt upp på det målet eftersom det är enda garantin för att behålla tryggheten i aktiebolaget Posten. Men kontorsnätet måste få rimliga möjligheter att klara lönsamheten, vilket inte är fallet idag.

Ägarna måste bestämma sig för vad de vill med företaget Posten.

SAMMANFATTNING

• Vår övergripande strategi för utvecklingen av de olika verksamhetsgrenarna är att vara sparsamma med att slå fast sanningar om utvecklingen eftersom förutsättningar ändras i expressfart av intressenter utanför Posten. Vi ska agera utifrån verkliga förutsättningar i samverkan med ledningen och utifrån våra långsiktiga fackliga mål.

• För att öka företagets konkurrenskraft ska SEKO medverka till att effektivisera Postens distributionsnät och öka värdet av tjänsterna. För att kunna göra det måste Posten ta stort ansvar för de anställda som drabbas av omställning.

• Varje verksamhetsgren måste få sådana förutsättningar av ägaren att kunna överleva av egen kraft. I längden kan inte lönsamma verksamhetsgrenar hålla olönsamma verksamheter under armarna.

■ ■ ■

SEKOs ÅTAGANDE

SEKO är nu mogna att ta ett större ansvar för vårt företags och dess utveckling. Kompetensutveckling av Postens anställda och våra medlemmar är en facklig hjärtefråga och ett område där vi kan bidra med fackligt kunskande. Det är individer som lär, var och en efter behov och förmåga och därför bör all kompetensutveckling få en individuell utformning. Vår lösning är att SEKO åtar sig att skapa utbildningar efter medlemmarnas behov och önskemål. Detta är en stor profilfråga för oss; SEKO tar ansvar för både medlemmarnas och företagets utveckling.

Facklig kompetensutveckling

Lokalt förtroendevalda

På det lokala planet ska vi satsa på utveckling av ledarskap, kommunikation, argumentation och mycket självförtroendestärkning och inte lika mycket som tidigare på att utbilda i lagar och avtal. En viktig del av det fackliga arbetet är att kunna samverka enligt intentionerna i vårt medinflytandeavtal.

En mindre del av den förtroendevaldes grundutbildning är gemensam för alla. Vidareutveckling ska sedan ske utifrån individuella förutsättningar, intressen och

behov.

Stödfunktionen

(Förhandlingsstöd, A-kassa, Försäkringar etc)

Det behövs specialister som stöd till basorganisationen och de måste ha gedigna kunskaper inom sina specialområden för att de lokala förtroendevalda ska känna att de får det stöd man behöver ute på arbetsplatsen. Stödfunktionens utbildningar kan delvis ske i generella utbildningspaket, men måste också kompletteras med individuell kompetensutveckling.

Centrala företrädare

En decentraliserad organisation kan bara fungera om det finns ett antal personer med god överblick och omvärldsbevakning på den centrala nivån. Det gäller för företaget Posten och det gäller för SEKO. Centralt placerade personer får naturligtvis inte glömmas bort i kompetenssammanhang. De måste få utbildning så att de kan föra kvalificerade diskussioner utifrån ett fackligt perspektiv om utvecklingen av företaget. I takt med att Posten får allt fler internationella kontakter och partners måste SEKOs företrädare hänga med och få den kompetensutveckling som krävs i det sammanhanget. Även här gäller att kompetensutvecklingen måste anpassas till individuella behov.

Medlemmarnas yrkesutveckling.

Yrkesutveckling är ett nytt spännande område där vi som organisation kan dra ett stort strå till stacken för att lösa företagets problem med ett överskott av personal i produktionsledet (riskgruppen) och ett behov av ny kompetens på nya strategiska områden (bristgruppen).

Riskgruppen.

För att motverka negativa effekter av rationaliseringarna måste vi satsa på ett kompetensutvecklingsprogram. Programmet måste utvecklas i samverkan med företaget men även med andra aktörer i samhället som länsarbetsnämnden och kommunens utbildningsförvaltning. Kompetensutvecklingsprogrammet ska formas för alla de som hamnar i en riskgrupp, dvs riskerar att bli arbetslösa. Det självklara målet är att eliminera negativa personalkonsekvenser i samband med rationaliseringar. Utvecklingen bör i första hand göra de möjligt för våra medlemmar att konkurrera om de nya arbeten som uppstår i Posten. Men SEKO ska också medverka till en utveckling som innebär att våra anställda blir attraktiva på arbetsmarknaden utanför Posten. Programmet kan innehålla såväl generella

utvecklingsinsatser som individuella. SEKO kan fullt ut sköta och ta ansvar för viss del av yrkesutvecklingen, exvis för grundläggande IT-kompetens.

Bristgruppen.

