

FACKTUELLT

SEKO post • Klubb Terminaler Stockholm

Nr 10/okt 1998

Medlemsmötet

Mycket folk på Mosebacke

■ Medlemsmötet den 17 oktober samlade 160 deltagare - ett rekord i Terminalklubbens historia!

Kanske var det lokalen som drog. Men säkert också missnöjet med förhållandena i Posten - och i facket!

Valberedningsval

Tyvänn hade vi i styrelsen missbedömt intresset - senaste medlemsmötet samlade 30 deltagare! - och därför avsatt för litet tid till diskussioner. Nu kom större delen av mötet att handla om valet av valberedning. Några talare, med Anders Sjöqvist från Klara i spetsen, ville försäkra sig om en bred valberedning som står fri från styrelsen. Det kravet kommer säkerligen att efterlevas av den rekordstora valberedningen på sju personer: *Miroslav Jelic*, Årsta, sammankallande; *Inge Sved*, Peter Hillman och *Janis Rubulis*, Tomtebodas; *Janne Höglin*, Göran Borgkvist och *Ann Christine Pålsson*, Klara.

Missnöje och oro

Mötet genomsyrades av missnöjet med och oron inför Sth Syd- och Arlandaprojekten - men också förhållandena i allmänhet inom Posten (och SEKO!). Krav på att klubben inte ska drunkna i "samverkan" utan se de motsättningar som finns mellan fack och arbetsgivare och verka utifrån det, möttes av starka applåder.

Kritik mot arbetsmiljö och organisa-

tion på Klara - men i flera avseenden också hela terminal - togs upp i ett längre anförande av Göran Borgkvist. Han kritiserade bl.a. att det blir alltmer nattarbete inom Posten och att man - åtminstone på vissa håll? - försöker bemanna maskinerna utifrån teoretiska nyckeltal.

Sparka arslena...

"Sparka arslena, inte kyssa dem", som en talare från Tomteboda sammanfattade läget.

När vi kommit så här långt så var tiden ute och den andra huvudpunkten på dagordningen, lönerrevisionen, fick inskränka sig till att bli en kort lägesrapport.

Nya löner i november

De sista enheterna blev klara med sina förhandlingar den 9 november. Det innebär att de nya lönerna kan betalas ut på novemberlönen. Det retroaktiva - fr.o.m. april i år - betalas ut samtidigt.

Terminalklubbens målsättning var att få ett generellt påslag på 350 kr och ett golv på 15.600 kr. De flesta enheterna tycks ha nått dit.

Därefter vidtog middagen, Evert Taubevisor framförda av trubadur och en fortsatt diskussion.....

En härlig eftermiddag som gav styrelsen mycket att tänka på, tycker

Janne Åhman

En av de frågor som togs upp på mötet - brevresningen på Klara - kommenteras på annan plats i tidningen.

I detta nummer:

**Många frågor om pensionerna...
...och några svar!**
Sid 13

En promenad till romantiska udden
Sid 7

Senaste nytt om Syd och Nord och Navet
Sid 4

Halva lönen - en tredjedel av makten
Sid 3

**Terminalklubben på Internet:
<http://home.swipnet.se/terminalklubben/>**

Dataföreningens program hösten 1998

■ **Stockholmsterminalernas Dataförening (STDF) har startat på nytt. Föreningen är öppen för alla som är anställda vid våra tre terminaler. Vill du bli medlem kan du kontakta någon av de ansvariga nedan. Utförligare information om föreningen finns på dess hemsida: <http://home2.swipnet.se/stdf>.**

Under november och början av december planerar STDF att genomföra ett antal korta introduktionsträffar, två till tre timmar per träff, preliminärt måndagar 15.30 fr.o.m. måndagen den 11 november, enligt schemat nedan. Platsen blir preliminärt vår lokal på plan 2½ på Tomtebodan. Det krävs passerkort för att komma in på Tomtebodan, så den som inte har passerkort och vill komma in kan kontakta någon i styrelsen via telefon eller mail, eller fråga i receptionen på Tomtebodan. Om lokalen ändras finns alltid anslag på utsidan av vår lokal.

Vi hälsar alla medlemmar hjärtligt

välkomna.

Nedanstående träffar är menade att vara korta introduktioner till olika dataämnen, och inte kurser.

Under våren 1999 hoppas STDF att kunna erbjuda medlemmarna längre kurser/cirklar, inom några av nedanstående ämnesområden:

Förslag på lämpliga "studiecirklar":
 Nybörjarkurs Datorer och Windows (Windows 3.X, 95, NT)
 Nybörjarkurs Ordbehandling (Word)
 Nybörjarkurs Kalkyl (Excel)
 Nybörjarkurs Internet/Intranät (IE, Netscape, e-post, fax)
 Nybörjarkurs Databas (Access)
 Nybörjarkurs Ritning/Bildbehandling
 Nybörjarkurs presentation (Powerpoint)

OBS !! Nedanstående tid och lokal är preliminära, särskilt de två sista gångerna. Aktuellt besked läggs ut på vår hemsida <http://home2.swipnet.se/stdf>

Sänkt avgift för hyrdatorerna - och snart HemPC?

Fr.o.m. den 1 oktober sänks månadsavgiften för postens hemdatorer till 305 kr/mån för dator utan skrivare och 350 kr/mån för dator med skrivare.

Sänkningen gäller fr.o.m. den 13:e hyresmånaden. De nya beloppen dras första gången på oktoberlönen.

Den 5 november uttalar sig Postens personaldirektör om utsikterna för att även Postens anställda ska få möjlighet att köpa en HemPC:

- Min ambition är att ha ett nytt attraktivt Hem PC-erbjudande i början av nästa år.

- Vi är intresserade av att gå vidare och ge fler möjlighet att ha PC i hemmet. De flesta arbeten kräver IT-kunskap och så är det även inom Posten. Postens målsättning är att 20.000 anställda ska ha tagit IT-körkortet under 1999. En HemPC skulle givetvis förbättra förutsättningarna att uppnå det.

- Vi undersöker möjligheten att ha ett stående erbjudande, dvs att så länge det finns intresse bland de anställda så ska man kunna ha möjligheten att få hem en PC. Vi undersöker också om vi kan erbjuda olika alternativ, en enklare PC till lägre kostnad och en mera avancerad PC som blir lite dyrare.

JJA

Ämne	Datum och tid (prel)	Lokal (prel)	Ansvarig STDF
1. Introduktion för nybörjare. Persondatorns historia och framtid. PC:n:s huvuddelar och tillbehör.	Må 981109 15.30 - 18	STDF Plan 2½ Tba	Janis Rubulis 0705/158516
2. Hur fungerar persondatorn? Operativsystem och program.	Må 981116 15.30 - 18	STDF Plan 2½ Tba	Janis Rubulis 0705/158516
3. Internet och E-post.	Må 981123 15.30 - 18	STDF Plan 2½ Tba	Anders Bergström 0705/244826
4. Bildbehandling med persondator. Utrustning och arbetssätt.	Må 981130 15.30 - 18	STDF Plan 2½ Tba	Carina Brogstam 0705/158516
5. Olika slags dataprogram och användningssområden för	Må 981207 15.30 - 18	STDF Plan 2½ Tba	Janis Rubulis 0705/158516
6. Vad bör olika datoranvändare kunna? Datakörkortet. Postens utbildningssatsning, m.m..	Må 981214 15.30 - 18	STDF Plan 2½ Tba	Janis Rubulis 0705/158516

Hela lönen - en tredjedel av makten

■ Bakom denna något kryptiska rubrik döljer sig framgångar och förhoppningar inom jämställdhetsarbetet.

Kvinnor ska naturligtvis ha samma lön som män, när man utför likartat arbete. Något som också jämställdhetsplanen för Terminal har som mål för 1998, med undantag för "faktiska omständigheter", med vilket bl.a. menas "historiska" skillnader som t.ex. f.d. lagledare. I årets lönerrevision är detta också inskrivet som en del av intentionerna både från arbetsgivarsidan och från fackligt håll. Enligt de uppgifter jag har fått kommer en utjämning att ske, även om man kanske inte lyckas nå hela vägen. Vi hoppas att årets löneförhandlare gör ett gott jobb, så att när slutredovisningen kommer ingen behöver stå och skämmas.

En tredjedel

av makten betyder att ca en tredjedel av SEKO:s medlemmar inom Terminal är kvinnor och därför naturligtvis borde ha en tredjedel av förtroendeuppdragen. Just nu är det mindre än 30% av kvinnorna som på något sätt är fackligt aktiva.

För att råda bot mot detta anordnar jämställdhetskommittén inom Terminalklubben ett seminarium för fackligt aktiva kvinnor fredagen den 20 november. Temat är "öka kvinnors inflytande i facket", detta i syfte att få fler kvinnor att jobba fackligt, att de som redan har förtroendeuppdrag ska stanna kvar på sina poster eller avancera till högre poster så att gubbväldet någon gång kan minska. Dessutom kommer kvinnors hälsa att tas upp, med anledning av den ökande sjukfrånvaron bland kvinnor på terminalerna. Det är både korttids- och långtidsfrånvaron som ökar.

Tre föreläsare har anlitats för detta ändamål: Maj-Britt Theorin kommer att tala om hur det är att som kvinna jobba i en manlig struktur. May Strandberg, f.d. företagsläkare från Previa, kommer att tala om kvinnors hälsa, arbetsvillkor och arbetsmiljö.

Nätverk och mentorskap

Dessutom kommer förbundets jämställdhetsansvarige Per Insulander att prata om det jämställdhetsarbete som bedrivs inom SEKO och hur man försöker stärka kvinnors position. Han kommer även nämna något om mentorskap och nätverk. Förhoppningsvis kommer också

dagen mynna ut i att nätverk bildas på respektive terminal. För de medlemmar som inte innehar några poster, men är intresserade, kommer i mån av plats erbjudande att gå ut.



Om man inte

får någon plats finns hopp ändå. I jämställdhetsplanen finns inplanerat (för 1998) ett jämställdhetsseminarium för chefer och lagledare, liksom en temadag för samtliga anställda kvinnor inom terminal. Kanske lyckas man genomföra 1998 års målsättning 1999 istället.

Jämställdhetsplanen

Apropå jämställdhetsplanen har en utvärdering gjorts av jämställdhetskommittén tillsammans med personalchefen Jens Morin, där det konstaterades att mycket arbete återstår och många av målsättningarna inte var uppfyllda. Arbetet med att framställa en ny för 1999 påbörjas i slutet av november.

Jämställdhetskommittén har också skrivit till Terminals samverkansgrupp och krävt en undersökning om varför sjukfrånvaron

ökar bland kvinnor. Detta gjordes i maj. Ännu har vi inte fått något svar.

