

Avtalskraven spikade - förhandlingarna startar inom kort

SEKO-Postens avtalskonferens och förhandlingsdelegationen har fastställt yrkandena inför årets avtalsförhandlingar, som startar i slutet av augusti.

Avtalsnivåer

Först en repetition över de olika nivåer som förhandlingarna förs på:

1. I botten har vi ett branschavtal för det som litet krystat kallas för *Bransch Kommunikation*, men som i praktiken bara består av Posten och några småföretag. Dessa förhandlingar förs mot ALMEGA, som är ett arbetsgivarförbund inom SAF.
2. Många regler i branschavtalet är ersatta och/eller kompletterade av som regel bättre villkor i ett postcentralt avtal. Dessa förhandlingar förs mot Postens huvudkontor. Avsikten är att föra dessa förhandlingar parallellt med branschförhandlingarna, för att vid behov kunna utnyttja den möjlighet till konfliktåtgärder som då finns.
3. När bransch- och de postcentrala förhandlingarna avslutats vidtar ev. förhandlingar inom Posten Produktion. Det gäller fr.a. hur pottorna ska fördelas. Verksamhetskommittén ansvarar för dessa förhandlingar.
4. Till sist så förhandlar vi lokalt mellan respektive terminalchef och klubb om hur pengarna ska fördelas ute på terminalerna.

Yrkanden mot Bransch Kommunikation

Inför den första nivåns förhandlingar (branschavtalet) har konferensen / förhandlingsdelegationen spikat följande krav (vilka formellt också har fastställts av förbundsstyrelsen som är ytterst ansvarig för förhandlingarna på denna nivå):

(Mina kommentarer till koncernfackets redogörelse återges i kursiv stil/JÅ.)

Låglönemodell

- SEKO:s utgångspunkt är en ettårig avtalsperiod. Förbundet är berett att diskutera en annan längd på avtalsperioden. En förutsättning för detta att det går att lösa för oss viktiga frågor.
- Intjänanderam på 3,8 procent, dock

lägst 650 kr/mån. Det innebär att för dem som tjänar mindre än 17.100 kr/mån så ska 650 kronor/mån genereras till potten och för dem som tjänar mer än 17.100 3,8 procent på månadslönen. Det blir därmed en låglönemodell som innebär att löner under 17.1000 kr genererar mer än 3,8 procent till potten.

Detta yrkande ligger i nivå med LO:s ursprungliga yrkande - men en bra bit högre än vad något förbund hittills uppnått!

- För anställd arbetstagare som fyllt 18 år skall lägsta lön vara 12.200:- (heltid) per månad från 1 oktober 2001, om de lokala parterna inte enas om annat.

Artikeln fortsätter på nästa sida!

Illustration: Robert Nyberg



Köpenhamn

Sid 10

Forts: Avtalskraven

(Se vidare yrkandet mot Posten längre fram i artikeln!)

Lägst 300 kronor

- Enas inte de lokala parterna om annat ska arbetstagare efter lönerrevision ha fått en minsta löneökning om 300:-.
- Samtliga lönetillägg höjs med det överenskomna ramvärdet.
- SEKO yrkar på ett statistikavtal (lönesatistiken).
- Om de lokala parterna inte enas om annat gäller lokala avtal som träffats eller träffas med stöd av branschavtalet med samma uppsägningstid och giltighetstid som branschavtalet.

Mertid/övertid

- I Villkorsavtalet § 7 mom 2 och § 8 mom 2 regleras skyldigheten att arbeta övertid och mertid. Detta skyldighetsbegrepp ska utgå från avtalet.

Avtalet reglerar skyldigheten att arbeta upp till 200 timmar övertid etc. Detta är samma regler som gäller enligt Arbets-tidslagen. SEKO yrkar att skrivningenändras så att övertiden maximeras till 100 timmar per år.

- Ersättning för arbetad mertid ska vara samma ersättning som för övertidsarbete. Idag utgår som grundregel mertidstillägg när deltidsarbetande arbetar utöver ordinarie arbetstid. Mertidstillägg motsvarar enkel timlön plus semesterstillägg. Enligt SEKO:s yrkande skulle deltidsare alltid få övertidstillägg, vilket uppgår till 1,5 respektive 2,0 gånger timlönen plus semesterstillägg.

Sjukavdragen

- I Villkorsavtalet regleras bland annat sjukavdrag mellan dag 15-90 i sjukperioden. Avtalet ändras till att sjukavdrag från dag 15 inte har något övre tak för antal dagar.

Idag har man 10 procent från Posten (utöver Försäkringskassans 80 procent) mellan 15-90:e dagen. Yrkandet innebär att man får behålla de 10 procenten även efter 90:e sjukdagen.

- Kollektivavtalet mellan parterna ska anpassas så att diskriminerande bestämmelser, utifrån EG-direktiven för deltid-sanställda och visstidsanställda, tas bort. Grunden är att avtalen skall gälla alla oavsett anställningsgrad eller anställningsform.

I bl.a. Villkorsavtalet och pensionsavta-len finns bestämmelser som utestänger tidsbegränsat anställda och timanställda från olika förmåner.

- SEKO förbehåller sig rätten att komplettera detta yrkande i samband med förhandlingarna.

Yrkanden mot Posten

Allmänt yrkande

- En central och lokal lönepott som är gemensam för samtliga personalorganisationer i Posten.

Hittills har SEKO, ST och SACO fått varsina lönepotter, beräknade utifrån respektive medlemskollektivs inkomst. SEKO:s krav skulle ha en utjämnande effekt av lönerna mellan kollektiven.

- Ett partsgemensamt arbete skall startas upp när det gäller kompetensutveckling i företaget. SEKO:s underlag är den rapport om kompetensutveckling som överlämnas som bilaga till detta yrkande (bifogas inte i detta utskick). I det partsgemensamma arbetet skall IKS, Individuellt Kompetenssparande, vara en del.

SEKO:s rapport om kompetensutveckling finns tillgänglig på klubbens hemsida. Vad gäller IKS har jag i tidigare nummer av Faktuellt rapporterat om den modell som CityMail tillämpar.

- Ett partsgemensamt arbete påbörjas för att hitta modeller och kriterier för den lokala lönesättningen att användas som utgångspunkt för de lokala löneförhandlingarna,

Sjukfrånvaron

- Ett partsgemensamt arbete påbörjas för att analysera den höga sjukfrånvaron samt skall också föreslå åtgärder som leder fram till en lägre sjukfrånvaro.