Mitt i arbetslösheten har både vårt eget företag och andra företag svårt att bemanna de nya jobb som kräver någon form av specialistkompetens. Naturligtvis kommer ett kompetensutvecklingsprogram för riskgrupper att förbättra möjligheten att hitta lämpliga interna kandidater. Samtidigt är det inte realistiskt att alla som hotas av arbetslöshet ska kunna slussas över till de relativt fåtaliga nya specialistjobben. Det behövs ett kompletterande program för specialistutveckling. SEKO är ett fack för alla anställda på Posten. Vi vill vara en attraktiv facklig organisation även för de som Posten kommer att rekrytera, liksom för de som satsar på att göra en karriär inom Posten. Vi måste därför kunna erbjuda gamla och nya medlemmar individuell kompetensutveckling som inte bara handlar om utveckling för att undvika arbetslöshet utan mer om den utveckling som krävs för att kunna gå vidare till en mer kvalificerad befattning.

Utvecklingsprogram får inte vara statiska men man måste börja någonstans. De två programmen ovan är en hjärtefråga för SEKO post och vi måste lägga all kraft på att övertyga ledningen om nödvändigheten att satsa på kompetensutveckling. Programmen måste sedan förändras i takt med att företaget och samhället förändras och så småningom avlöses av nya program. För SEKO post handlar satsningen på kompetensutveckling om ett nytt sätt att arbeta fackligt. Vi ska ändra inriktning på utbildningen av förtroendevalda så att SEKO post på alla nivåer aktivt och kvalificerat kan ta ett medansvar för företagets utveckling. Vi ska aktivt driva och ta ansvar för de anställdas yrkesutveckling. På så vis kan SEKO post bli en strategisk resurs, inte bara för medlemmarna utan även för företaget och samhället.

*SEKO post
Koncernkommittén inom Posten*

Enkel biljett mot avregleringen

En kritisk kommentarer till SEKO posts framtidsprogram

Historieskrivningen

Programmet påstår inledningsvis att "SEKO är ett framgångsrikt fack". Verkligheten är ju att vi misslyckats på flera avgörande punkter just inom Posten. Avregleringen och bolagiseringen genomfördes trots vårt aktiva motstånd. Medlemmarna har som en direkt och indirekt följd av dessa politiska beslut utsatts för en rad försämringar under 90-talet; försämringar som man måste gå ett par generationer tillbaka för att finna motsvarigheter till.

Varför försöka dölja detta faktum?

Programmet påstår också att "vi har varit framgångsrika och uppnått fackliga mål som delegering, kompetensutveckling och en sammanhållen personalpolitik". Men förhåller det sig verkligen på detta sätt? I den politiskt beslutade och panikartade omstruktureringen av företaget har ju exempelvis all systematiserad utbildning raserats och det pågår - i varje fall inom Riksnätet - en hårdhänt strävan mot en likriktad och inskränkt arbetsorganisation, som försvårar allt vad kompetensutveckling heter. Det är först på den allra senaste tiden som man - för att återigen ta Riksnätet som exempel - börjat begripa att om man investerar hundratals miljoner i nya maskiner och skapar ett helt nytt brevnät kanske det behövs litet utbildning också!

Päronformat

Enligt programmet ska SEKO bli ett "mer päronformat fack":

"Ett päronformat fack har få raka beslutslinjer uppifrån och ner utan arbetar mer i projekt och nätverk"

Och så är det ju! *Det raka beslutslinjerna* har alltmer suddats ut till förmån för kommittéer, förhandlingsgrupper, etc, etc - men också starkt centraliserade förbundsmöten. Resultatet blir att den enskilda medlemmen och de lokala organisationerna får hålla på och peta med sitt - men får det svårare att överblicka och aktivt ta

del i de centrala besluten inom organisationen. Även om både Posten och SEKO centralt pratar mycket om att "tyngdpunkten alltmer kommer att ligga på den lokala nivån" så är ju verkligheten den att de avgörande besluten fattas lika mycket - eller mer - centraliserat än någonsin.

Och de ekonomiska resurserna, inte minst, ligger kvar på central nivå!

Kompetensutveckling?

Under rubriken "Facklig kompetensutveckling" heter det i programmet att

"På det lokala planet ska vi satsa på utveckling av ledarskap, kommunikation, argumentation och mycket självförtroendestärkning och inte lika mycket som tidigare på att utbilda i

Helt följdriktigt vill programmakarna istället ha "stödfunktioner", som tydligen ska besitta *kunskaperna*. Likaså ska de *centrala* företrädarna ha den *goda överblicken* och *omvärldsbevakningen*.


En mycket egendomlig variant av "facklig kompetensutveckling" som påminner om arbetsgivarens uppfattning om kompetensutveckling, *som den ser ut i praktiken*.