Mullvadarnas arbete

Detta är i grova drag det arbete som utförs på jämställdhetens område inom Terminal just nu. Givetvis förekommer det ytterligare arbete och speciellt av typen "idogt arbete i det tysta". Men mullvadarnas arbete perforerar till slut gräsmattan så att effekterna blir uppenbara. Eller om man nu vill kalla det lobbyverksamhet eller något annat käckt. Valet är fritt men målet är det samma.

Magnus Rönström

Ill: Robert Nyberg. Läs mer om Robert Nyberg på Terminalklubbens hemsida!

Faktuellt
nr 10/1998

Faktuellt ges ut av
Terminalklubben inom
SEKO post Stockholm

Redaktör: Jan Åhman

Tel:

781 56 60 - Klara
781 76 14 - Tomtebodan
781 58 67 - Årsta

Besök också vår
hemsida - där finns
alltid senaste nytt!

Navets vara eller inte vara.....

■ Man pratar om att ta bort fler av personalens utrymmen eller att lytta dem, men till var ??

Det är troligast att kajen skall flyttas in ca 9 - 10 m, det medför att arbetslokaler inomhus blir mycket trånga, det medför också besvärliga arbetsmiljöproblem. En inflyttad kaj innebär också att tomgodshanteringen inte kan få plats alls och måste förläggas på annan plats om det skall fungera, annars blir det helt omöjligt att kunna arbeta i Dilen. Sannolikt är att Tomgodshanteringen hamnar i garaget och det som kanske blir Rikslager för tomgods. Detta kan antas medföra att fler personer kommer att behöva arbeta med dessa uppgifter.

Truckgång måste flyttas och därmed truckladdningsplats. Dessa åtgärden påverkar de andra ändringarna. Dvs. Att man måste använda utrymmen som man ville ha frigjorda. Det skapar ännu mer arbetsmiljöproblem.

Personalen i den framtida kassan kommer inte heller att få de utrymmen som de behöver, om man inte placerar dessa på annan plats, eller att man kan använda redan befintliga utrymmen, ex. rummen på Högtrafik-kajen, som kanske kan passa in om man ändrar kajens placering.

KSM

Det finns mycket som talar för att lokalen som ska inrymma KSM måste minskas, det måste medföra att KSM måste minskas och antalet riktningar blir färre. hur ska man då kunna uppfylla de tänkta produktionskraven ?

Om man inte minskar KSM, utam försöker klämma in den ändå, så kommer arbetsmiljön att bli svårt lidande, vilket är det mest troliga, fast med färre kodningsplatser och inmatning-slinjer.

Det ska också in personalutrymmen och plats för trucktransporter.

Det blir en ökad risk för olyckor om man gör utrymmena för små och ändå ska köra truck där, vilket man för-

• I Sth Syd ingår också om- och tillbyggnad av nuvarande omlastningsnav på Tomtebodan. I projektet ingår dessutom en flyttning av Tomtebodas företagspost och KSM:en till det nya Navets lokaler. I koncernstyrelsens beslut i juni budgeterades max 50 miljoner för Navet. När man nu har börjat räkna på kalaset visar det sig - liksom för Sth Syd i övrigt - att pengarna inte räcker till.

Man arbetar därför f.n. med tre alternativ:

1. 0-alternativet, vilket innebär att man skrotar Navet-utbyggnaden och låter det mesta vara vid det gamla - hur nu det ska gå ihop med Syd-projektet i övrigt.

2. Hitta intäkter i Navet-projektet; intäkter som åtminstone till en del kan balansera kostnaderna för bygget. Exempelvis genom att sälja ut nuvarande lokaler för Företagsposten och KSM till andra intressenter.

3. Skära i projektet genom att dra ner på lokalytor, mm, mm. Detta alternativ har väckt starka reaktioner bland de fackliga som deltar i projektet. Anders Bergström, sektionsordförande på Tba-F och medlem i Terminalklubbsstyrelsen och deltagare i flera Syd-projekt, förklarar varför. /Red

modligen måste göra.

Små lagerytor borde också innebära fler truckförare för att kunna hålla rent på dessa lager, för att kunna ha en vettig produktion

Lastkajer kommer också att kunna bli berörda och kanske färre dockningsplatser.

Spårhallen

Sannolikt är att den tänkta utbyggnaden med 30 meter i spårhallens södra

del, inte kommer att byggas. Det skulle i så fall få en direkt påverkan på de nya B-post tågprojektet och den nya godsvagnar som man ska ta fram.

Dessa kommer inte att få plats och det medför att man måste göra ett antal växlingsrörelser och det i sin tur borde påverka sorteringens utslagstider, alltså mer stress för att hinna med tågets avgång. Det kan ev betyda att man vill ha tillbaka yta från det som skulle bli en större högtrafik-kaj, det vore mycket olyckligt, de som arbetar där idag vet ju hur otroligt trångt det är och så går det inte att arbeta i fortsättningen

Man ska inte heller glömma de som ska lasta vagnarna och deras arbetssituation. Den är mycket dålig i dag och kommer inte att bli bättre, vilket som var tänkt.

ALA / ALO

Vad som kommer att hända med det kan jag inte i någäget uttala mej om, men man kan anta att det händer något i alla fall, förmodligen kommer de att flyttas närmare högtrafik-kajen för att ge plats åt spårhallen, med en försämrad arbetsmiljö som följd.

Anders Bergström.

Medlemslånen

Räntan på Nordbankens medlemslån sänktes den 1 oktober till 8,18 procent (8,49% effektiv ränta).

Räntan på Nordbankens bil-lån sänktes också, till 7,78 procent (8,05%).

Om du vill låna, hämtar du blankett på Nordbanken, som sedan gör sedvanlig kreditprovning.

Facket ska intyga ditt medlemskap.

Senaste nytt från Lunda socken till Seminghundra härad

Slutrapporter

När du läser detta är de flesta slutrapporter i Arlandaprojektet färdiga. Den samlade slutrapporten skall utgå från Åke Anderssons styrgrupp.

Flödesgruppen

Simuleringen gällande flödet till och från Arlanda är nu klar, och i teorins värld ser det ut att hålla.

Även en skissartad lokalförteckning är färdig. Utifrån denna kan man någotsånär estimerar lokalbehov och därmed relaterade kostnader

Vad som inte alls är utfört en analys av flödena inom den tilltänkta terminalen. Såväl terminalens storlek, som flöden från både land som flygsida, gör att en bra lösning inte är lätt att nå.

Ekonomi

I elfte timmen upptäcktes, genom en vaken "SEKO-ritate"-agent, att en ekonomigrupp arbetat utan fackligt deltagande. Den rapporten måste givetvis upp på bordet för analys

Personal

Från Terminal Stockholm har Janne Åhman deltagit i personalprojektet. Där har penetrerats frågor som:

- Vilka ska arbeta på Arlanda
- Kompetenskriterier
- Arbetstider
- Arbetsrätt
- Kommunikationer
- Omplaceringar
- Pensioner etc etc

En rimlig inriktning är att personalen "följer med sin post" till den nya terminalen.

En oförståelig man som byggde sitt hus av sand...

Arlandaprojektet är inte bara gigantiskt - det rymmer en rad frågetecken. Den interna logistiken har redan

nämnts. Flera frågetecken är:

- Kundreaktioner
- Miljökonsekvenser
- 2000-talets arbetsplats
- Arbetsmiljö o.s.v

Brevs styrelse

I "Brevs" styrelse dras slutrapporten den 26 november och i koncernstyrelsen den 9 december. Innan dessa mö-

ten skall alla SECO-fackliga i förstudien träffas för att analysera de olika rapporterna.

Jag avstår från att spekulera i vilken riktning besluten kommer att gå. Fortsättning följer alltså i nästa Faktuellt.

I Lovö socken, Färentuna härad, den 9 november 1998

Guy Bodén

Påsk och söndagar

■ Rabalder om tjänstgöring under påskdagen blev det 1998. Då ville Posten att de anställda skulle leva upp till avtalet. Det stadgar att man har arbetskyldighet på ex påskdagen, juldagen etc om man har söndagstjänstgöring. Posten hade fått utrikesvolymerna att hantera på påskdagen i år. Det löstes till slut genom att terminalledningen godtog praxis från tidigare år om frivillig övertid. (Precis som annandagen).

Lokalt avtal

SEKO och Posten var överens om att reglera fortsättningen i ett lokalt avtal. Nu föreligger förslag från Posten om att flytta söndagstjänstgöringen till "annandagen" utan övertidsersättning.

Kostnaden skulle minska från 500. 000 :- / helg och budgeten kräver att 50 miljoner skall regionen förbättra 1999, så Posten har stort intresse av att minska sina kostnader.

Praxis mot avtal

Terminalklubben kommer att hävda att praxis borde överflygla avtal. Praxis har alltså varit i flera år trots att avtal säger något annat.

Om Klubben *inte* kan få igenom

praxis och *inte* heller sluter lokalt avtal med Posten, torde följande gälla: finns postvolymerna på söndag har den enskilde bara att inställa sig för tjänstgöring enligt schema. "Annandag" via övertid. Det kan då finnas medlemmar som hellre arbetar utan öt på "annandag", för att få längre sammanhållen ledighet. Men det är troligen minst lika många som tycker att "shit happens". Har man "otur" så behåller man hellre chansen till övertid "annandagen".

Frågan kommer troligen att bli prövad på högre nivå, så ett gott råd är att inte boka sportstugan 1999 innan man vet hur tjänstgöringen blir påsk, jul ...!

Söndagsuppräknning

Söndagsuppräknning innebär att man får tillgodoräkna sig 3 min/tim vid söndagstjänstgöring. Avtalet har inte på många år innehållit en sådan klausul, men det har varit en praxis sedan Hedenhös?! Posten vill hävda avtal och därmed skulle en arbetstidsförkortning för deltidare etc inte märkas, dvs gå jämnt upp!

Även här avser klubben att hävda praxis.

Micke Täll

Tomtebodapostens Konstförening

ställer ut i Galleriet på plan 5

24 okt - 14 nov 1998



Den 21/11 öppnar nästa utställning med verk av • Sara Fosselius - oljor och akvareller • Bengt Landin - litografier • Anders Gullberg - akvareller • Ulla Fries - kopparstick • Sven Lidberg - oljor, litografier och glas.

På Terminalklubbens hemsida finns alltid senaste nytt om konstföreningens utställningar. Där kan du också hitta länkar till de konstnärer som ställer ut!