- Ett partsgemensamt arbete skall startas upp för att hitta modeller som innebär att individens inflytande på arbetstidens förläggning ökar

- Parterna bör ta fram gemensamma riktlinjer för hur löneskulder/kvittning av lön skall hanteras.

Idag råder litet av djungelns lag på detta område. Bra om man kan komma övrens om riktlinjer.

Faktuellt nr 4/2001

Faktuellt ges ut av SEKO
Stockholms Årsta- och
Tomtebodaklubbar

Red: Jan Åhman
Tel: 08/781 76 14
Nr 5/2001 beräknas
utkomma i september

Klubb Brev Tomteboda
Plan 2½
173 00 TOMTEBODA

Klubbexp: Plan 2½
(södra delen av huset)
Tel: 08/781 76 14

Mail:
seko.tomteboda@swipnet.se
Hemsida:
<http://home.swipnet.se/terminalklubben>

Ordförande:
Ake Anevad
Tel: 070/738 57 86

Klubb Årsta Postterminal
Box 90 121
120 21 ÅRSTA

Klubbexp: Plan 4
Tel: 08/781 56 07

Mail:
seko.postklubb.arstapt@posten.se

Ordförande:
Micke Täll
Tel: 08/781 56 13

SEKO Stockholm
Box 1149, 111 81 Stockholm
Tel: 08/454 84 01
A-kassan
Tel: 020-68 10 10

- Se över försäkringsskyddet i anställningen. Inkomstbortfallet bör täckas från dag 1 i samband med arbetsolycksfall.

- Se över PULS-rapportering i samband med olika ledigheter

- Inrangering av Posten Logistik på Postens Villkorsavtal

Logistikts avtal är idag sämre på vissa punkter, jämfört med det Villkorsavtal som gäller i övriga Posten.

Yrkanden för Villkorsavtalet

- Den grundläggande lönesättningen sker i samband med centrala och/eller lokala löneförhandlingar. Lönesättning under avtalsperioden sker i enlighet med Medinflytandeavtalet (eller motsvarande).

- Avtalet skall gälla alla oavsett anställningsform

I linje med yrkandet ovan att tidsbegränsat anställda och tim/deltidsanställda inte ska diskrimineras.

- Inga undantag från Lagen om anställningsskydd (LAS) när det gäller tidsbegränsat anställda.

Idag får tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning förlängas med ytterligare sex månader enligt Villkorsavtalet. Vidare finns ett särskilt avtal som gör det möjligt för parterna att använda tidsbegränsade anställningar av s.k. strukturskäl.

Ny lönetrappa

- En gemensam lönetrappa enligt följande

Begynnelselön	13.000:-
Efter 1 år	14.000:-
Efter 2 år	15.000:-

Idag börjar lönetrappan på 11.500 och slutar på 13.585 kronor/mån efter sex år!

- Timlönen beräknas på aktuell veckoarbetstid (delningstalet ändras).

Idag beräknas timlönen genom att månadslönen divideras med 166,7, oavsett vilken veckoarbetstid som finns i botten.

Arbetstidsfrågor

- § 6 regleras på koncernnivå med möjlighet till lokala avtal.

§ 6 reglerar det mesta av arbetstidsfrågorna. Paragrafen försämrades/blev ett

SEKO Postens månadsinfo juli 2001:

"Försäljning av Girot bästa alternativet"

■ Postens styrelse beslutade igår den 30 juli att sälja Postgirot till Nordbanken. Styrelsen var enig om beslutet. Eftersom alternativet att utveckla Postgirot till en fullständig bank, vilket SEKO tidigare krävt, inte fanns på grund av regeringens ställningstagande att sälja, ansåg SEKO Posten att detta var det bästa alternativet för såväl Postgirots som Postens framtid. Nordbanken har ju de ekonomiska musklerna att utveckla Postgirot så att man kan skapa en långsiktig trygghet för de anställda i Postgirot.

Att göra en bedömning om priset är det rätta eller ej är naturligtvis svårt. Däremot kan man konstatera att i en jämförande värderingen med andra svenska banker är detta en bra affär för Posten. En annan positiv del med affären är att Nordbanken genom personkontot och transaktionsavtalet har sedan tidigare starka kopplingar till Postgirot och Posten.

Övertalighet

Nordbanken kommer att ta över all personal som finns anställda i Postgirot vid överlåtelsen. Initialt kommer inte någon övertalighet att inträffa eftersom Postgirot kommer att fortsätta att bedriva sin verksamhet på samma sätt som med Posten som ägare. Nordbanken har dock uttalat att man efter tre år skall uppnå synergier på 300 miljoner detta kan naturligtvis innebära övertalighet på sikt.

Konkurrensmyndigheterna?

Vi får hoppas att konkurrensmyndigheterna denna gång godkänner affären och att den processen inte drar ut för lång på tiden. Det är nödvändigt att personalen så snart möjligt får tydliga besked om sin framtid. För en lekman är det naturligtvis omöjligt att ha en uppfattning hur detta bedöms ur konkurrenssynpunkt. Det är dock klart att denna affär bör vara mer lättsmält för konkurrensmyndigheterna än den med Svenska Girot. Vi förutsätter dessutom att såväl Nordbanken som Posten göra allt som ligger

i deras makt för att undanröja eventuella konkurrenshinder.

Grundläggande kassaservice

En departementspromemoria är nu ute på remiss gällande förslag till förändringar i Postlagen när det gäller kassaservicen. Förslaget innebär i huvudsak att en särskild lag stiftas för grundläggande kassaservice. Vidare föreslås det att ansvaret säkerställs genom Posten AB. Remisstiden går ut den 20 augusti. SEKO Posten har påbörjat ett arbete för att tillsammans med förbundskontoret besvara remissen.

Avgift för bankerna?

Rent spontant kan man väl säga att detta inte är något drömförslag, det är ju knepigt att Posten som drar sig ur den finansiella marknaden skall åläggas ett ansvar som rimligtvis borde ligga på de finansiella aktörerna. Att driva frågan att Posten inte skall ha kvar kassaservicen torde dock inte vara någon bra handlingslinje för SEKO. Dels har Postens ägare, staten, uttalat sin uppfattning genom näringsministern, dels är ju Posten i färd med att sjösätta sitt nya nät och inte minst har vi ett betydande antal anställda i kassanätet. Att riva upp dessa beslut är säkert inte möjligt och skulle också vara en stor kapitalförstöring. Det vi istället bör skuta in oss på är att Kassaservicen får en sådan organisation att kostnaderna tydligt kan utläsas. Utifrån detta kommer vi att kräva att staten skall stå som ekonomisk garant för det underskott som kommer att uppstå.