Samverkan som kampmetod

Mot den här bakgrunden är det inte konstigt att man som en nyckelaktivitet, för att använda ett i sammanhanget passande ord, lanserar parollen "Samverkan som kampmetod"!

Hela programmet genomsyras av denna samverkanstanke. Lanseringen av *samverkan* som generalmetod grundar sig på uppfattningen att

"Den stora spänningen/motsättningen i verksamhetsfrågor finns inte mellan Posten och de anställda utan mellan företaget Posten och marknaden. Parterna på Posten har gentemot marknaden ett sammanfallande intresse, vilket är en god grund för samverkan"

	POSTENS DILIGENSER	BILJETT
VINTER BLÅ RESLUST 2KI		GXP42332R
Från		Till
RIKSTÄCKANDE POSTSERVICE - AVREGLERINGEN		
Gäller fr.o.m	Enkel/TOR	Utställt
94-01-01	ENKEL	93.12.16
BETALFORM Debiteras personal och kunder		
PRIS: MSEK 800 UTSTÄLLARE: RIKSDAGEN		

lagar och avtal. En viktig del av det fackliga arbetet är att kunna samverka enligt intentionerna i vårt medinflytandeavtal"

Suddigt skrivet

Det här är suddigt skrivet men andemeningen måste vara mer pratutbildning och mindre utbildning i konkreta fakta och konkreta förhållanden. Min uppfattning är att en av de bästa *självförtroendestärkande* åtgärderna är att den fackligt förtroendevalda förstärker den verklighet man arbetar mitt uppe i och *kan* lagar och avtal men också arbetsgivarens olika styrsystem, exempelvis budget, produktionssystem, etc.

Dahlsten

Här finns det anledning att först backa ett steg. Posten hade fram tills ett par år sedan ensamrätt på viss brevbehandling - kopplat till starka servicekrav. Detta förhållande grundade sig på *politiska* beslut vilka i sin tur baserade sig på en hundraårig erfarenhet av ekonomisk och social karaktär. Inte ens i detta läge var det någon självklarhet att postledningen och facket skulle ha samma uppfattning - av det enkla skälet att ägaren till Posten var samma institutioner som fattade beslut om avregleringen. Mycket riktigt tillsatte man också en chef - Dahlsten - vars främsta uppgift var att inom Posten verkställa avregleringen (detta är f.ö. den främsta anledningen till varför Dahlsten måste gå, oavsett om avregleringen består

eller ej. Minst 95 procent av företagets anställda avskyr avregleringen och därför går det inte att vända utvecklingen i företaget med Dahlsten som chef.

Idag är posten både ett politiskt styrt och marknadsreglerat företag. Det finns ingenting som säger att *huvudsidan* är att vi som anställda har ett gemensamt intresse med företagsledningen. Man kunde önska att det vore så, men verkligheten talar ett annat språk. Programskrivarna förnekar inte motsättningen mellan arbete och kapital - man nämner den i programmet; *problemet är att man har gett upp inför den!*

Denna uppgivenhet ligger till grund både för hela samverkansköret och den defensiva programskrivningen om Postens framtid och *våra* mål för den.

•••

Avregleringen bra

Det är med stor besvikelse som man läser det gruppen har att komma med i avsnitten om våra postpolitiska mål.

Man kan säga att det är en helt företagsledningsinriktat program. Någon annan har bestämt vissa saker och nu är det bara att anpassa sig till det:

Avregleringen har genomförts, alltså ska den finnas kvar. Den är t.o.m. bra, eftersom den resulterat i konkurrens, vilket är bra. Grundläggande postservice, javisst - men bara så länge den är lönsam. Rikstäckande kassaservice kan vi tänka oss - bara någon betalar. Etc.

Lönsamhet

Den första punkten i "*Våra fackliga mål*" sägs vara *lönsamhet*. Jaha. Men vad är det då som gjort - eller hotar att göra - posten olönsamt? Det är i första hand medvetna politiska beslut som öppnat för russin-plockarna, som i sin tur är till nytta för ett antal storkunder.

Om Posten ska fortsätta att vara ett lönsamt företag, om vi som anställda ska kunna känna trygghet, om alla medborgare ska tillförsäkras en god postservice (och inte bara vissa "kunder" - Framtidsprogrammet halkar in på högerns slippriga språkbruk om "kunder") måste det främsta kravet bli politiskt och någonting i stil med "*Försvara den dagliga, rikstäckande post- och kassaservicen, till rimliga och enhetliga priser*". Det kräver i sin tur någon form av politiskt beslutad reglering och antingen avgifter för dem

som försöker sno åt sig godbitarna eller statsanslag till den som ska ta det ansvaret för postservicen. Det förstnämnda borde vara att föredra - varför ska skattebetalarna subventionera CityMail &co?