Claes och Barbro Folcker

oljor, litografier, akvareller

Anna-Stina Åberg

silver och mässing

En promenad till romantiska udden

Tankar kring yrkeskonferensen den 22-23 oktober 1998

■ Höstens yrkeskonferens hölls på Såstaholms konferenshotell i norra Täby, vid Vallenstunasjöns södra strand. Såstaholm hette fram till början på 80-talet Höstsol och var då Teaterförbundets pensionärshem. Författaren av dessa rader körde sina sista brevbärarår i det här distriktet; han minns med glädje de gamla teaterapornas yviga gester och teatrala stämmor där de satt i den imponerande lobbyn och hejade fram Stenmark. Anläggningen har vuxit sedan dess och i virrvarret av skyltar kan man läsa en, som vi alla lade märke till - och inspirerades av: *Romantiska udden*.

...

Kvinnoprojekt

Den ena halvan av konferensen var internt facklig. Den inleddes med att Maria Johansson från Göteborgsterminalen och ledamot i Förhandlingsgruppen (FGR) informerade om det fackliga kvinnoprojekt som kommer att startas inom Riksnätet. Projektet syftar till att bilda ett nätverk av fackligt aktiva kvinnor vid terminalerna och att överhuvud taget engagera fler kvinnor i det fackliga arbetet. Projektet ska också granska hur jämställdhetsmålen uppfylls vid terminalerna - om det finns några mål uppsatta!

En första konferens kommer att hållas under november månad i Göteborg.

Teknikerna

Heinz Grenzeliuss från Norrköpingsterminalen rapporterade att en facklig "styrgrupp" utsetts med representanter för teknikerna. Från Stockholm ingår Mats Persson (7X) i gruppen. En första träff hölls den 19 oktober.

Lönefrågan står på tapeten, förstås. Men det är också meningen att gruppen ska förbereda teknikerfrågor inför Nättsam.

Lönerörelsen

Mats Löf från FGR och en av ledamöterna

i koncernfackets förhandlingsgrupp föredrog den *Rapport från förhandlingsdelegationen*, som tidigare skickats ut till sektionerna. I rapporten redogörs för turena i årets löneförhandlingar, i synnerhet de mest omtvistade: varslet, det ekonomiska utfallet, arbetstidsfrågan samt fridagstillägget.

Fridagstillägget

När det gäller fridagstillägget så erkänner delegationen förbehållslöst att man gjorde ett misstag. När man insett detta jobbade man hårt för att rätta till saken och lyckades också med hjälp av tack vare den starka medlemsopinionen på terminalerna med att rädda tillbaka merparten av pengarna.

Frågan om varslet hänger samman med en bedömning av det ekonomiska utfallet av avtalet. Förhandlingsdelegationen anser att det medlarbud som antogs ger något mer än arbetsgivarens ursprungliga bud och ligger i nivå med övriga avtal som slutits. Undertecknad delar inte den uppfattningen. Vem som har rätt kan slutligen inte avgöras förrän avtalet löper ut, eftersom allt hänger på det sista halvåret. Vårt avtal ger 2,4 procent räknat på årsbasis, arbetsgivarens slutbud före medling var 2,5 procent. Så långt har vi förlorat. Om nivån på de övriga avtal på arbetsmarknaden som sluts den 1 april 2001 ligger under 2,4 procent (på årsbasis) så har vi vunnit (eftersom vårt 2,4 procent avtal gäller tom den 30 september 2001), om inte förlorar vi. Osv..

Samverkansrus

Jag tror också att det inställda varslet ska ses mot bakgrund av det "samverkansrus" som råder inom SEKO:s ledning. Man ville/vågade därför inte driva konflikten till sin spets - det skulle hota samverkanpolitiken.

När man bedömer nivån måste man också ta hänsyn till arbetstidsförkortningen. Kostnaden för denna i relation till den avräkning som sker på potten är svår att bedöma. Enligt min uppfattning är det mycket värdefullt att avtalet för stora grupper inom Posten innebär en rejäl arbetstidsförkortning. Däremot är ju vi

inom terminal missgynnade och man kan bara hålla med förhandlingsdelegationen när de skriver att för oss "gäller det att komma tillbaka i framtida förhandlingar" (synd bara att det är så långt till nästa gång!).

Diskussionen på yrkeskonferensen kom mycket att handla om vad vi ska göra för att liknande misstag som det med fridagstillägget inte ska upprepas igen. Resultatet av diskussion blev att lönefrågan kommer att tas upp på en yrkeskonferens i mars nästa år som en förberedelse inför 1999 års lönerevision. Dessutom tillsattes en referensgrupp som består av undertecknad, Gösta Nielsen/Västerås och Bo Enar Andersson/Nässjö.

Serviceterminalerna

Förhandlingsgruppen lämnade en dyster rapport från förhandlingarna om serviceterminalerna. Östersundsterminalen är redan stängd och Luleå och Trollhättan slår igen den 2 november. Nu gäller frågan de två kvarvarande, Hässleholm och Borlänge. Riksnätledningen har inte ändrat uppfattning utan tänker avveckla dem under första kvartalet år 2000. Förhandlingarna är inte avslutade än, men allt pekar i den riktningen. Det som möjligen skulle få dem att ändra uppfattning är om den lokala opinionen (inom och utanför Posten) skulle bli för stark - de är mycket irriterade över skrivierna i fr.a. skånepressen.

Stockholm Syd och Arlanda

Stockholmsdelegaterna informerade om läget i dessa båda projekt.

Brevresningsprojektet

Anders Viksten informerade om läget i projektet. Noteras kan att alla 15 IRM/SRM kommer att installeras under 1999, med start i Tomtebodan i februari. (Rapport på annan plats i detta nummer av Faktuellt).

Namnbyte och fyllnadsval

Yrkeskonferensen kommer nästa år att byta namn till *företagskommitté* och förhandlingsgruppen till *företagsråd*. Detta i enlighet med den nomenklatur som tilläm-

pas inom koncernfacket.

Vår yrkeskonferens har fyra ledamöter i koncernkommittén. Eftersom Gunilla Andersson från Trollhätteterminalen och Sten Ove Leppiniemi från Luleå avgår i och med att deras terminaler läggs ner förrättades fyllnadsval efter dessa. *Micke Täll* utsågs till ordinarie ledamot och *Ola Brossberg/Borlänge* till ersättare för honom.

...

Alf Mellström, samordnare inom koncernfacket, informerade om vad som är på gång på högsta nivå inom Posten och i koncernfacket.

- Förutom betaltjänstutredningen (som jag rapporterade om i Faktuellt nr 8/1998 - finns på webben) pågår f.n. också en utredning om den postala infrastrukturen (boxar, eftersändningsregistret, etc).

Dessutom anställde det f.d. Kommunikationsdepartementet en "enmansutredare", Kristina Ragsten-Pettersson, för att utreda statens roll som ägare av Posten. Troligen kommer hon att redovisa sitt resultat senare i höst. Ragsten-Pettersson blev dessutom invald i Postens styrelse i juni i år.

- Den affärsplan som koncernstyrelsen nyligen antog gäller enbart 1999. Inför affärsplan 1999-2001 har man tillsatt fyra "utredningar" som ska belysa följande:

- Brevs framtida roll, inklusive utrikes. De utgår från en volymminskning på 4 procent.

- Logistiks framtid där man utgår från tre scenarier:

- sälja av Logistik
- "organisk" tillväxt för Logistik, kvar i posten
- expansionsalternativet, Logistik kvar i posten.

Postledningen sägs föredra expansionsalternativet, men ett stort problem anses vara att övriga aktörer är internationella företag.

- Finansiella tjänster
- Utvärdering av kundfokusorganisationen.

- Det är mot den här bakgrunden man ska se det dokument, *SEKO Postens ställningstaganden och krav för Postens fram-*

tida utveckling, som koncernkommittén behandlade vid sitt sammanträde den 28 oktober. Artikel kommer i nästa nummer av *Faktuellt*.

...

Romantiska udden

Så var det då äntligen dags för promenaden ut till *Romantiska udden*.

Temat för den del av konferensen som var gemensam med arbetsgivaren var i år samverkansavtalet - hur det fungerar på terminalerna och hur det kan förbättras.

Alla, inklusive undertecknad, var röran-

de överens om att ett förtroendefullt samarbete är bra, att facket och personalen på ett tidigt stadium inte bara ska informeras utan ges möjlighet att vara med och påverka beslut, att arbetsplatsträffarna bl.a. av den anledningen ska genomföras (det är dåligt med det idag), att utvecklingssamtalen är nödvändiga och därför ska genomföras, etc..

Blivit bättre

Det ska också sägas att det blivit en bättre anda inom Riksnätet sedan Bertil Nilsson tog över som chef. Det finns en vilja att både informera och diskutera saker och

Koncernfacket inom Posten

■ Det är inte alldeles enkelt att idag förklara SEKO:s organisation.

Formellt är det SEKO-avdelningarna som är ansvariga för det lokala fackliga arbetet på respektive terminal. I Stockholm, liksom på andra håll i landet, har emellertid avdelningen delegerat ansvaret till Terminalklubben.

Företagskommitté

För de gemensamma fackliga frågorna inom Riksnätet ansvarar **Yrkeskonferensen** (byter snart namn till Företagskommittén), som sammanträder 2-3 gånger per år. Antalet ledamöter i Yrkeskonferensen/företagskommittén beslutas av koncernkommittén, hittills består den av en ledamot från varje terminal. Avdelningarna/Terminalklubbarna väljer ledamöter till yrkeskonferensen/företagskommittén. I Stockholm är det Terminalklubben som utser representanter för de tre terminalerna. Mellan Yrkeskonferensen/Företagskommitténs sammanträden ansvarar **Förhandlingsgrupp** (snart Företagsråd) **Riksnätet (FGR)**, som utses av yrkeskonferensen/företagskommittén.

Koncernkommitté

Det koncerngemensamma fackliga arbetet sköts av **Koncernkommittén**, som i sin tur utser **Koncernrådet**. Ledamöterna i koncernkommittén väljs dels av SEKO-avdelningarna, dels av de olika yrkeskonferenserna/företagskommittéerna. Koncernkommittén har ca 40

ledamöter. Terminals yrkeskonferens/företagskommitté utser fyra ledamöter i koncernkommittén.

Det yttersta ansvaret för SEKO:s verksamhet, vare sig den sker i avdelningar, yrkeskonferenser/företagskommittéer, på förbundskontoret, etc, etc, har förbundsstyrelsen, som sammanträder en gång per år, och däremellan förbundsstyrelsen.

I enlighet med Medinflytandeavtalet så har det inrättats samverkansgrupper på alla nivåer inom Posten.