Vi funderar också på om det inte är rimligt att titta på som de finansiella aktörerna inte skall vara med och finansiera underskottet i kassaservice. Någon typ av avgift för dom som bedriver kommersiell verksamhet kanske inte vore helt fel.

Ake Kihlberg

Ake Kihlberg är ordförande i SEKO-Posten

mischmasch efter allt för snabba turer i senaste avtalsrörelsen.

- "I regel två lediga dagar i genomsnitt per vecka planeras och veckovila om minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar innefattas" ersätts genom en tillbakagång till regelverket om 104 fridagar.
- Ersättning för förlorad fridag är kvalificerad övertid

Månadsavstämning

• Den överenskomna ordinarie arbetstiden beräknas och avstäms per månad.

Idag är avstämningsperioden ett kvartal - också det ett resultat av de "underbara nätterna" i senaste avtalsrörelsen.

• När arbetsgivaren bryter fastställd planering av arbetstiden skall detta kompenseras om det inte omfattas av tidsförskjutningstillägget.

• Tidsförskjutningstillägget ökas till 264,-

Idag utgår 132 kr per förskjutningstillfälle.

• Personalen som kom från Auriga och arbetar dagtid skall ha 39 timmars veckoarbetstid.

Auriga tillhör ePP och finns på Årsta i Stockholm.

• Bättre definitioner över vilka grupper som omfattas av arbetstidsförkortning

• Kompensation för tjänstgöringsfritt uppehåll (även på annan ort), alternativt ersättning vid dubbel inställelse.

• Slopa skyldigheten att fullgöra över- och mertid (om mertidsbegreppet finns

Tidsplanen:

Branschen:

- 6/9 Sammanträde med stora förbundsdelegationen
- 10-12/9, 17/9 samt 25/9 inbokade förhandlingsdagar med Bransch Kommunikation.

Posten:

- 15/8 Internt möte i SEKO:s Postendelegation.
- 24/8, 27/8 samt 7/9 inbokade förhandlingsdagar med Posten

Ytterligare förhandlingsdagar kan självklart bli aktuella.

kvar)

- Ersättning för all övertid, slopa 15-minutersgränsen
- Kvalificerad övertid alla helgafnar och helgdagar.
- OB från kl. 18.00 - 06.00

- Definiera förrättningsort, *Fanns i tidigare avtal.*
- Höjd restidsersättning
- Höjd milersättning

Sommarsemester

- Garanti på 4 veckors sammanhängande semester under perioden juni - augusti för dem som så önskar.

I och med Arbetsdomstolens tolkning av vårt avtal så finns inte denna rätt numera.

• Semesterersättning utbetalas i samband med lönen i juni månad.

Idag betalas semesterersättningen (= 0,8% av månadslönen per semesterdag) ut månaden efter det att jag tagit ut min semester - julise-semester ger alltså semesterersättning i augusti. Med den här metoden skulle man garanteras att få de "extra" semesterpengarna före sommarsemestern.

- En semesterdag be-

räknas som en normalarbetsdag.

Av intresse för dem som har koncentrerad tjänstgöring.

Läkarvårdsersättning

- Förbättrad ersättning för läkarvård och läkemedel.

Ännu en "återställare". I de gamla statliga avtalen fick man full ersättning för läkarvårdskostnader. Idag är denna ersättning maximerad till 90 kr. Däremot utgår fortfarande full ersättning för läkemedel.

Fridagstillägget

- Omvandla det fasta tillägget "Fridagstillägg" till lön

Idag ligger det "fasta fridagstillägg" som blev resultatet av att fridagstillägget togs bort i förra avtalsrörelsen utanför lönen, vilket innebär att det inte räknas upp som andra tillägg utan på sikt kommer att smälta bort. På så sätt vore det bra om det bakades in i den fasta lönen. Å andra sidan skulle det - under några år - rasera mycket av den utjämning av månadslönerna som vi uppnått på Stockholmsterminalerna! Det fasta fridagstillägget utgår nämligen med mycket olika belopp.

- Jour och beredskap höjs med ramens storlek

• Definitionen av arbetspass behöver förtydligas

• Aktualisering av protokollsanteckningar i föregående avtal:

- Kompetensutveckling enligt parternas intentioner i avtal 1998
- Översyn av behovet av gemensam lönestatistik

• Yrkandet kan komma att kompletteras i samband med förhandlingarna.

Förhandlingsdelegationer

Den stora förbundsdelegationen leds av Karl-Göran Mattsson. Från förbundet deltar också Jens Saverstam och Melker Ödebrink.

I SEKO Postens förhandlingsdelegation ingår Tom Tillman, Ann-Sofie Hedin, Micke Täll, Per Backman, Erik Charlesson, Sune Sjödin, Christer Rydh, Carina Järveback, LG Aldenmark.

Jan Åhman

Alltid senaste nytt i avtalsfrågor på Tomtebo-daklubbens hemsida!



Ill: Robert Nyberg

Mälardalsprojektet: Arlanda, Skavsta - eller Boda!

Resultatet av de till slut femton förstudier presenterades vid midsommartid.

Studierna mynnade ut i ett antal åtgärder där somliga ska "göras nu", som man säger, och andra ska utredas ett tag till.

Göras nu

Fem aktiviteter kan genomföras direkt i befintliga system:

- **ePP.** Det ursprungliga konceptet ska tillämpas, vilket innebär att ePP:s noder printar ut och lädlägger på fem- respektive trepositioner inom eget spridningsområde för direkt leverans till utdelningskontoren.
- **Bulk.** Ett försök startas att samköra Paketnätets, Brevnätets, Poståkeriets samt HIT:s tunga gods mellan Örebro och Malmö. Tanken är att få bättre fyllnadsgrad i transporterna.
- **Klump/Paket.** I första hand ska bevertinalernas klumpsorteringsmaskiner

fyllas upp, eftersom de är effektivast. I andra hand ska Tomtebodas paketsortningsmaskin användas för sortering av tidningsbuntar och tung klump.

Ekonomibrev. Förskottståget till Sundsvall dras in. De anpassningar som detta kräver gör att man räknar med att dessutom dra in en lastbilstur (bil + släp) mellan Tomteboda och Umeå. I gengäld förlängs det kvarvarande ekonomibrevståget Tba - Umeå.