Privatisering

Framtidsprogrammet förespråkar - bakom alla luftiga resonemang hit och dit - motsatsen. Här är budskapet den totala avregleringen:

• *Vi accepterar avregleringen och därmed de privata alternativen (alternativen - så vackert!), skriver man på flera ställen och fortsätter på ett annat ställe med, att varje verksamhetsgren måste vara lönsam.*

• Programskrivarna har ingenting emot en privatisering av Posten: *För de anställda inom Posten spelar det inte så stor roll om staten är ägare eller någon annan.*

Det är en god fortsättning på bolagiseringspolitiken. Man har inte fattat att syfte med bolagiseringen och i förlängningen en privatisering är att underlätta för politikerna att försämra postservicen - och därmed dra undan fötterna för våra jobb.

• Mot den här bakgrunden är det inte så konstigt att det inte på något ställe i programmet klart och tydligt utsägs att SEKO slåss för att behålla en rikstäckande daglig postservice.

• Däremot nämns kassaservicen i en av de sammanfattande punkterna - men då i negativ bemärkelse. Man vill nämligen ta bort kravet på rikstäckande daglig postservice från postlagen!

• Även övriga skrivningar om postens verksamhetsinriktning bör tas bort ur lagen, anser programmakarna. Istället ska styrningen ske genom bolagsstyrelse, bolagsstämma och bolagsordning, vilket är ytterligare ett sätt att underlätta för de politiskt ansvariga att försämra servicen. Men det begriper inte programskrivarna i den drömvärld där de lever.


•••

Realister - Romantiker

De som skrivit - och antagit! - detta program framställer sig gärna som realister,

ansvarstagande, redo att fatta svåra beslut - till skillnad från oss romantiska drömmare som lever i en förgången tid. Nå!

Det finns förvisso svåra beslut som måste fattas, beslut där man som ledande facklig förtroendevald måste gå i spetsen och försöka övertyga - men inte övertala! eller manipulera! och köra över! - medlemmarna. Kassaervicens framtid *kan* vara en sådan sak. *Kanske* bör antalet kassakontor minskas. Men bör då inte SEKO skapa sig en egen uppfattning om den saken och sedan driva den? Men det gör inte de som står bakom detta program. Tvärtom gör de en dygd av att vara sparsamma med att *slå fast sanningar om utvecklingen i detta avseende* (medan de däremot sprider en massa "sanningar" om

	POSTENS DILIGENSER	BILJETT
VINTER BLÅ RESLUST 2kl		GXP42332R
Från		Till
RIKSTÄCKANDE POSTSERVICE - AVREGLERINGS		
Gäller fr.o.m	Enkel/TOR	Utställd
94-01-01	ENKEL	93.12.16
BETALFORM Debiteras personal och kunder		
PRIS: MSEK 800 UTSTÄLLARE: RIKSDAGEN		

annat!). Man kan därför konstatera att programmet präglas av feighet!

Odugligt

SEKO posts framtidspolitiska program är odugligt och kommer antingen att negligeras eller bekämpas av medlemmarna - om och när de får reda på innehållet i det.

Trots att där också finns sådant som är bra. Vem förnekar att vi ska förbättra tryggheten i anställningen? Satsa på kompetensutveckling? Ha ett verkligt inflytande på alla nivåer i företaget? En arbetsorganisation som präglas av delegering, få nivåer, minimal overhead och som tar hänsyn till människan i arbetet? Fortsätta (!!) arbetet med att förkorta arbetstiden? Och ge deltidsanställda möjlighet att arbeta heltid? Bra och rättvis lön?

Hyckleriet

Problemet är som sagt hyckleriet. Vad är det för *trygghet* när den bärande punkten i programmet är fortsatt avreglering och nya massavskedanden ("riskgruppen", som programskrivarna så poetiskt uttryck-

er saken)?

Sett i ett större fackligt perspektiv är

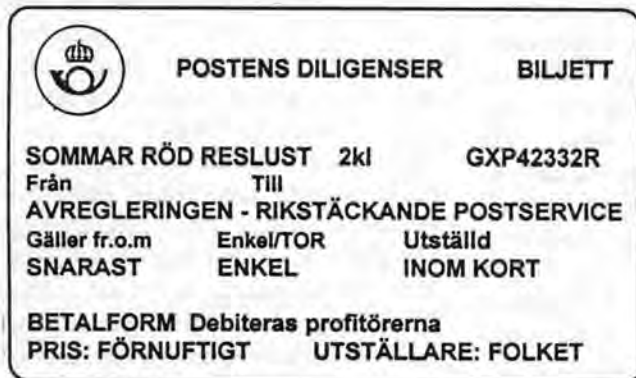
att demonstrera för jobb åt dem som säljer billig sprit men inte vill satsa en krona på att behålla jobben åt dem som utför den rikstäckande daglig postservicen!