Samverkansgruppen för hela Posten heter *Postsam*. Inom Posten Brev finns *Brevsam*, där vi har tre ledamöter. Nästa nivå är för vår del samverkansgruppen inom Riksnätet, *Nätsam*.

Företagsråd

Stockholms ledamöter i Riksnätets yrkeskonferens/företagskommitté är *Anders Viksten*, *PO Brandeker*, *Jan Åhman* och *Micke Täll*.

Riksnätets förhandlingsgrupp/företagsråd består av *PO Brandeker* (ordförande), *Kenneth Pettersson/Malmö*, *Mats Löf/Norrköping*, *Maria Johansson/Göteborg*, samt *Jan Erik Rönnqvist/Uppsala*.

Riksnätets ordinarie ledamöter i koncernkommittén är *PO Brandeker*, *Jan Erik Rönnqvist*, *Gösta Nielsen/Västerås* samt *Micke Täll*.

Jan Åhman

ting, innan beslut fattas. En sådan inställning sprider sig naturligtvis neråt i chefgarnityret och kanske är det därför som det t.o.m i Stockholm kan märkas en viss förbättring (?) i det här avseendet. En av terminalcheferna, en som rekryterats utifrån och nyligen tillträtt, sade sig mycket snabbt ha gjort den kloka iakttagelsen att *personalen* vid hans terminal är mycket (eller sade han rentav fantastiskt?) engagerad, kunnig, osv, osv - det är därför mycket en *ledningsfråga* (för att få det att fungera bättre), sade han. Det kan man hålla med om.

Ett f-t stort MEN

MEN. Och det finns ett f-t stort MEN, när man diskuterar den här frågan. Alla som har någon erfarenhet av facklig verksamhet vet att det på *lokal* nivå kan fungera på detta trevliga sätt. Av den enkla anledningen att man där - på båda sidor om bordet - har att leva under och göra det bästa möjliga av de beslut som fattats högre upp i organisation. Den lokale chef som inte inser detta blir som regel inte långvarig på sin post - och blir han det så beror det ofta på brister i det fackliga arbetet.

De för Posten och för personalen avgörande och skadliga besluten fattas i toppen på pyramiden (och ibland t.o.m. utanför den - för Postens del är detta väl synligt eftersom vi är så beroende av de politiska besluten i riksdag och regering). Man kan därför som en allmän regel säga att "samverkan" blir mer och mer omöjlig, ja nästan absurd, ju längre upp i toppen man kommer.

Misslyckats

Jag menar inte att vi ska sluta samverka med Nilsson - Alerfelt - Dahlsten - det är bara det att samverkan inte duger som en allmän regel för den fackliga verksamheten när man kommer en bit upp. *Faktum är ju att samverkan så här långt* - sett ur vårt perspektiv - *har misslyckats*. Serviceterminalerna läggs ner och Sth Syd har redan börjat byggas - trots att SEKO varit emot projekten. Och snart kommer de att fatta beslut om Stockholm Arlanda - *oavsett vad vi tycker*. För att inte tala om de nya beslut som Postens ledning kommer att fatta för att klara avregleringspolitikens följder.

Den grundläggande motsättningen består och det är därför som SEKO:s fackliga program för Posten blir fel när det lanse-

rar samverkan som den främsta metoden i det fackliga arbetet. Samtidigt anar programmakarna medlemmarnas uppfattning om verkligheten och därför försöker man i nästa andetag lugna dem genom att proklamera "samverkan som kampmetod". En tvetydighet som en av cheferna mycket riktigt noterade vid konferensen:

- Om nu SEKO är så mycket för samverkan på alla nivåer, varför sätter man då "samverkan som kampmetod" som rubrik för ett av kapitlen i programmet?

Ridå!

Promenaden slut

Där är, kan man säga, promenaden till den romantiska udden slut, och vi är, var och en från sitt håll, åter i verkligheten.

...

Det var sammanfattningsvis, en givande

konferens. Det var intressant att se litet av de övriga terminalcheferna och höra hur de resonerar. Själv satt jag mycket och funderade över om någon av dem skulle vara lämplig som chef för någon av stockholmsterminalerna, när den delning, som snarast borde göras, väl blir av. Om jag fastnade för någon? Tja, kanske....

Några minustecken:

- Säga vad man vill om HY Johnson & co men jag saknade en genomgång av aktuella maskin- och andra projekt av den typen som är på gång.

- Dagordning måste skickas ut i förväg och konferenserna måste bli mer av det beslutande organ, som de väl ändå är tänkta att vara enligt det nya koncernfackets arbetsordning.

Jan Ahman

Postens resultat Oförändrad vinst trots stora förluster i pakethätnätet

■ Postens resultat för årets första nio månader uppgick till drygt en miljard, 1.150 Mkr. Då ingår dock en realisationsvinst på 436 Mkr som härrör från överföring av fastigheter till pensionsstiftelsen. Drar man ifrån denna så uppgår vinsten för hela koncernen till 714 Mkr, vilket är 19 Mkr bättre än samma period 1997.

Det totala rörelseintäkterna uppgick till 17,7 miljarder vilket är en miljard mer än förra året.

Brevs tunga lass

Som vanligt är det Posten Brev som drar det tyngsta lasset. Brevs rörelseintäkter uppgick till 10.621 Mkr, vilket genererade en vinst på dryga miljarden, 1.072 Mkr (854 Mkr föregående år). Volymerna har minskat under perioden med ca 1,5 procent för adresserade brev. Att resultatet trots detta kunnat hållas kvar på samma nivå anges bero på ökad produktivitet, bl.a. genom färre antal anställda, och en positiv nettoprieffekt om cirka en procent.

Anmärkningsvärt är Logistikens resultat. På en omsättning på 2.437 Mkr redovisar man en förlust på 113 Mkr (33 Mkr) - en försämring med 150 miljoner. Kostnaderna i samband med starten av det nya pakethätnätet anges som främsta orsak.

Hög kvalitet

Kvaliteten ligger fortsatt - trots ledningens alla äventyr! - på en hög nivå. Enligt Postens mätsystem kom i genomsnitt 97,3 procent (97,0) av breven fram i tid. International Post Corporation:s mätningar har Sverige den bästa kvaliteten inom EU för såväl ankommande som avgående 1:a klassbrev (mätt mot målet som är två dagars befordringstid).

Jan Ahman

Den fullständiga delårsrapporten finns tillgänglig på Postens hemsida.

Ingen ridå för "samverkan som kampmetod"!

■ På annan plats i *Faktuellt* beskrivs en terminalkonferens, med bl a samverkansavtalet på agendan. Vi som var där var överens om att samverkansavtalet skall fortsätta.

Dock har en devis i SEKO:s *Fackligt program för Posten AB* väckt en del undringar. Frågan från en chef om "samverkan som kampmetod" kom när deltagarna skulle skiljas åt för att fortsätta på olika håll. *Fackligt program...* hade delats ut av SEKO dagen innan. Skulle förvåna under-tecknad om någon av cheferna hade hunnit läsa och därmed förstå utgångspunkten för "samverkan som kampmetod".

Jag har tidigare i *Faktuellt* nr 2/1998 redogjort för varför "samverkan som kampmetod" är bra:

"Samverkan som kampmetod" - javisst!

Devisen "Samverkan som kampmetod" har många haft roligt åt. Själv tycker jag att det är en alldeles utmärkt slogan! Som programmet så bra beskriver det, så är samverkan enligt medinflytandeavtalet ett bättre sätt att påverka besluten än MBL. Jag upplever att de kritiker av programmet jag lyssnat på i debatten, har erfarenheten av samverkan i nuläget som referens för sin kritik. Samverkan är bara sin linda och både facket och arbetsgivaren har inte hittat formerna i samverkansarbetet. Facket kan få ett försprång om vi nu tar initiativet. Men betyder också att vi till skillnad mot Posten (?) tar vårt ansvar. Sedan verkar de mest högröstade kritikerna tillhöra de som alltid håller "principernas" fana högt, men då blir också samvaron med arbetsgivaren bekymmersam, emedan MBL ger oss bara rätt att förhandla. Ibland blir det ge och ta i en förhandling. Kan man då inte stå för förhandlingsresultatet inför medlemmarna blir det lätt att man gömmer sig bakom principer. Men frågan är vad medlemmarna har uppnått om man frånhänder sig chansen till påverkan?! Samverkan ska flytta fram våra positioner, när det gäller inflytande på besluts-

processen. SEKO-post tar sitt ansvar till skillnad mot Ulf Dahlsten, som patetiskt i SEKO-Magasinet påstod att han blivit lovad att få delar av pensionskulden betald vid bolagiseringen, fan tro't! Medlemmarna bör också veta att fungerar inte medinflytandeavtalet, så kan man alltid begära förhandling. Skyddsombudet har arbetsmiljölagen i ryggen, som är mycket starkare än Med-BestämmandeLagen. Men även skyddsombudet upplever nog att man måste "förhandla" med arbetsgivaren för att få något gjort. Den lokale chefen och

skyddsombudet kan ibland ha samma "fiende".

Ridåhalning

För att återgå till ridåhalningen under terminalkonferensen, så är min uppfattning att om medbestämmandelagen var kampmetoden förr, är samverkan vår kampmetod nu. Det är nämligen så att vi kommer närmare förslagen redan på ide stadiet numera (nov 1998) och därmed ökat inflytandet. SEKO inom Terminal Sth verkar ha hittat sina positioner i re

Brevresningsprojektet på Klara under 10 år

■ På medlemsmötet den 17 oktober togs bl.a. brevresningen på Klara upp. Allan Abrahamsson, tidigare huvudskyddsombud på Klara, beskriver här vad som hänt under årens lopp.

Förra året firade Klara 10 årsjubileum. Under dessa år har som ni vet mängder med förändringar ägt rum. Tekniken har hela tiden förfinats, blivit allt snabbare och säkrare. Men på brevresningssidan har inget hänt och man frågar sig kanske varför. Vi hann knappt flytta in i de nya lokalerna förrän brevresningen anmäldes till Yrkesinspektionen, som en arbetsplats där stora risker för arbetsskador förelåg ex höga lyft över axelhöjd.

Föreläggande

Yrkesinspektionen gav anmälaren rätt och utfärdade ett föreläggande. Dvs Posten måste åtgärda felaktigheterna. Huvudkontoret (Hk) startade ett projekt 1989, som i princip inte ledde någon vart. Man sänkte övre bandet några cm, men problemet med lyft över axelhöjd kvarstod. Åren rullade på och projekten avlöste varandra.

Kent Warghagen, dåvarande ansvarig för Brevresningen, (nu Årsta) konstruerade ett nytt brevresningsbord. Det finns

på åtta ställen men som av någon outgrundlig anledning inte platsade på Klara!