Förbättra nuvarande

Förbättra nuvarande processer/nyckeltal. I klartext betyder detta en hårdare press på de terminaler som "släpar efter". Flertalet terminaler ligger idag inom "samma härad", som det uttryckts, vad gäller effektivitet och kostnader. Om övriga terminaler når fram till samma mål så innebär det stora besparingar i nätet. Av den sammanställning som tidigare publicerats i *Faktuellt* framgår att det fr.a. är Tomteboda och Göteborg som ligger efter om man ser till helheten; i

enskilda delar kan det gälla andra terminaler.

Mälardalen

Mälardalsprojektet. Nuvarande Arlanda-terminal måste på sikt flytta på sig p.g.a. att den mark den ligger på i framtiden ska användas för andra ändamål. I varje fall heter det så idag. Mot denna bakgrund ska ett projekt "arbete fram ett förslag hur vi löser denna flyttning utifrån ett långsiktigt, samordnat och integrerat perspektiv", som det uttrycks i den officiella information som distribuerades i juni. "Detta betyder inte att en 'storterminal' är under planering i dagsläget", heter det vidare. "Arlanda är förstås intressant ur ett transportlogistiskt perspektiv - men vi ska också komplettera underlaget med en genomlysning av Skavsta för att se om en placering där kan vara ett alternativ".

Denna tillnyktrade uppdragsbeskrivning bör ge projektet möjligheter att tänka fritt - ett alternativ i sammanhanget är ju att utreda en tillbakflytt av mesta av Arlandas verksamhet till Tomteboda!

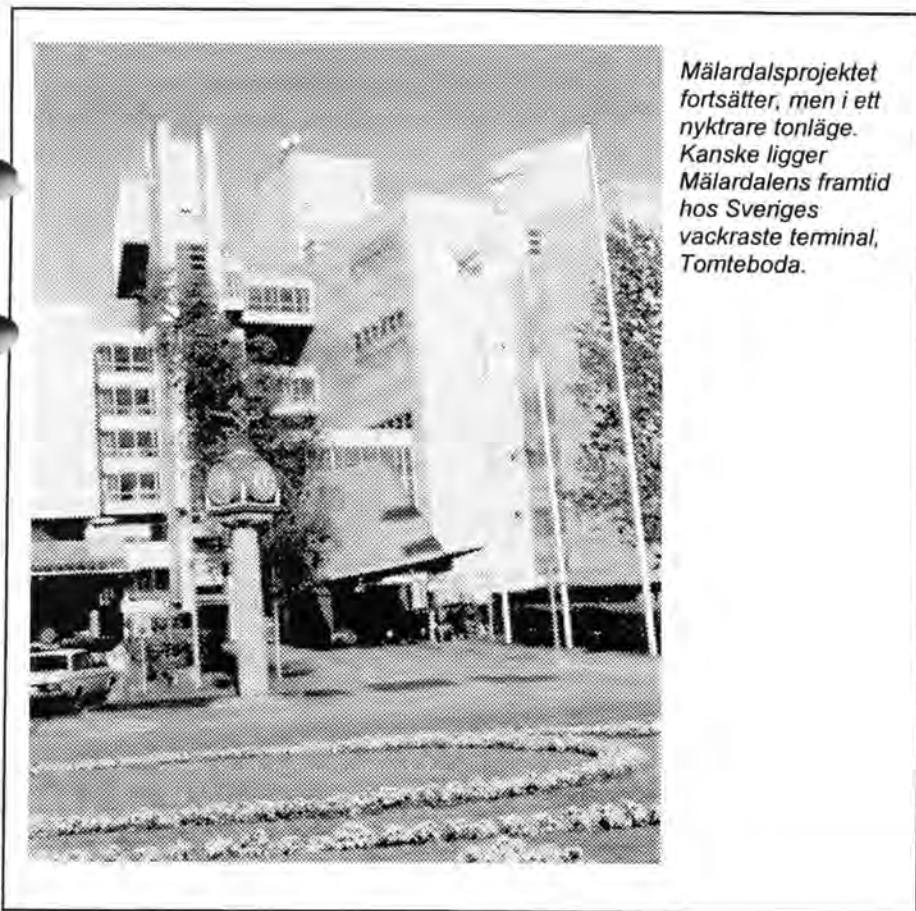
Strukturprojekt

Två strukturprojekt ska fortsätta att arbeta med "de stora tagen" utifrån en "målbild med nya tjänster". Det handlar bland annat om de s.k. I-breven, där den maskinella finställningen är en del. Det ena projektet ska utgå från nuvarande produktionssystem medan det andra ska "tänka fritt utan låsningar i dagens upplägg".

Tidsplan

Samtliga projekt börjar arbeta under augusti i år och ska vara klara/utvärderas i början på nästa år. Projektdeltagare kommer att utses i augusti.

Jan Ahman



Mälardalsprojektet fortsätter, men i ett nyktrare tonläge. Kanske ligger Mälardalens framtid hos Sveriges vackraste terminal, Tomteboda.

**Faktuellt -
ledande
postfacklig
tidning!**

SEKO Posten Produktion informerar:

Grm- centralerna går på knäna

Posten Produktion ansvarar för mottagning och bladning av all gruppreklam som Posten delar ut. Verksamheten bedrivs vid 10 egna bladningsterminaler (Trollhättan och Borlänge förs den 1/9 över till Göteborg respektive Uppsala) och hos en entreprenör (i Stockholm anlitas IKAB för bladningen, medan Tomtebodas fortfarande ansvarar för mottagning och kvalitetskontroll). Gruppreklamen är inte bara en besvärlig utan också en stor produkt i Posten: under årets första fyra månader hanterades i genomsnitt ca 5,4 miljoner försändelser per dag vid Gruppreklamscentralerna!

Kenneth Petersson, en av de ansvariga för gruppreklamsfrågor inom SEKO:s verksamhetskommitté, rapporterar.

■ Det har knappast undgått någon att det är stora problem med hanteringen av gruppreklam i Posten Sverige.

Personalen går på knä på gruppcentralerna bland annat på grund av stora volymökningar samtidigt som det hittills bara finns fem moderna maskiner till hjälp.