De som leder SEKO-facket inom Posten är mer avreglerare än avreglerarna själva. De håller russinplockarna under armarna och försvarar deras intressen: läs remissyttrandet över departementspromemorian! De för ett "branschresonemang" som gör att vi som arbetar inom Posten AB måste fråga oss varför våra jobb och anställningsförhållanden ska sättas på spel till förmån för ett antal torpeder. De driver en linje som gör det omöjligt för oss att få stöd hos allmänheten i vår kamp för att slå vakt om Posten och postservicen.

I förlängningen måste vi faktiskt fråga oss om SEKO är ett fack för oss i *Posten*!

Jan Ahman

Jan Ahman är sekreterare i Terminalklubbstyrelsen



Allvarligt

Problemt är allvarligt. Den linje som de ledande SEKO-företrädarna inom Posten nu slagit in på (programmet til-

lämpas redan i exempelvis SEKO:s remissyttrande om departementspromemorian och uttalandet vid koncernstyrelsen i december) hotar att splittra och slå sönder SEKO-facket inom posten.

programmet ett tydligt uttryck för den ideologiska föruttnelsen inom facket. Ett SEKO där ledningen satsar resurser på att skicka 2.000 medlemmar till Bryssel för

Om behovet av väderkvarnar...

En kommentar till kritiken mot SEKO posts framtidsprogram

■ Vem av oss anställda i Posten AB kunde för några år sedan föreställa sig att vi skulle hamna i den situation vi idag befinner oss i. "Posten måste anpassa sig i en föränderlig värld" hävdar ledningen eller "vi måste rationalisera för att överleva". Postpersonal muttrar och svär, VIP:en sjunker framförallt inom koncerndelen Brev. Mångas bågare rann över när VD:s lön höjdes till motsvarande VD:nivå inom näringslivet. Media hakade på, det här var enkelt att föra ut och lätt att vinna poäng på: personalen och gemene man gillade inte när Postens styrelse fullbordade bolagiseringen på så sätt. I samma veva fortsatte media med berömmande ord om City Mails kända kepsar och uppstickarstil. Posten är förlegad och ute, Posten är dyr och ger dålig service. "Kasino, det behöver vi inte i Sverige, vi har ju Postverket. Chansen till utdelning är lika stor" (Ronny Eriksson i TV 2:s "Snacka om Nyheter", januari 1998). Media levererar inte analys utan säljer känslor, men medborgarna påverkas.

Miriam Salzer må ha hittat och identifierat Postens själ. Idag kan man anta att den förvaras någonstans långt nere i en källar-lokal, eventuellt bland Postmuséums

lämningar. Och hur många är idag stolta över att jobba i Posten?

Nyliberalism

med bolagisering och avregleringar har under den borgerliga regeringens tid fått fullt genomslag. Människors värderingar har kraftigt förändrats. Individualism har vunnit över solidariteten och krassa ekonomistiska värderingar har företrädde. SAF är läcker och inne - facket och sossar, för att inte tala om socialister är ute. Många medborgare är desillusionerade och tror på kålsuparteorin: de spelar ingen roll vem som har den politiska makten - det ena partiet är lika gott som ett annat. Andra tror på återställare.

Avdemokratiseringen

och avpolitisereringen har slagit igenom. Reaktionära strömningar poppar åter upp, medan vänstern är passiv, längtar tillbaka eller famlar efter alternativ. Realsocialismens gigantiska sammanbrott och avslöjande har lett därtill att kapitalismen kunnat sluta låtsas och visar upp brutalitet och råhet som påminner om fornstora dagar. Det har gått så långt att mer känsliga kapitalister börjat känna obehag och

tala för försiktiga regleringar.

Programmet då?

Hur ska man tolka det? I denna artikel ska jag koncentrera mig till de avsnitt som



berör förhållandet till postpolitiken. Janne Å har läst "framtidsprogrammet" och ser det som ett tecken på 'ideologisk föruttnelse' i facket. Är det så? Janne dissekerar några uttryck och meningar, konstruerar egna motbilder och motsatser för att slutligen krossa dem. Det görs skickligt och

påminner inte så lite om Myrdal, Janne även han. Min besvikelse över Jannes läsning och då i synnerhet hans behov av att hitta en motbild/fiendebild att bekämpa påminner om någon som absolut ville bekämpa väderkvarnar. Formuleringen om 'samverkan som kampmetod' är förvisso tragikomisk och måste ha sett världens ljus i ett av Sveriges många missionshus. Men postprogrammet är nödvändig och huvudfrågan livsnödvändig att besvara!