Till Ungern

1993 åkte en delegation från Posten inklusive undertecknad till Ungern och Holland, för att på plats se automatisk brevresningsmaskin. Man använde fluorescerande frimärken för att maskinen skulle kunna avgöra var frankeringen satt. (I Ungern kunde man dock bara lämna in stora brev på postkontor. Brevlådeinkastet var anpassad för småbrev!) Den nya tekniken fungerade bra och efter hemkomsten tänkte nog alla att något liknande skulle installeras på Klara. Nu blev det inte så. Ett av skälen var att kostnaden för fluorescerade frimärken skulle bli alltför hög.

Efter tolv år

Nu när vi snart skriver 1999, och Klara försvinner, har det i alla fall beslutats att automatisk brevresning *skall* införas på bl a den nya Årstaterminalen. Men som sagt, det tog tolv (12) år att bli kvitt Yrkesinspektionens föreläggande!

Allan Abrahamsson/fd Huvudskyddsombud Klara

spektive samverkansgrupp. Inom samverkansgrupp med Alf Friman är vi överens om att fortsätta avtalet efter den utvärdering som har skett.

Det var synd att av tidsskäl (?) vi inte hann debattera med cheferna på konferensen. Å andra sidan var helhetsintrycket av de församlade cheferna, att de också förstod värdet av samverkan.

Pratar i nattmössan

Tidsskäl kan också (?) anföras till att vi inte hann med debatten om samverkan på medlemmötet 17 okt. De talare som dömde ut samverkan och påstod att ingen ville ha den, pratade enligt min mening i nattmössan och är dåligt insatt i hur det nu fungerar.

*Micke Täll, viceordf Terminalklubben
ordf sektion Stora/klump-Klara*

SEKO:s Fackligt program för Posten AB skickas ut till de som är anmälda att delta i Personliga Mästerskapet.

Notiser

Sahlin & Rosengren

Alla postfrågor hamnar i Näringsdepartementet efter den senaste regeringsombildningen. De två ansvariga ministrarna har delat upp arbetsuppgifterna emellan sig.

Mona Sahlin kommer att ansvara för lagstiftningen på postområdet och tillsynsmyndigheten, Post & Telestyrelsen.

Björn Rosengren kommer att utöva statens ägande i Posten och samtidigt ansvara för att företaget är lönsamt!

Regeringens budgetproposition

innehåller inga nyheter vad det gäller postområdet.

Regeringen utgår från den postlag som riksdagen antog i juni. Det innebär att Posten åläggs att på en avreglerad marknad sköta den samhällsomsfattande posttjänsten utan att få någon kompensation för detta. Förhållandet är unikt i hela Euro-

En dag i SEKO:s Koncernkommitté

Den 28 oktober träffades koncernkommittén för att bl a behandla "SEKO:s ställningstagande och krav för Posten framtida utveckling." Klubben publicerar detta i nästa nummer av Faktuellt.

Vad det i grunden handlar om är ett historiskt vägval. Tidigare har man pratat om ett Posten. Nu anser sig SEKO vara tvungna att påvisa Postens dåliga situation genom att föreslå att Postens "dåliga affärer" läggs för sig och de till prognoserna "bra affärerna" i en annan korg, dvs två olika koncerner! SEKO har tröttnat på ägarens halstarrighet när det gäller Postens framtid som företag.

Logistik + Brev = sant?

De bra affärerna kan i längden inte betala de dåliga, trots en enorm arbetsinsats från de anställda inom t ex Försäljning. Postgiro kan inte konkurrera på lika villkor med banker. Därmed kan inte Posten leva upp till ägarens krav på riksomfattande kassatjänst. Dock gör SEKO den bedömningen att postutdelningen klarar företaget över hela landet till ett rimligt pris. Men då måste Logistik få utvecklas till att ta hand om den förväntade utökade marknaden inom paket, och tillsammans med Brev bilda ett nytt företag.

Färre och större avdelningar

Koncernkommittén antog ställningstagande med lite textjusteringar. Som deltagare för första gången i Koncernkommittén märkte jag att detta och

andra frågor var ganska grundligt diskuterade på tidigare möten.

Däremot fanns en oro inför den ändring av SEKO:s hela organisation i Sverige som berör postavdelningar dvs de skall minskas. Det slår olika på större städer respektive landsbygd. Anledningen till ändringen är i grunden att minska kostnader, genom hopslagningar.

Chefernas problem

En arbetsgrupp tillsätts för att tackla det upplevda problemet med chefer, specialister och fotfolket i samma SEKO-klubb. Chefer etc har ibland andra intressefrågor att bevaka för SEKO än "kollektivet". SEKO vill vara facket för alla i Posten, så då ska arbetsgruppen se över hur man på bästa sätt kan hantera deras frågor inom SEKO.

Postens personalfond förvaltar ca 5000 kr / anställd. De pengarna har insatts från de "goda" åren. De två senaste åren har ingen avsättning skett. Just nu funderar SEKO på om man ska avveckla fonden då inget händer. Kommittén beslöt att avvakta tillsättningen av den nye VD för att se hur denne ställer sig till nya insättningar. Tillsättning av VD troligen i februari.

I några pauser passade er förbundne på att diskutera andra praktiska frågor som "påskdagen" och fick lite tips.

30 mars är nästa möte som samtidigt är årsmöte och nyval på alla platser.

Micke Täll

pa.

Däremot kvarstår de 200 miljonerna i anslag för att sköta den riksäckande kassa- och betaltjänsten.

På Terminalkubbens hemsida finns det som skrivs om Posten i propositionen. Budgetpropositionen i sin helhet finns tillgänglig på regeringens hemsida.

Jag skrev om den nya postlagen senast i Faktuellt nr 8/1998. Denna och andra artiklar i ämnet finns tillgängliga på Terminalkubbens hemsida.

Göte Bernhardsson

blir ny ordförande i Postens styrelse. Han efterträder Björn Rosengren som ju blev minister och ansvarig för postfrågorna på den nivån.

Göte Bernhardsson var tidigare chef för AMS och är idag landshövding i Västra Götalands län.

IJA

Sämre än väntat för CityMail

Skyller på osäkerhet om utfallet i zonprismålet

■ CityMail gjorde förra året en förlust på ca 90 miljoner. Vid börsintroduktionen i våras lämnade styrelsen en prognos som innebar ett nollresultat för 1998. Inför niomånadersrapporten, som presenteras den 13 november, har bolagsledningen förvarnat om lägre intäkter och sämre resultat än planerat. Man räknar nu med en förlust på ca 40 miljoner för hela 1998. En optimistisk prognos kan det tyckas, eftersom resultatet för jan - sept redan är uppe i drygt 44 miljoner minus!

Zonpriserna

Bolagsledningen förklarar (bortförklarar?) det försämrade resultatet med kundernas osäkerhet inför Marknadsdomstolens beslut i det s.k. zonprismålet.

Zonprismålet har sin upprinnelse i att Posten för två år sedan hos Konkursverket begärde tillstånd ("ickeingripande-besked") för att tillämpa geografiskt skilda priser. Så småningom utkristalliserades en prislista med två zoner där den ena består av de 19 största orterna Sverige och den andra zonen övriga landet. Företags-sändningarna inom den 19 största orterna skulle få ett lägre pris. Konkursverket förbjöd Posten att tillämpa zonpriserna. Ärendet gick vidare till Stockholms tingsrätt som i mars i år upphävde Konkursverkets beslut. Konkursverket överklagade Tingsrättens dom till Marknadsdomstolen, som väntas komma med ett beslut i början av november.

Henderson Investors

Om Marknadsdomstolens beslut går i postens riktning, kommer det att sätta press på CityMail. Sannolikhet behöver bolaget i så fall ytterligare nytt kapital. Nu har man ju skaffat sig starka vänner; bl.a. har två stora brittiska aktörer köpt på sig betydande aktieposter i företaget. *Henderson Investors* är nu uppe i 16 procent av kapitalet och *Royal Mail International* har tio procent. Det sistnämnda företaget (dotterbolag till kungliga brittiska posten!) har dessutom sin VD i CityMails styrelse.

Kanske är de beredda att satsa ytterligare. Om inte så ställer säkert regeringen upp. Poängen med CityMail är ju nämligen att det är en politisk projektil som

skickats in på den svenska postmarknaden för att spränga sönder en väl fungerande samhälls- postservice i statlig regi, lämna över det profitabla åt profitörerna, förbilliga för de stora och fördyra för de små och - inte minst - försämra förhållandena för dem som utför jobbet. Att företa-

get dessutom är en lönsam födkrok för några bakåtkammade direktörer gör inte saken sämre - det ingår i affärsidén!

Jan Åhman

CityMails avtal

CityMails avtal om löne- och anställningsvillkor innehåller en positiv nyhet som är av intresse även för oss.

Löneökningen för dem som varit anställda ett tag är ungefär densamma som i vårt avtal. Däremot har man infört en "lönetrappa", för dem som är nyanställda, som skiljer sig från vår. Den som varit anställd mindre än 36 månader får en lönehöjning var 6:e månad (från ingångslönen 12.000 kr/mån) så att man efter 36 månaders anställning ska ha nått upp till 15.300 kr/mån!

Inget lönesystem

I vårt avtal är begynnelselönen 10.900 kr/mån och sedan kan det ta upp till sex år innan man når slutlönen som är 13.185 kr/mån! Det här är faktiskt den enda garanterade löneutvecklingen man har idag om man skulle nyanställas i Posten. Jag skriver "skulle" därför att jag tror att där ligger poängen med Postens lönesystem. *I praktiken har ju Posten idag inget lönesystem för nyanställda.* Och anledningen till det är att det under flera år inte har nyanställts någon produktionspersonal, annat än marginellt. Istället handlar det bara om att göra sig av med folk. CityMail däremot måste nyanställa och därför har man upptäckt att man också måste kunna erbjuda en vettig och garanterad löneutveckling, i synnerhet om man vill behålla personal. Hittills har CityMail haft en mycket stor personalomsättning.

Om inte förr så kommer även Posten att bli tvunget att (åter)införa ett lönesystem värt namnet den dag man tvingas att börja nyanställa folk igen.

Nu är det långt ifrån allt som är bra i

CityMails avtal!