Dessa fem är i dagsläget inte godkända på grund av våra bullerkrav. Det planeras att köpas in ytterligare åtta maskiner till Sverige men trots det stora behovet av hjälpmedel tvekar högsta ledningen på grund av Postens usla ekonomi att ge klartecken för upphandling. Under tiden lever grupphanteringen farligt med tanke på åldern och skicket på de "kontorsmaskiner" som är på många håll det enda sorteringsstödet som finns.

Ökade volymer

Vid en jämförelse mellan jan-april 2000 och jan-april 2001 så har kostnaderna på gruppcentralerna minskat med 3,6% medan volymökningarna totalt hamnar på 15,4 procent.

Styckkostnaden har minskat från 13,77 till 11,50 öre/försändelse.

Volymutvecklingen har varit häftigast i Malmö där två chefer avverkats inom ett år och för tillfället finns två grm-chefer som stöd i Malmö till den kommande chefen, just nu rörigt värre med ett oräkneligt antal krismöte som inte än men

förhoppningsvis snart kan resultera i drägliga arbetsförhållanden.

Volymutvecklingen på respektive Grm-central ser ut så här utfallsmässigt vid en jämförelse mellan januari - april 2000 och samma period i år:

Terminal	Volymutv i %
Malmö	64,5
Göteborg	31,5
Trollhättan	23,4
Alvesta	17,0
Norrköping	15,5
Karlstad	9,7
Umeå	9,1
Nässjö	3,3
Stockholm	2,9
Sundsvall	2,2
Västerås	2,1
Uppsala	1,2
Borlänge	- 16,3
TOTALT	15,4

Åtgärdsplan

De centrala tänkarna har efter ett antal signaler och vädjanden om hjälp börjat agera:

- En av de åtgärder som nu kommer är att ändra i produktvillkor där det behövs och att efterleva det man redan beslutat! Kommer det för inlämning ofalsat som skulle kommit falsat så ska sändningen vändas.
- Internersättningarna ska ses över.
- Undersöka om det går att prishöja tjänsten falsning.
- Tjänsten exklusiv ej gå att beställa till måndag och torsdag
- Ändra bokningssystemet så att möjligheten att ändra lagd beställning stängs 5 dagar före utdelning.

Detta var en snabb avstämning av hur det ser ut på Gruppcentralområdet för tillfället. Träffen med Grm-representanterna

som vi skulle ha haft den 11 juni fick ställas in och vi återkommer med ny mötestid någon gång i slutet av augusti eller början av september

Trots alla problem hoppas jag att ni ute i landet får en härlig sommar och när vi ses titt hösten är vi utvilade och färdiga för nya tag.

Från solstolen i Skåne

Kenneth Petersson

Kenneth Petersson ingår i ledningen för SEKO:s Verksamhetskommitté inom Posten Produktion.

Tba:s matråd

- Inför hösten och Lennart Grabes inflyttning så kommer det att kunna bli lite uppfräschat i restaurangen, som det kanske inte hade blivit annars.

Det som troligen kommer att märkas mest är att serveringsdisken skall bytas ut och bli i stil med det välvda glas man kan se i en del kött och fiskdiskar på matvaruaffärer, men kommer därmed att kunna se vad som serveras.

Salladsdisken kommer också att bytas igen, men den här gången så sätter man dit den som skulle hit från början, dvs den disken som stod på personalrestaurangen i Klaraterminalen.

Två köer

Man kommer också att prova att ha två köer med servering av olika mat i de olika köerna, samt att man skall ha en som bara sköter kassan.

I övrigt så har kvaliteten varit sämre i sommar, vilket troligen beror på att det har varit annan personal i kök och servering under den ordinarie personalens semester. Men man får anta att det blir bättre i höst

Den som är ansvarig för om och tillbyggnader i restaurangen för Tomtebodas räkning är Gunnar Björklind

Anders Bergström
SEKO:s representant i matrådet

Försäkringspengar till långsjuka

• SEKO har gjort en översyn av de som är långtidssjuka på heltid eller deltid och har varit det i mer än 1 ½ år (540 dagar).

Vi har haft kontakt med Folksam som våra medlemmar är försäkrade hos.

Folksam har på vårt initiativ sett till att de personer som kan få ersättning från försäkringen, har fått hem papper om detta och förhoppningsvis också blanketter att anmäla sin ansökan av Sjukkapital till Folksam på.

Sjukkapital

Det var ett 15 tal personer som vi kunde se hade rätt till Sjukkapital 1 eller 2. Dessa personer har rätt till ett s.k. Sjukkapital under förutsättning att man har tagit en tilläggsförsäkring gruppliv (GF 15000) som är en komplettering till den grupplivförsäkring som ingår i fackavgiften (GF 10500).

Inte alla som har

Tyvär är det några av de som har långa sjukskrivningar som inte har tagit den extra försäkringen och kan dessvärre inte få något Sjukkapital

Reglerna för att få Sjukkapital är som följer:

Om man före 62 års ålder och efter 1997

a) varit arbetsoförmögen till minst hälften i minst 1,5 år ("540 kalenderdagar") under en sammanhängande periode på 2 år ("730 kalenderdagar")

eller

b) för första gången beviljas minst halvt sjukbidrag

eller

c) för första gången beviljas minst halv förtidspension.

Ersättningen för Sjukkapital 1 är 10 % av tre basbelopp. Basbeloppet för år 2001 = 110 700 kr, vilket ger följande ersättning: $10\% \times 110\,700 = 11\,070$ kr.

Har man barn under 17 år fördubblas Sjukkapital 1 till 20 procent = 22 140 kr.

Kolla försäkringen!

Om man därefter har eller får en ytterligare längre sjukfrånvaro på mer än 360 kalenderdagar under en sammanhängande period på 1,5 år (540 dagar), före 62 års ålder och innan 1997, som en del faktiskt har haft, så kan det bli ännu mer pengar

1 år kan det bli upp till 3 basbelopp = 110 700 kr. Men det är åldern som avgör.

Se tabell i Faktuellt nr 3/2001 eller på Tomtebodaklubbens hemsida!

Man kan få både helt eller halvt Sjukkapital, beroende på om man har hel eller halv sjukskrivning.

OBS !! Kom ihåg att kolla din försäkring!

Anders Bergström

Anders Bergström är kassör och försäkringsrådgivare i SEKO Klubb Brev Tomteboda

Utförligare information om våra försäkringar finns på Tomtebodaklubbens hemsida. "Försäkringsskolan", som publicerades i förra numret av Faktuellt, finns nu även tillgängligt som pdf-fil.