Blodigt allvar

Under åren som gått har vi ofta uppträtt som besserwisser. Ledningen i Posten har ändå konsekvent fortsatt sin linje. Vi SEKO-postare har beklagat oss, men nöjt oss med det. Reserverat har vi oss än över det ena och andra. Och protesterat brevlades eller per fax. Politiska kontakter knöts, före och efter uppvaktningar och än fler brev har författats. Med några demonstrationer har vi sökt väcka allmänhetens uppmärksamhet - i stort sett utan resultat. Hur är det då med framtidsutsikterna för Posten AB?

Efter flera års osäkerhet börjar det framstå att vi snart kommer att arbeta inom ett krisföretag (se utredningen Öhring, Cooper och Lybrand). Förslaget till ny postlag (departementet) drar snart åt avregleringsskruven än hårdare. Ägaren (staten) tar inte ansvar för oss anställda, ägaren bryr sig inte om att produkten (servicen) kommer att försämrats för allmänheten (privatkunder, invånare och företag fr f a utanför stora städer). Statsmakten är oförmögen eller ointresserad att agera efter egentligt egenintresse. Avreglering som sades leda till effektivisering och bättre hushållning inom 'postmarknaden' leder till utdelning/expropriation av statlig egendom och misshandel av f d statsanställd personal. Service- och kostnadsvinster kommer storkunder tillgodo i storstadsområden, medan Rest-Sverige får vänja sig vid att få sämre eller dyrare service.

Omstruktureringen av postmarknaden fortsätter i ensidiga konkurrensbanor och kommer att leda till avsevärda serviceförsämringar när läget för Posten AB, den dominerande aktören på postmarknaden försvåras än mer. resultatet av postpolitiken kommer att spå på den pågående avfolknings- och koncentrationspolitiken.

Opinionen i postfrågan

har vi postanställda inte kunnat vinna. SEKO gjorde visserligen en ansats att förklara avregleringens avigsidor, men även den politiska 'vänstern' i vid bemärkelse har inte lyckats övertyga opinionen. Den debatten kan naturligtvis inte vinnas på enskilt nationellt plan. Dessutom lyser än så länge en samordnad facklig kampanj bland Europas postfack med sin frånvaro. Här hemma har det samtida brevnätsfiaskot på ett avgörande sätt skadat Postens anseende hos allmänhet och postpersonal. Tyvärr har även bland oss allt för många terminalarbetare hängivit sig åt skadeglädje när detta inträffade.



En facklig strategi kan aldrig byggas på känslor av vanmakt och skadeglädje. Känslor och påståenden eller ett "vad var det vi sa" - räcker inte till om man ska övertyga allmänheten om vart "postmarknaden" är på väg. Ändå verkar det paradoxalt nog fortfarande vara så att många kamrater hoppas på att 'något' kommer att förhindra katastrofen, att 'någon' kommer att ingripa och att det inte blir allvar.

Men fackligt agerande måste byggas på analys och realistiska krav. Framtidsprogrammet utgår uttryckligen ifrån att vi inte bedöms kunna vända utvecklingen och återreglera postmarknaden. Är det fel? Är det fejt? Koncernkommitté antog utkastet till programmet i oktober - nu ska det diskuteras.

Läget i Posten de närmaste åren

ser sannolikt ut så här: staten/ägaren fortsätter att ge Posten dåliga förutsättningar

att fungera som företag. 'Företaget' vardagsrationaliserar men tvingas ta strukturella grepp på de områden som är minst känsliga på den politiska skalan. Riksnätet kommer att vara ett prioriterat omstruktureringsobjekt de närmaste åren. Dålig företagsekonomi slår alltid hårdast mot oss personal, och just denna dåliga företagsekonomi försämrats än mer genom de servicekrav som enbart ställs mot Posten AB. Inom koncernen uppvisar några delar lönsamhet. Logistik, Giro och Brev går fortfarande med vinst, medan Försäljning (postkontoren) går med förlust. Att ställa krav om bibehållen post- och kassaservice låter förrådiskt bra, men avleder bara blicken från de konkreta problemen: ingen vill betala för den samhälleliga servicen!

Belastar man Posten AB med servicekrav som staten får gratis eller till underpris, så förvärras situationen för oss anställda. Läget för våra kamrater inom kontorsnätet är redan så allvarligt att omfattande rationalisering måste till snarast. I klartext betyder detta: om inte staten levererar ett omfattande miljardstöd för omstrukturering av betalservicenätet så kommer flera tusen kassörer sågs upp. Gör man inte denna rationalisering så minskar man dessutom andra koncerndelars fortlevnadschanser.

Vad är radikalt?

Ska vi som medborgare och konsumenter fortsätta och ställa krav på servicemål till ägaren, samma ägare som i rollen som arbetsgivare motarbetar och säger upp oss som tack för visat intresse? Hur radikalt är det att som företrädare för facket medverka till en än snabbare sanering av statsskulden genom att inte ta betalt för tjänster som vi i Posten AB utför? Ska vi göra samma felbedömning som dåvarande GD Dahlsten gjorde inför bolagiseringen: vinsten med stordriftsfördelar kommer nog att täcka kostnaderna för den samhälleliga post- och kassaservicen. Den radikala frågan är: vem ska betala för kalaset?