"Nytt avtal genombrott för flexibla anställningsvillkor", jublar man på SAF/ALMEGAS hemsida (ALMEGA förhandlar åt CityMail), och fortsätter "När det gäller allmänna villkor har vi fyra krav, nämligen dispositivitet, friare anställningsformer, flexibla arbetstidsregler och bättre turordningsregler. Här har vi fått allt tillgodosett utom mer flexibla turordningsregler"

Avtalet ger företaget rätt att komma överens med den enskilde anställde om ettåriga visstids (=tidsbegränsade) anställningar (utan att ange några särskilda skäl). Kommer man överens med den lokala fackklubben kan man gå ännu längre och göra tvååriga anställningar. Båda fallen innebär stora avsteg från Lagen om anställningsskydd, LAS.

Flexibelt

De "flexibla arbetstidsreglerna" betyder att de anställda har en form av "månadsavstämning" som innebär att man sammanlagt ska arbeta 8 timmar x antalet arbetsdagar under en månad, innan det blir fråga om övertid. Arbetstiden *per dygn* varierar beroende på postmängden, men den får inte överskrida 12 timmar!! Det är ju flexibelt och bra och faller SAF/ALMEGA på läppen. Att det inte är så bra för personalen är ju självklart, men frågan är om det ens passar företaget. Enligt uppgift har man problem med att all tillåten arbetstid s.a.s förbrukas tidigt i månaden - och sedan blir man i alla fall hänvisad till övertid, flexibiliteten till trots.

Jan Åhman

Många frågor om pensionernaoch några svar!

■ Det skrivs och pratas mycket om pensioner i dessa dagar. Anledningen är dels att det nya allmänna pensionssystemet börjar gälla 1999, dels att LO:s avtal om tjänstepensioner för ca 1 miljon medlemmar träder i kraft samtidigt. Båda systemen ger den enskilde själv möjlighet att påverka placeringen av sina pensionspengar. *LO:s avtal om tjänstepensioner gäller dock inte för oss som är anställda i Posten. Vi tillämpar tjänstemannasektorns ITP-avtal. Men även det avtalet är under omförhandling, så det finns alla anledningar att titta litet närmare på de olika pensionssystemen!*

Jag ska här försöka att kort beskriva de viktigaste pensionssystemen som är aktuella idag.

Folkpension och ATP

Det allmänna pensionssystemet består idag av folkpension och ATP. Alla medborgare har rätt till folkpension och alla som haft någon inkomst av tjänst får dessutom ATP. Folkpensionen och ATP beskrivs i artikeln härintill.

Fr.o.m 1999 börjar folkpension och ATP succesivt att ersättas av ett helt nytt allmänt pensionssystem. Under övergångsperioden kommer man att få en del av pensionen från det gamla systemet, och en del från det nya systemet.

Det nya pensionssystemet

Det nya pensionssystemet består av två delar, garantipension och premiepension. Garantipensionen kan - enkelt uttryckt - sägas ersätta folkpensionen. Den kommer att uppgå till 1,9 basbelopp (5.763 kr/mån i dagens penningvärde) för den som är gift. Garantipensionen blir - till skillnad från folkpensionen - skattepliktig. Den ska dessutom räknas av från det man får i premiepension och/eller ATP. Garantipensionen betalas över statsbudgeten.

Premiepensionen finansieras genom egenavgifter och arbetsgivaravgifter. Sammanlagt ska 18,5 procent av lönesum-

man avsättas till premiepensionen. Av dessa 18,5 procent får man - när systemet är fullt utbyggt - själv bestämma över placeringen av 2,5 procent, som placeras i ett individuellt premiepensionskonto. Premiepensionens storlek blir alltså beroende av löneutvecklingen, inflationen samt hur de 18,5 procent som avsatts förräntats.

Under hösten 1999 kommer man för första gången att få välja hur och var man vill placera de pengar som avsatts till det individuella kontot: i vilken form de ska placeras (aktier eller räntebärande papper)

och i vilket bolag.

Det nya pensionssystemet är komplicerat och jag hoppas att jag i kommande Facktuellnummer ska kunna beskriva det lite mer utförligt.

Tjänstepension/Avtalspension

Utöver den pension man får från det allmänna pensionssystemet har den som är anställd också en tjänstepension eller avtalspension, som den också kallas eftersom den förhandlats fram och reglerats i avtal mellan fack och arbetsgivare.

Tjänstepensionen/Avtalspensionen ser idag olika ut, beroende på vilket avtalsområde man tillhör.

"LO:s avtalspension"

Just nu skrivs det mycket om det som kallas LO:s avtalspension. LO:s avtalspension omfattar ca en miljon LO-medlemmar - men *den gäller inte för oss inom Posten* och den gäller inte heller för exempelvis Kommunals medlemmar. Vi har - än så länge - en annan form av avtalspension, jag återkommer strax till den.

LO:s avtalspension syftar till att den enskilde ska få ca 10 procent av slutlönen i tjänstepension/avtalspension ovanpå den allmänna pensionen. Men avtalet innebär ingen garanti för detta, eftersom pensionen helt och hållet är beroende av hur de premier som avsatts förräntas. Enligt avtalet ska arbetsgivarna betala 2,0 procent av lönesumman i premier (men i år avsätts 3,5 procent). LO har sagt upp avtalet (innan det knappt har hunnit träda i kraft!) och vill omförhandla premiens storlek, eftersom man anser att det inte räcker med två procent för att klara den tänkta nivå på ca 10 procent - SAF har förstås en annan uppfattning.

De LO-medlemmar som berörs av denna pension har i höst för första gången fått välja hur och var man vill placera sin premie. I den här pensionen får den enskilde bestämma över hela premiens placering. Alla försäkringsbolag är naturligtvis med och slåss om att få placera pengarna, av de enkla anledningen att de tjänar pengar på det. Diskussionen handlar själv-

Sammanfattning

Det pratas idag mycket om pensionspremier och hur och var de ska placeras! Det här är de pensionssystem det handlar om:

- **Det nya allmänna pensionssystemet. Här kommer den enskilde fr.o.m 1999 att få bestämma om hur och var 2,5 procent (av totalt 18,5) ska placeras.**
- **LO:s avtalspension. Berörda LO-medlemmar bestämmer själva om hur och var 2,0 procent (av 2,0) ska placeras. GÄLLER INTE FÖR OSS!**
- **Vår kompletterande tilläggspension, ITPK-P. Man får bestämma över hur och var 2,0 procent (av 2,0) ska placeras. Glöm inte att det här (än så länge?) är ett komplement till den fasta tilläggspensionen som uppgår till 10 procent av slutlönen.**
- **Sedan kan man ju den som har råd dessutom ha privata pensionsförsäkringar.....**

kalrt också om vilket placeringsalternativ som lönar sig bäst i längden: aktier eller olika typer av räntebärande papper. Samma diskussion blir naturligtvis i än högre grad aktuell nästa år, när alla medborgare ska välja hur de 2,5 procent som man får bestämma över i det nya allmänna pensionsystemet ska placeras!

Vår avtalspension

Och faktiskt är den här frågan redan aktuell även för oss, trots att vi än så länge har en annorlunda avtalspension.

Vår tjänstepension/avtalspension heter ITP-P och består av två delar.

Dels - och än så länge viktigast - består den av en garanterad tilläggs-pension, som betalas ut från 65 år och livet ut. Den uppgår - enkelt uttryckt - till 10 procent av slutlönen.

Dessutom ingår en kompletterade tilläggs-pension (ITPK-P) som - i normalfallet - betalas ut under fem år (man kan välja andra alternativ). Den kompletterande pensionen är premiebaserad, vilket innebär att arbetsgivaren varje år avsätter ett belopp som motsvarar två procent av min lönesumma. Den kompletterande pensionen blir alltså beroende av hur hög lön jag har, under hur många år som pengar hinner sättas av - men också hur pengarna placeras. Jag får nämligen själv avgöra hur och var jag vill att dessa pengar placeras. Om man inte brytt sig om att välja så placeras pengar hos FSO, Försäkringsföreningen för det statliga området. Vad jag vet så är det ett bra alternativ. Överläggningar pågår inom Posten och med facket om att eventuellt skapa en egen försäkringsförening.

Om man har ca 15.500 kr i lön och haft en normal löneutveckling de senaste åren så är den kompletterande pensionen f.n. värd ca 900 kr/mån i fem år. Alla anställda får varje år ett besked om den egna situationen från Statens pensionsverk i Sundsvall.

Nya förhandlingar?

Det lär f.n. pågå förhandlingar om vår tjänstepension. Ingenting har sagts om vad dessa förhandlingar handlar om (vårt pensionsavtal är bara tre år gammalt). Troligen rör det sig om att man åtminstone från arbetsgivarhåll vill införa ett system även inom vårt område som liknar "LO:s avtalspension". Dvs ett pensions-system som inte innehåller några fasta garantier om pensionens storlek utan som är helt beroende på hur avkastningen på

de placerade premierna utvecklas.

Jan Åhman

På Terminalklubbens hemsida finns utförlig information om vår avtalspension. Där finns också länkar till hemsidor som belyser övriga system.

OBS! I det avtal som reglerar vår avtalspension finns också övergångsregler som ger rätt att gå i pension vid 60 eller 63 år för dem som hade de pensionsåldrarna i vårt tidigare avtal (PA 91). I de fall man utnyttjar denna rättighet gäller helt andra regler för pensionens storlek mellan 60 - 65 år.

Brevresningsmaskinerna

■ **Koncernstyrelsen fattade 1998-03-20 ett beslut om att investera i 15 brevresningsmaskiner varav åtta maskiner med en integrerad GSM (s.k. IRM) och sju stycken utan GSM (s.k. SRM).**

Under sommaren och hösten har man gjort en utredning och kommit fram till att man i Nässjö och Västerås behöver utökad OCR-kapacitet och att man där byter ut de planerade SRM-erna mot IRM-er.

Rationalisering

För att finansiera investeringen krävs en rationalisering med totalt c:a 200 årsarbetskrafter. Eftersom man räknar med att ta in brevolymer till terminalerna som i dag iordningställs av Utdelning och Försäljning ska de bidra med c:a 80 ÅA. Men man kalkylerar med att ha tagit hem rationaliseringen fullt ut först år 2001 och bedömningen är att det ska klaras med s.k. naturlig avgång.

Förskiljning

SEKO har tagit del av kalkylen och gjort bedömningen att den håller, utom vad beträffar Karlstad. Där ser vi det inte ekonomiskt lönsamt att investera i en brevresningsmaskin, eftersom brevolymerna är för små. Dessutom har man upptäckt att det krävs omfattande ombyggnader för att överhuvud taget få in en maskin där, vilket försämrar kalkylen ytterligare.