Adress: <http://home.swipnet.se/terminalklubben/forsakr.htm>

Förhandlingarna om ITP-pensionen återigen i stå?

■ Enligt uppgift i SvD den 19 juni har förhandlingarna mellan PTK och Svenskt Näringsliv (= f.d. SAF) om ett nytt tjänstepensionsavtal återigen gått i stå.

PTK är bärare av det tjänstepensionsavtal, ITP, som efter bolagiseringen även gäller för oss postanställda.

Oenigheten sägs gälla huruvida pensionen ska vara helt premiebestämd (vilket SN vill) eller en blandning av "grundtrygghet" (vad nu det kan betyda) och avgiftsbestämd pension, vilket PTK kräver.

PTK har begärt timeout till den 11 september då deras pensionsdelegation sammanträder på nytt.

/JA

Två uttalanden om Posten och postpolitiken

SEKO:s klubbkonferens i juni krävde "handlingskraft" och "förändrat ledarskap" av Postens ledning. I uttalandet krävs bl.a. "lokal frihet", att "Postens lönsamhet inte endast skapas genom att våra medlemmar jobbar hårdare", "bättre arbetsmiljö".

Däremot sägs inget om regeringens postpolitik, som är grunden till eländet.

Det gör däremot Klubb Södermalm i ett uttalande med rubriken "återreglera postmarknaden!" "Vi vill ha en reglerad postverksamhet, i offentlig regi, en postverksamhet som ger förutsättningar att ge både bra och effektiv service åt våra kunder och en bra och rättvis lön till oss anställda.

Båda uttalandena finns tillgängliga på Tomtebodaklubbens hemsida.

/JA



Vad är det för fel på Tomteboda?

■ Vi har hört mycket på senaste tiden. Vi är alldeles för dyra, med andra ord, vi har för mycket personal. Vi har dålig kvalitet, vi sköter inte vårt jobb, ex. stämpla lastbärare. Och så vidare.

Jag skall försöka titta på Tomteboda ur en lite annan vinkel.

Jag har länge gott omkring och tyckt att stämningen har blivit dålig. Folk verkar inte vara så pigga och glada som tidigare. Förut så tyckte jag att vi hade den bästa arbetstrivselsen av alla terminaler. Jag tycker inte så längre. Eftersom jag har jobbat på Tomteboda sedan 1983, samt sett dom flesta andra terminaler, så har jag lite att jämföra med.

Vad har blivit annorlunda?

Vad är det då som har hänt, som har blivit annorlunda? Och varför?

Det är på modet att tala om dåligt ledarskap och det kanske finns en hel del brister där, men vi har haft dåliga ledare förut. Kanske har det varit för många omorganisationer, det är i alla fall vad många säger. Men är det hela sanningen?

Det kanske finns många sanningar. Det är kanske så att många organisationsmodeller tillsammans med dåligt ledarskap samverkar med varandra och skapar dålig gruppkänsla.

Jag har tittat lite i böckernas värld. Det finns en del forskning på området och många andra företag har jobbat med dom här frågorna. En del med ganska stor framgång.

Utveckla teamet

Den senaste boken som jag läst heter: Utveckla teamet av Lena Börjeson, utgiven 2001, och jag skall ta upp en del saker från den boken.

Först ett litet test. Kolla om några av följande påståenden stämmer på er grupp/lag:

- Idéer som kommer fram fångas inte upp, ej heller av kollegor.
 - Det uppstår pseudokonflikter som inte löses men känns.
 - Ni harvar runt och kommer ingen stans på möten, halvdan energi.
 - Det fattas få beslut för er verksamhet.
 - Du och fler känner er inte delaktiga.
- Det är obalans i maktfrågor.

• Det är bara några som pratar hela tiden, som om allt hängde på dem, en del har blivit passiva.

• Alla verkar väldigt upptagna när något skall ordnas.

• Det är för mycket kontroll på kortsikt-

Det uteblivna talet

I juni i år delades Postens Minnesgåva ut till några väl förtjänta medarbetare vid Tomteboda. Överlämnandet skedde under festliga former på Sjöfartshotellet i Gamla Stan.

Anders Bergström, kassör i Tomtebodaklubben, rapporterar.

• När posten Tomteboda delade ut det gamla NOR (Nit och redlighet i rikets tjänst), numera kallad för Postens minnesgåva, så var jag medbjuden som facklig representant för de medlemmar som tillhör SEKO. Jag kan tänka mej att ni som var där hade tänkt sig att jag då som facklig skulle säga någonting och det tänkte jag också. Jag ska inte skylla på någonting för att detta tal inte hölls, men faktum är att jag hade blivit informerad om att det skulle vara en punkt i programmet, men det visade sig att det inte fanns något program. När det stod klart för mig, så började alla sprida sig runt olika rum för att dricka kaffe och då kändes det svårt att försöka reparera skadan.

30 år eller mer

Men jag skall här i alla fall delge er, det korta tal jag tänkt säga till er.

"Terminalchefen Peter Salomonsson började med att välkomna er med ett påstående att ni inte verkade stolta över att jobba i Posten, vilket gjorde mej lite fundersam. Terminalchefen har bara jobbat i terminalen ungefär 6 månader och tror sig veta att det är så, men det tror inte jag. Ni är ju här ikväll för att ni har arbetat i Posten i 30 år eller mer. Om man inte har varit stolt över sitt arbete under alla dessa år, så kan man ju fråga sig varför alla ändå är kvar i företaget. Jag tror att ni har varit stolta att jobba i

Posten och trots all förändring de senaste åren med all teknik som förändrar all tidigare posthantering så är ni fortfarande stolta att jobba i Posten. Jag är i alla fall stolt över er och det torde Terminalledningen vara också.

Det som gläder mej mest när jag ser er här i kväll är att ni alla ser friska och pigga ut. Ni verkar inte ha tagit stor skada av det slit som det kunde innebära att vara postis på 70- och 80- talen när det mesta var manuell hantering. Även om postbehållaren kom i mitten av 70-talet, var många tunga lyft och mycket säckhantering. Naturligtvis har många av er känningar av arbetsskador, men det verkar inte ha tagit knäcken på er. Jag tror att många er som är här i kväll kommer att arbeta inom företaget i flera år till, medan några kanske har nära till eller redan har fått en välförtjänt pension.

Tack från SEKO

Till er som har pensionerats hoppas jag att ni kan komma och hälsa på någon gång, jag är övertygad att ni är välkomna av både arbetskamrater och arbetsledare.