Tre ansikten

Statens roll är tredubbel i relation till postmarknaden. Kommunikationsdepartementet ställer upp vackra mål för postpolitiken; näringslivsdepartementet och konkurrensverket svarar för konkurrensbevakningen. Det förmodligen tyngsta ordet har finanserna - som nu i dagarna sett ur sitt kamerala perspektiv

hindrar Posten från en rationalisering i kontorsnätsfrågan, eftersom denna negativt skulle påverka försäljning av Nordbanksaktier. När regeringen inte ens kan se postfrågan ur ett helhetsperspektiv, ska då vi postanställda vara solidariska med kommunikationsdepartementet och ställa upp på servicekrav och därmed förbundna kostnader? Medan ett annat departement förvägrar oss betalning/ersättning för dessa?



Huvudet i sanden - men bibe-hållen stolthet?

Visst kan man känna besvikelse över att utvecklingen går åt fel håll. Men det krävs ändå att vi agerar och tänker i rationella banor. Att tänka om och skilja mellan fackliga roller - hur förhåller vi oss till företaget och hur förhåller vi oss till politiken/ägaren - är mer nödvändig än förr. Innerst inne betraktar nog de flesta postisar sig fortfarande som samhällsbärare. När koncernkommittén uppdrog åt en grupp att författa ett 'framtidsprogram' skedde det bl a mot denna bakgrund.

Förändringarna inom olika delar av koncernen kommer under de närmaste åren vara så omfattande och svåra att vi blixtn snabbt måste kasta in oss i denna diskussion och reda ut vad våra fackliga utgångspunkter bör vara. Problemen är och kommer att vara såpass svåra och akuta att ett samfällt agerande gentemot ägaren/staten blir nödvändig. Behovet av samverkan med ledningen i denna och andra utvecklingsfrågor tjänar både ett offensivt och defensivt syfte, men ändrar inget i grunden på de olika roller vi har som parter i arbetslivet. Avregleringen på postmarknaden i kombination med ny teknik m m kommer sannolikt leda till omfattan-

de uppsägningar i koncernen. Vågar man inte presentera den bilden för medlemmarna så är detta ett utslag av feighet.

Behovet av fackligt- politiskt arbete

får i så fall en annan inriktning. Ändrade roller dvs starkare motsättningar till staten/ägaren kräver en annan strategi. Här kommer även EU-perspektivet in. Utan ett ökat internationellt fackligt samarbete kommer vi att få allt svårare att klara våra uppgifter. Allt detta medför att vi måste ändra åtskilligt i vårt sätt att arbeta och prioritera.

Programmet

garanterar inte trygghet åt alla inom koncernen, vilket fackligt program kan klara det med trovärdighet i behåll? Är det hyckleri att påstå detta? Att ställa saker på sin spets och dra slutsatser efter år som medfört avgörande förändringar - är det fel? Är det fel att söka mobilisera anställda och ledningen till ett gemensamt ställningstagande gentemot ägaren.

Är det fel att tillsammans med koncernledningen kräva att ägaren ska ta sitt ansvar och skjuta till omstruktureringsmedel i miljardklassen? Visst kan man hålla med om att vår situation är speciell, med en ägare som vill smita undan ansvaret gentemot det egna företaget och dess personal. Framtidsprogrammet är baserat på en analys som för flertalet medlemmar säkerligen är omvälvande och kan kännas feltänkt. Hur ska vi nu göra när vi inte lyckades hindra avregleringen? Fortsätta att bekämpa den och/eller se till att konsekvenserna för oss blir minimerade? Diskussionen därom tar nu fart och får förhoppningsvis den rivstart vi behöver!

PO Brandeker

PO Brandeker är kassör i terminalklubbstyrelsen och ordförande i Förhandlingsgrupp Terminal



LO-datorerna

Många LO-medlemmar fick inte sin LO-dator levererad till julhelgen, trots löften från leverantören TCM. Leveranserna har varit försenade i upp till två månader, vilket väckt mycket irritation.

LO diskuterar nu med TCM om en kompensation för de medlemmar som inte fick sin dator före jul.

38.000 sålda

För närvarande har omkring 25000 datorpaket skickats ut. 900 datorer går nu ut med Posten varje vardag, och på helgerna levereras 450 datorer per dag. Med den takten räknar TCM med att ha betat av de försenade leveranserna i början eller i mitten av februari. Därefter ska den överenskomna leveranstiden (högst tre veckor från det att TCM har fått kontraktet) kunna hållas.