Innan investeringsbeslutet togs konstaterades att man, för att maskinerna ska kunna användas för svensk post,

måste skilja ur "fladdret". En projektgrupp tillsattes för att utforma en förskiljningsanläggning som ska kopplas till IRM/SRM-erna. Projektet har jobbat med en prototyp som finns uppställd på Årstaterminalen och i dagsläget har man kommit fram så långt att ett förfrågningsunderlag är klart att skicka ut till tänkbara leverantörer. Än finns dock tid att justera detaljer i utrustningen.

Tomteboda först ut

Installation av den 1:a brevresningsmaskinen kommer att ske i Tomteboda i slutet av februari 1999. Av den anledningen har Terminal Stockholm dragit igång ett projekt, lett av Peter Andersson (lagledare TBA små), som har till uppgift att utforma arbetet kring maskinen. Samverkansgrupp terminal är överens om att alla ska få chansen att visa sitt intresse för att delta i projektarbetet, samt att när projektet är avslutat ska arbetet i brevresningen integreras i den normala verksamheten. Eftersom det är ett pilotprojekt kommer det att följas på nära håll av folk från andra terminaler runt om i landet. Projektet kommer också att delta i förskiljningsprojektet.

Sth syd sista maj

De övriga maskinerna installeras slag i slag under 1999 och 1:a kvartalet 2000. För Årstas del är det 31 maj 1999 som gäller.

Anders Viksten

Pensionsskolan:

Våra vanligaste pensioner

■ **Faktuellt publicerar här en kortfattad beskrivning av de pensionssystem som gäller idag.**

Nästa år (1999) träder ett nytt pensionssystem i kraft. Under en tid framöver gäller övergångsregler, som innebär följande. De som är födda 1937 och tidigare får hela sin pension från nuvarande system (folkpension + ATP). För dem som är födda 1938 - 1953 gäller övergångsregler som innebär att man får en del av pensionen från folkpension/ATP och en del från det nya pensionssystemet. För dem som är födda 1954 och senare gäller enbart det nya systemet.

Här följer alltså en beskrivning av det pensionssystem som gäller idag!

■ När man uppnår den allmänna pensionsåldern, 65 år, får man Folkpension och ATP (Allmän TilläggsPension).

● **Folkpensionen** utgör en viss procent (96 procent för ensam pensionär, 78,5 procent för gifta) av det reducerade basbelopp som gäller för pensionsåret.

● **ATP:n** beräknas på följande sätt. Varje år får man ATP-poäng genom att den pensionsgrundande inkomsten (= inkomst minus ett förhöjt basbelopp) divideras med årets förhöjda basbelopp. Som inkomst räknas lön, sjukpenning, föräldrapenning, mm, mm). **Exempel.** Om inkomsten 1998 är 192.000 kr (=16 000kr/mån) blir den pensionsgrundande inkomsten 154.900 (192.000 - 37.100). ATP-poängen blir då 154.900 : 37.100 = 4,18. För att få full ATP måste man ha 30 år med pensionsgrundande inkomst, men det är genomsnittet av de 15 bästa årens pensionspoäng som används (vill man veta vilka pensionspoäng man tjänat ihop, är det bara att ringa till För-

säkringskassan så skickar de dem). ATP:n utgör så 60 procent av pensionsårets reducerade basbelopp. Om man, till exempel, går i pension i år, 1998, och man då haft pensionsgrundande inkomst i 30 år, genomsnittspoängen är 4,0 och det reducerade basbeloppet 1998 är 35.672 blir alltså ATP:n följande: $60\% \times 35.672 \times 4,0 = 85.613$ kr eller 7.134kr/mån. Om man är gift blir folkpensionen 1998 $78,5\% \times 35.672 = 28.003$ kr eller 2.334kr/mån.

Tillsammans blir alltså Folkpension och ATP $2.334 + 7.134 = 9.468$ kr/mån.

● Om man enbart har rätt till folkpension eller om man har en låg ATP får man utöver Fp och ATP ett **pensionstillskott**. Villkoret är att ens ATP inte överstiger ca 1.650kr/mån (55,5 procent av det reducerade basbeloppet). ATP:n och det ev. pensionstillskottet får inte heller tillsammans överstiga 1.650kr/mån.

● Utöver de allmänna pensionerna har vi som anställda i Posten en avtalsreglerad **tjänstepension**, som fr o m den 1 juli 1995 heter ITP-P. Tjänstepensionen utgör grovt räknad 10 procent av slutlönen (inklusive lönetillägg). En förutsättning är också här att man varit anställd i 30 år.

Exempel. Om vi antar att man går i pension i år, 1998, och slutlönen (eller den pensionsmedförande lönen som det heter i avtalet) är 16.000kr/mån och man har varit anställd i 30 år så blir tilläggs-pensionen $16.000 \times 10\% = 1.600$ kr/mån.

Den sammanlagda pensionen blir därmed i det här exemplet 2.334 (Folkpension) + 7.134 (ATP) + 1.600 (Tjänstepension) = **11.068kr/mån**. Vilket kan jämföras med lönen som det sista året var 16.000 kr/mån. Den sammanlagda pensionen blir alltså i det här exemplet 69,2

procent av slutlönen.

● I den nya tjänstepensionen, ITP-P liksom i den föregående, PA -91, finns dessutom en kompletterande ålderspension, KÅPAN som den hette i PA-91 och ITPK-P som den heter i det nya avtalet. Arbetsgivarens inbetalningar till KÅPAN/ITPK-P började först för ett par år sedan och skulle i det här exemplet sammanlagt uppgå till ca 900 kr/månad i de fem år som de betalas ut. Det beloppet kommer naturligtvis att stiga för den som går i pension längre fram - förutsatt att inte det bolag man väljer att förvalta ITPK-P slarvar bort pengarna.

Jan Åhman

Notiser

Grm-bladning på Tba?

Utdelnings senaste idé är att all bladning av gruppreklam ska lokaliseras till spridningsterminalerna. I Stockholm tänker man sig att centralisera allt till en terminal. Klara läggs ju snart ner, på nya Sth Syd finns det inte plats och därför tittar man på Tomtebodan. Även här är det trångt, eftersom det handlar om stora ytor, 4.000 kvm har nämnts.

Företagshälsövården

Avtalet med Previa om företags-hälsövård löper ut vid årsskiftet. Därför har det under sommaren gjorts en upphandling där flera företag lämnat in anbud. På upploppet kvarstår två företag.

Folkpension	ATP	Pensions-tillskott	Tjänstepension	KÅPAN/ITPK-P	Privat pensionsförsäkr	SUMMA
2.334	7.134	0	1.600	900	?	11.968

Förutsättningar: Samtliga belopp per månad. Civilstånd: gift. ATP-poäng 4,0. Full tid (30 år) både i ATP och Tjänstepension. Pensionsmedförande lön som grund för tjänstepensionen 16.000kr/mån. OBS! att KÅPAN/ITPK-P enbart utgår i fem år. Värdet av KÅPAN/ITPK-P den 31/12 1997.

Terminalklubbstyrelsen skriver brev om Stockholm Syd...

■ **Koncernstyrelsen beslöt i juni att bygget av Sth Syd fick kosta högst 200 miljoner. När anbudsupphandlingen var över visade det sig - som väntat - att den summan inte räckte till. Det problemet löstes genom att bokföra kostnaderna på olika håll inom Posten.**

Koncernstyrelsen satte också ett tak på 150 miljoner för maskiner och utrustning. Terminalklubbstyrelsen misstänker att inte heller det anslaget kommer att räcka till, och vi skrev därför i september till chefen för Riksnätet.

Faktuellt publicerar brevet - och svaret från Bertil Nilsson.

"1998-09-15

Bertil Nilsson
Posten Brev Riksnätet
105 00 STOCKHOLM

Konsekvenser av ett ev. upphandlingsbeslut av Sth Syd

Vi har fått veta att styrgruppen för Brevnätet fas III står i begrepp att ev. besluta sig för en byggstart av Sth Syd. Mandatet för ett beslut har ju begränsats av koncernstyrelsen till ett visst antal miljoner. Men det samma gäller även för maskin-investeringarna. Konsekvenserna av ett byggstartsbeslut kan bli förödande för, framför allt, arbetsmiljön om man inte samtidigt har förvässat sig om att ramen för maskininvesteringar räcker till. För, trycker man på startknappen för bygget ser vi det som hart när omöjligt att stoppa det längre fram.

LTP-kostnader

En av orsakerna till den starka oron är den befarade felprognostisering av kostnaden för lådransportörerna som gjorts. Enligt de uppgifter vi fått beräknades LTP kostnaden till 35 Mkr i koncernstyrelsens beslutsunderlag, trots att det bor-

de varit enkelt att ta reda på att Årstas LTP kostade 40 Mkr år 1989. Kostnaden borde i rimlighetens namn ha beräknats till minst 70 Mkr. Om detta är symptomatiskt för hela beslutsunderlaget kan ju knappast de avsatta pengarna räcka till.

Andra frågetecken

Det finns också en del andra frågetecken kring kostnaderna för Sth Syd, t.ex. hur de delar som varken kan hänföras till bygge eller maskiner ska finansieras. Som

exempel kan nämnas avbärräckan, ljudabsorbenter och pausrumsinredning, men listan kan göras lång.

Ett förhastat byggbeslut kan alltså medföra att Du inte kan stå vid ditt löfte till personalen i Terminal Stockholm att: "Kan vi inte bygga och få en bra arbetsmiljö ska vi inte bygga alls."

Å alla SEKO:s engagerade deltagare i "Syd"-projektets vägnar

Anders Viksten ordf.

1998-09-18

Anders Viksten
SEKO post
107 00 STOCKHOLM

Det finns idag ingen anledning till oro över att arbetsmiljön vid Stockholm Syd ska bli dålig. Vi har under hela projekteringen varit överens om vilken nivå som ska beskrivas, och vi har tagit åt oss SEKO:s idéer och specialstuderat, ljus, ventilation och buller. Vidare har vi tagit åt oss och programskrivit en uteplats som varit en viktig arbetsmiljöfråga för SEKO.

Projektet har inte budgeterat för nyinköp av möbler m m utan vi ska återanvända möbler, avbärräckan m m.

Beträffande ljudabsorbenter ingår de i byggentreprenaden.

Priset för LTP på 35 MSEK som ligger i koncernstyrelsens beslut ett budgetpris från våra leverantörer är baserat på nyttillverkning av ett LTP-system som tagits fram i arbetsgrupperna i våras.

Det är riktigt att vi investerat åtskilliga miljoner i LTP utrustning beroende av att vi har verksamheten i flera plan, bl a 40 miljoner i Årsta.

Att bara riva ut befintliga LTP anläggningar och köpa nytt är oss helt främmande. Därför har vi i förfrågningsunderlaget angivit som ett "skall" krav att befintliga utrustningar ska återanvändas.