Ni andra kommer jag säkert att se på terminalen i olika sammanhang och då kommer jag minnas den här kvällen.

Jag vill också framföra ett tack å facket vägnar för att ni har stött oss som medlemmar. Alla här med något undantag är medlemmar i SEKO (tidigare SF) och har dessutom varit med i facket dessa 30 år som ni har jobbat i Posten.

Detta sätter jag och mina fackliga kamrater ett mycket stort värde på "

Anders Bergström
SEKO Klubb Brev Tomteboda

för lite långsiktigt arbete.

- Du och övriga får inte särskilt god vägledning eller handledning.
- Det verkar som om ingen vet vad som gäller, eller de flesta gör som dom vill.
- Ni gör sällan något tillsammans, "just for fun."
- Andra enheter eller lag funderar vad ni håller på med. Kritik finns.
- Det känns inget kul att gå till jobbet.
- Du tycker att ingen tar tillvara det du kan och har att bidra med.
- Det förekommer "skuld känslor" eftersom det finns så mycket oklarheter om vad som gäller.

Fem påståenden

Om ni hittade fem eller fler påståenden som stämmer, så är det troligt att gruppen har blivit nedkörd och kanske till och med behöver hjälp att börja fungera. Man behöver troligtvis se över hur ledarskapet fungerar tillsammans med gruppen.

En utomstående kan märka hur individerna samarbetar, enbart genom att lägga märke till kommunikationen. Ett exempel på ett grupp eller lagmöte:

- Man lyssnar inte på varandra. Det var mer enskilda monologer om hur problem skulle lösas.
- Chefen visade inte hur man skall samarbeta.
- Mötet tog lång tid, och när man slutade hade man knappast kommit ett steg framåt. Gruppen harvade runt i sina diskussioner och ledaren lät folk hållas utan att göra något för att förändra eller bryta dödlägen som uppstod.
- Ledaren frågade efter synpunkter, men fick väldigt lite tillbaka. Gruppen agerade passivt och flera tittade på klockan.

Känner igen mig

Bäst att påpeka att mötet inte skedde på Tomteboda. Dock tycker jag att jag känner igen mig.

Om det nu är så att ni känner igen er så kanske ni frågar: Går det att göra något åt det?

Svaret är tveklöst, Ja!

Det går att göra massor. Man kan jobba med ledarskapet, Man kan jobba med arbetsorganisationen, man kan jobba med gruppen och man kan jobba med delaktigheten och medinflytandet. Det finns dock ett villkor. Det krävs att man vill. Ledningen måste vilja och personalen måste vilja.

Öka engagemanget

Ken Blanchard har skrivit om "empowerment". Uttrycket står för att man skapar arbetsförhållanden där medarbetarna ges ansvar och befogenheter. Många förknippar idag ordet med ledarrollen och en positiv ledar/medarbetarstil och en aktiv och god kommunikation.

Några råd för att öka engagemanget på en arbetsplats:

- sprid information till alla
- sprid information om företagets verksamhet så att dom anställda lär känna sin arbetsplats.
- skapa tillit genom öppenhet
- ge möjlighet till kontroll av den egna insatsen
- betrakta misstag som möjlighet att lära sig nåt nytt
- bryt ned det hierarkiska tänkandet och hjälp dom anställda att betrakta sig som ägare.

Kloka råd

Ganska kloka råd tycker jag.

Vad bör man då satsa på?

Jag tycker att man måste satsa på personalen tillsammans med sina ledare. Man måste börja bygga team av grupperna för att skapa förtroende och bra arbetstillfredsställelse. Detta finns det utbildningar för, men man måste avsätta tid för att utveckla personalen. Detta gäller även om personalen är mycket kunniga när det gäller deras arbetsuppgifter. Man måste lära sig att jobba tillsammans. Det är inget som man automatiskt kan.

Några av de basala förutsättningar som måste till, för att en grupp ska känna sig trygg och vara på väg mot att bli ett bra team är:

- Var och en känner sig trygg. Det märks att gruppen har tillit till varandra.
- Det i sin tur hänger på ledarskapet som är tydligt, tryggt och tillåtande.
- Ni har diskuterat och diskuterar mål och uppgifter.
- Var och en har en klar uppfattning om sin roll och andras roller.
- Ni är generösa med kommunikation sinsemellan.
- Var och en tar ansvar för något mer än bara "sitt".
- Det finns en bra stämning i grunden, även om det inte är konfliktfritt.

Ledarskapet

Finns det här så har man kommit långt, då

går det att bygga vidare.

En annan sak som måste förändras är ledarskapet. Ledarna behövs men måste mer få en coach-roll än en arbetsledarroll. Här några råd:

- Du är viktig! Förbered dig inför möten.
- Agera mer som coach än att "chefa".
- Bygg genom ditt agerande för en god anda, var förebild själv, genom en positiv attityd.
- Uppmuntra fler att komma till tals, stimulera samtalet och använd gruppen som resurs.
- Ge samtalsstöd vid behov, var aktiv som ledare och koordinator.
- Peka på mål, inte bara en gång, utan ofta.
- Hjälp till att lyfta fram andras kompetens.
- Jobba kreativt!

Jobba med varandra

Som synes så krävs en hel del för att utveckla grupperna till team, så att man kan börja jobba med varandra istället för mot varandra, men det går.

Men det krävs satsningar och framför allt vilja. Vilja från ledningen och vilja från personalen. Mest av allt, vilja att lära.

Och förresten, det kanske inte bara är Tomteboda som det är fel på?

Slutligen några arabiska ordspråk::

En man med ringa förstånd får trötta fötter.

Frukten gör människor till slavar.

Tålmod botar allt, men för brist på tålmod finns ingen bot.

Kamelen ser inte sin egen puckel men anmärker på sin broders.

För hästens felsteg bär ryttaren ansvar.

Lars-Erik Lövlie

Lasse Lövlie är Huvudskyddsombud på Tomteboda



Köpenhamnsterminalen:

Stor personalomsättning trots högre löner och afspadsering

■ I samband med en konferens mellan klubbarna vid de fyra storstadsterminalerna den 16 maj tog Tomtebodaklubbens deltagare tillfället i akt att göra ett nytt besök vid Köbenhavns Postcenter (KHC). KHC är en av två brevsorteringsterminaler i Köpenhamn och en av tio i hela Danmark (inklusive utrikesterialen vid Kastrup).