Totalt har 53000 LO-medlemmar anmält att de vill ha LO-datorn, och 38000 hyreskontrakt är undertecknade. Försäljningssiffrorna tyder på att intresset för LO-datorn har varit särskilt stort bland SEKO:s medlemmar. SEKO utgör knappt 9 procent av LO:s medlemmar, men har köpt 11 procent av datorerna. Kommunals medlemmar (30 procent av LO:s) har däremot bara köpt 25 procent av datorerna. (LO-tidningen 98-01-16)

Källa: SEKO post Östs förnämliga hemsida. Där finns alltid senaste nytt om LO-datorerna plus tips & tricks! Adress:

<http://w1.112.telia.com/~u11202050/>

Grannar på Nätet.....

■ Terminalklubben har som bekant (?) en egen hemsida på Internet. Där finns inte bara senaste nytt från klubbens område, utan också de avtal som vi arbetar under, information om medlemsavgifter, försäkringar, pensioner, mm, mm. Adressen till klubbens hemsida finns på förstasidan i *Facktuellt*.

Förbundets hemsida, www.seko.se, är under ombyggnad och en ny och innehållsrikare sajt utlovas till februari! Koncernrådet, d.v.s. SEKO posts högsta fackliga organ, öppnar också en egen sida vid årsskiftet. Den kommer tyvärr att ligga på Postens interna nät, vilket inte så många har tillgång till.

Öppnat eget

Fler avdelningar och klubbar inom SEKO post har följt Terminalklubben i spåren och öppnat egna hemsidor! **Värmland-savdelningens** sida hittar man på www.sekopost.s.se och **Örebroarnas** har adress www.fortunecity.se/svedala/storgatan/6/. **Skåne-avdelningens** sidor ligger på Torget med adress www.torget.se/users/1/1606/hemsidan/. Grannarna i **Poståkerklubben** har nyligen öppnat eget: home6.swipnet.se/~w-62852/. Det senaste tillskottet till fackliga länkar är **SEKO post Öst**, som öppnat en fin sida: w1.112.telia.com/~u11202050/.

Kanada

En tjuvning med Internet är ju just detta, att man kan se - och lära av - hur grannarna har det. Och inte bara i vårt land, utan också - så långt språk-kunskaperna räcker - världen över.

De **kanadensiska postisarna** har öppnat en intressant hemsida med

adress www.cupw-sttp.org. Det kanadensiska postverket utsätts f.n. för ungefär samma behandling som vårt svenska. 1996 lade man ner hela gruppreklamsutdelningen och 10.000 anställda fick gå (till i bästa fall de privata firmor som fick ta över verksamheten.) Nu räcker det inte med detta, utan nya avskedanden, mer deltid, fler tillfälligt anställda, hårdare arbetstakt, etc, planeras. Det kanadensiska postfacket bedriver en kampanj för att posten ska *förbättra* servicen och inte försämra den, vilket skulle



rädda många jobb. Man slåss också för att statens vinstkrav och lönerna för topptjänstemännen ska sänkas, vilket skulle ge utrymme för bättre anställningstrygghet och arbetsvillkor för medlemmarna i CUPW. I början av december strejkade 46.000 postanställda kring dessa krav. Strejken fick avbrytas efter två dagar sedan parlamentet stiftat en tvångslag, som skulle innebära böter för varje enskild med ca 5.000 kronor/dag om man fortsatte strejken!

Få känner till

Jag skulle tippa att få av *Facktuellt*s läsare känner till den här historien. Den anses inte tillräckligt intressant av våra media, inte ens i den lilla fackföreningspress som finns kvar.

Dessutom är det så att vi inte har något eget postfack, utan tillhör ett konglomerat utan egen identitet. Därför faller sådana här postintressanta frågor mellan stolarna.

Det gör att vi, medan vårt svenska postala koncernfack grubblar över hur man kan hjälpa till med att slå vakt om "avregleringen" får nöja oss med information via Nätet.

Dagens arbete

Nyhetsbyrån **IPS**, www.ips.org rapporterar dagligen om fackliga nyheter på sin hemsida både på svenska och (utförligare) på engelska (och en rad andra språk). **Fria fackföreningsinternationalen (ICFTU)** har också nyhetsbevakning på sin hemsida, www.icftu.org. **Dagens arbete**, www.dagensarbete.se, industrifackens nättidning, har bra utlandssidor, där man bl.a. kan läsa om den kanadensiska strejken.

Nyheter är som regel skrivna på engelska och hämtade från IPS, ICFTU, och andra sidor.

Favoriter

Lycka till i surfandet! Och när du slarvat bort detta nummer av *Facktuellt*, så finns alltid de senaste länkarna på Terminalklubbens hemsida, som vi hoppas ligger högt upp bland dina *Favoriter!*

Webmaster