Arbetsgruppernas arbete har sedan fortsatt så att det finns en del önskemål om viss utökning och förändring av LTP-anläggningen.

Vår tekniska projektledare som har mycket stor erfarenhet av att driva utrustningsprojekt bedömer att LTP anläggningen ryms inom budget.

Med vänlig hälsning

Bertil Nilsson

Sth Syd - spaden i jorden

■ Så har då en byggare utsetts till utbyggnaden av Årstaterminalen, nämligen NCC.

Schaktningsarbetet är i full gång och de som arbetar på Årsta har en stökig tid framför sig, med mycket buller och provisoriska lösningar. Klara och Tomteboda kommer säkert också att känna av bygget om man måste styra om postvolymer dit.

Tidspress

Parallellt med att man schaktar och pålar pågår det ett projekteringsarbete från NCC:s sida. Som grund har man den kravbeskrivning som har utarbetats i Sydprojektet. Innan ritningarna fastställs ska de gå ut på remiss till projektet som har 5 - 6 arbetsdagar på sig att svara, d.v.s. tidspressen är lika stor som tidigare om inte ännu större.

Personalprojekt

Bygget av huset är ju bara en del i skapandet av det nya Årsta, en annan del är den teknik som ska installeras och som är en viktig ingrediens i arbetsmiljön. Här har man inte kommit lika långt och tyvärr har det satts ett tak för vad det får kosta. SEKO har reagerat på detta och uttryckt farhågor om vad detta kan leda till och tycker inte att de besked man fått hittills har undanröjt de farhågorna. (se brevväxling på föregående sida)

Efter många påstötningar från SEKO har det äntligen utsetts en projektledare till

delprojekt personal. Det blev L-G Karlsson som egentligen tillhör kompetenscenter personal men som arbetar på heltid i Terminal Stockholm, främst med arbetsmiljö- och rehabfrågor.

Första träff

Ett klokt val tycker åtminstone undertecknad. Gruppen i övrigt består av: Erhan Gömüc, Owe Olausson och Anders Viksten från SEKO, Kent Strömberg från ST samt Rose-Marie Santner, Kaj Åkerlund och Tom Thörnqvist från arbetsgivaren. En första träff har ägt rum och den handlade mycket om vad gruppens uppdrag var och inte var.

Omsökning eller ej?

Det man ska göra är bl.a. att fastställa om det ska bli total omsökning eller om personalen ska "följa med posten" eller om man ska använda någon annan metod vilken det nu kan vara. Annat som arbetsgruppen ska titta på är vilka kriterier som ska gälla vid inplacering. Det man inte ska göra är att fastställa organisation, schema och alterneringar, det får skötas i respektive enhets arbetsgrupp. För att få en uppfattning vad personalen vill och samtidigt presentera vilka de är, beslutade gruppen att så snart som möjligt gå ut och besöka alla lag och ställa några frågor.

Anders Viksten

Forts. Från sista sidan:

Omstrukturerings.....

Nej, förmodligen skulle den enklaste företagsdoktor Watson klara av att komma till följande slutsats: det kan finnas ett samband mellan ovan uppräknade förhållanden.

Även om konsulter ibland är rikligt förekommande i Posten, så har jag i alla fall inte mött en enda konsult som liknar doktor Watson. Viss kunskap klarar sig företaget förutan! Vad kan vi då räkna med att avgående VD:n gör åt problemet - om det nu är ett problem för honom

Från svart till mörkgrå

Framtidsbilden för Brev är inte lika lysande som det såg ut under åttiotalet. Ledningen har förmedlat det budskapet och framförallt runt februari mars det här året befarade man att volymerna skulle sjunka markant. Förra årets resultat var bättre än miljarden. Och 1998 lär åter bli avsevärt mycket bättre än budgeterat.

Vad tänker ledningen då göra? Tänker Brevs styrelse återkomma med en skräckbild med en stor svart varg bakom varje buske? Kommer man att fondera avsättningar för utbildning av personal? Kan man tänka sig individuella utbildningskonton? Kan man förvänta sig att anställningsstoppet tas bort så att deltidare kan få högre åtaganden eller korttidsanställda tillsvidareanställning? Kan ledningen tänka sig att avsätta mer pengar till åldersstrukturpengar?

Att hota med vargen utan

att den visar sig är problematisk. Att under flera år hota med omvärlden och dåliga finanser är inte heller så vettigt, när alla berörda ser att resurser finns, men förs över till andra områden. Att göra ett resultat som kanske är dubbelt så bra som förväntat är välkommet, men det skadar trovärdigheten för företagsledningens prognoser. Vilket i sin tur är ytterligare ett problem.

Vinsten användas till...?

Brevs styrelse må tycka att det förväntade goda resultatet är mer till glädje än till sorg. Visst! Men Brevs styrelse har samtidigt ett stort ansvar för att lyssna på vad anställda inom Brev ställer för krav på företaget. För oss fackligt aktiva är det viktigt att denna diskussion sätter fart på allvar! För alla anställda är det dags att ställa sig frågan: vad ska vi använda dagens och morgondagens vinster till?

PO Brandeker

PS 1 Det sägs att det finns för många vargar i Sverige. Jag håller med - om man avser tvåbenta.

PS 2 Koncernfacket inom SEKO vill få tillstånd en långsiktig lösning för koncernens problem. Läs Micke Tälls rapport från koncernkommittén.

PO Brandeker är ledamot av Terminalklubbstyrelsen och ordförande i Förhandlingsgrupp Riksnätet.

Vargen och vi:

Omstrukturering i det stora?

Alla är vi nuförtiden drillade i ekonomi och marknadslära. Väck en postanställd mitt i natten och fråga vad som är värst. Utan tvekan kommer han/hon att säga: det är "omvärlden" och den hotar oss. Varje vecka hör vi antingen spacklade högergubbar som Mona Sahlin på TV eller en svartklädd konsultfarbror på videon i bussen berätta om allt det som vi måste. Sällan eller aldrig är det fråga om vad *de* själva måste eller borde göra.

Det verkar som om *de* tror att *vi* bara har till uppgift att tro på det dom tycker att vi ska göra. Eller så vet *dom* att deras tjtande och upprepande av budskapet passiviserar oss. Är det verkligen fel på oss? Har vi tappat bort känslan, håller vi på att tappa rösten, självförtroendet? Hur kan det komma sig att s k visionärer tagit för sig i den utsträckning och dominerat debatten?

Är vi omstrukturerade i våra hjärnor, omprogrammerade? Fick Orwell rätt - inte 1984, men år 1998?

Omstrukturering i Posten AB

Hösten lider mot sitt slut, projektarbetarna sorterar sina in- och uttryck, bönderna svär fortfarande över sommarregnet, medan LRF håller sig framme och kräver kompensation.

Inom Postkoncernen är det budget- och affärsplanedags, vilket gör att räknenissars datorer går varma. Några är t o m glödheta och flera pannor ligger i veck. Är allt som det ska?

Som bolagiserad postanställd hör man varje dag hur viktigt det är med att vara kostnadsmedveten och varför Posten måste höja produktiviteten, ständigt och konstant och helst dygnet runt. Vi ska bli allt mer flexibla, ibland nästan villiga att jobba gratis och tacksamma över att ha jobbet kvar. Omstruktureringen av företaget pågår med en svindlande fart. Många har sett en chans, hoppat på förnyelsetåget och gjort karriär. Chefer i Posten i stort trivs väldigt bra, deras VIP-värden är höga.

Posten Brev har däremot låga värden

och Riksnätets senaste sänktes med en poäng. Detta är naturligtvis inte bra. Vårt jobb är fortfarande personalintensivt, trivseln på jobbet och inställningen till den är en avgörande faktor för företagets överlevnad. Inför varje ny budget sätts VIP-målet högre för att sedan - i stort - stå still. Något är ordentligt fel, men vad?

Att satsa på framtiden

Det sägs att vara radikal är att gå till boten med en fråga eller att gå till själva roten. Vad är det som gör att brevbärare eller -sorterare inte känner förtroende för

till en maskinell fabriksprocess. Genom datorisering har ledningen sugit åt sig alltmer av kunskap och kontroll över produktionssystemet.

Förändringsvågen har sköljt över både vanliga, förste- samt överpostiljoner och förvandlat oss till maskinoperatörer. Formella och informella kunskaper om hantering av maskiner har utvecklats men inte systematiserats. Arbetsvärdering har få terminalchefer visat intresse för. Belöning enligt modell morot, käpp och närvaro har dominerat.

Rationaliseringen och förändringen har alla anställda märkt av. Produktivitetstillväxten inom Brev har varit omfattande. Vad har då den enskilde haft för glädje av det? Vad har det kostat att finansiera diverse utvecklingsprojekt utanför Brev och vilken återbäring har dessa gett koncernen/affärsområdet? Hur många hundra miljoner har förts över till andra områden i avsikt att hålla dessa under armarna, eftersom ägaren Staten inte tagit ansvar för att lösa koncernens problem eller då ledningen storsint ansåg att detta klarar vänd?

Sista ordet till P-O

företaget Posten, d v s Postkoncernen. Även övriga delar inom Posten har rationaliserats mycket hårt under de senaste årtiondet. Uppsägningar har drabbat kamrater på Giro, chaufförer, brevbärare, kassörer, sorterare och administratörer. Vad är det som är så speciellt med kritiken/missnöjet inom Brev?

Sen några år tillbaka är det allt mer uppenbart att vårt affärsområde är det som täcker underskotten inom andra områden. Flera områden och bolag har det satsats pengar på. Försök görs att hitta nya produkter och områden som på sikt kan erbjuda vinster och utvecklingsmöjligheter. Pedagogiken har varit: vi måste göra det här för att kunna överleva. Från SEKO har vi accepterat investeringar i nya maskiner och datorer. Övergången har skett från kunskapsintensiv manuell sortering

Ett fall för Sherlock?

Samtidigt som Brev hela tiden mjölkas på resurser, höjs arbetsbelastningen för anställda, stressen ökar och medelåldern bara stiger? Är det märkligt att Brevs runt 3 600 tidsbegränsat anställda, många av dem tidsbegränsade sen flera år tillbaka, inte känner det förtroende som 'företaget' egentligen behöver!

Är det konstigt att VIP-en är låg, när Brevs styrelse avsätter enbart 25 miljoner kronor för åldersstrukturåtgärder under 1998! Visst är det nålpenar!! Posten liknar sannerligen inte Telia: deras avvecklingsprojekt omfattade runt fem miljarder kronor!

Behövs det en Holmes för att lägga ihop ett plus ett?

Fortsättning på föregående sida!