Hög personalomsättning

Terminalen har ca 1.200 anställda med en mycket stor personalomsättning: en fjärdedel av personalen eller 300 personer slutar/nyanställs varje år! Detta trots 37-timmarsvecka (34 timmar för dem som arbetar hela sin tid mellan 17.00 - 06.00) och ett arbetstempo som skulle få *Tomtebodanytt*s Malmö-reporter att gråta blod. Och vilken personalrestaurang! Vi borde skicka Stocks på studiebesök och kanske komma hem både med bättre mat (såg gott ut!), lägre priser (25 danska kronor - ca 31 svenska - för en varmrätt!) och längre öppettider (07.00 - 01.00!).

Hög grundlön

Lille-Bjame i klodsosorteringen. I Köpenhamn har man valt att behålla den manuella klumpsorteringen, "olönsamt med maskin" anser man.



Nyanställda erbjuds en grundlön på 14.800 danska kronor (DKK) per månad, vilket motsvarar ca 18.000 i svenska pengar. Efter 5 månader får man ett påslag på drygt 400 DKK och jobbar man vid maskin tillkommer ca 800 DKK/månad. Slutlönen för dem som jobbat ett tag (=medlemmarna i Postförbundets klubb) ligger på mellan 18-19.000 DKK i månaden (= 22.000 - 23.000 SEK). Det är visserligen svårt att jämföra löner eftersom man också måste ta med andra faktorer i beräkningen som försäkringar, skatter, sociala förmåner etc. - men troligen är dessa löner knappast sämre än våra svenska!

Trots detta har man alltså denna personalomsättning; en fingervisning om vad som väntar Stockholmsterminalerna när det inom något år eller så börjar bli dags att nyrekrytera!

Stoptid 23.30

Stoptiden i uppsamlingen (A) är 23.30 och 05.00 i spridningen.

All A-post transporteras numera med bil, förutom till Bornholm och Ålborg, som

flygs. Endast viss B-post och gruppreklam går med tåg.

"Senterchefen" är chef för hela terminalen. Närmast under sig har han tre produktionschefer: externa transporter (flyttar ut och blir en egen enhet i Posten den 1 juni), adressering/blade (man har en st. avdelning som sätter adresser på tidningar av olika slag) samt en chef för hela brevsorteringen.

Även danskarna köper in de gängse internationella ledarskapsmetoderna. De har infört TQM (Total Quality Management) som jag tror finns någonstans även hos oss (vem f-n kan hålla reda på alla ledningsfilosofier). Som en del i detta ska det införas "självstyrande grupper" i hela danska Posten. På KHC tillämpas det på tidningsavdelningen, som delats in i sju grupper. Tanken är att dessa själva ska utföra de uppgifter som arbetsledarna hittills har utfört; arbetsledarna ska i fortsättningen vara "tränare som vägleder istället för att styra och kontrollera", som det beskrivs. I varje grupp finns - förutom "basimedarbetarna" - en "koordinator" för vardera drift, kvalitet, personal, information samt utbildning.

Stora brev

Stora brev uppsamlingsorterar 300.000 stora brev per dygn (Tomteboda ca 153.000. Samtliga Tba-siffror är 2000 månadsvolymen delad med helgfri måfre) plus 75.000 ekonomibrev (Tba 111.000). All storbrevssortering är manuell, man anser att det inte är någon ekonomi att köpa in SSM. I storbrevssorteringen finns ett "ackordssystem". Normen är 1.100 försändelser/timme. Då handlar det enbart om ren sortering. För det har man 100 kr/tim. Om laget (som består av högst 14 personer) sorterar mer än så utgår en bonus på 1 kr/tim per %. Sorterar man alltså 10% fler brev per timme (=1.210 försändelser) så höjs lönen till 110 kr/tim. Det är på denna nivå som de flesta lagen ligger. En snabbintervju gav vid handen att de flesta inte bryr sig så mycket om "ackordssystemet". Bonusen kan omvand-

las till tid om man så vill, eller "afspadsering", som man säger på danska.

En pikant detalj är att man belönar den som upptäcker felfrankerade brev: 1:25 DKK per fel på stora brev och 0:50 DKK per fel på småbrev!

Klodser

Klumpen ("klodser" på danska) uppsamlings sorterar 35-40.000 A-försändelser per dygn samt 20.000 B-klump (Tomteboda 40.000 respektive 45.000). Nyckeltalet är 785 klump per timme i manuell sortering i 10 riktningar (man har ingen maskin).

Brevresningen hanterar ca 250.000 försändelser per dygn. Till sin hjälp har de två NEC-BRM från ca 1995 samt två manuella resningsbord. Man har ingen GSM kopplad till brevresningsmaskinen, man lägger endast ut 6 staplar: 2 småbrev, 2 C5, 1 bank/postgiro samt 1 reject.

Småbrev

Småbrev uppsamlings sorterar 600-700.000 brev och 500.000 ekonomibrev per dygn (Tomteboda 479.000 respektive 230.000).

Maskinparken består av sex OCR (=våra GSM; en med 126 riktningar och de övriga 76) samt fem BCS (= våra FSM) med 600 fack (300 på vardera sidan). Samtliga maskiner kommer från NEC.

I genomsnitt för hela landet finställs (bra dagar!) 65-70 procent av småbrev i maskin. Målet är 85 procent. Det har varit bekymmer med den maskinella finställ-

Ordning och reda även i Köpenhamn!



Tillidsman Ole Jenkel från Postarbejderklubben informerar Inge Sved och Bertil Carlsson om vad som krävs av videokodningen för att klara maskinell finställning.

ningen och det är först de senaste månaderna (man startade våren 1999) som det har börjat fungera bättre, men det är fortfarande en bit kvar till målet. I de mindre samhällena med enfamiljshus kan finställningsprocenten ligga uppemot 80 procent och mer - men i Köpenhamn med många besvärliga flerfamiljshus är det bra om man klarar 50 procent i vissa områden.

(Jag har tidigare utförligt beskrivit hur själva finställningen går till - denna artikel finns tillgänglig på Tomtebodaklubbens hemsida, <http://home.swipnet.se/terminalklubben/brevnat5.htm>)

Mycket videokodning

Den maskinella finställningen kräver mycket videokodning. Sammanlagt finns 76 kodningsplatser. Förutom den vanliga "postnummerkodningen" (i Danmark fyra siffror) finns ytterligare fyra "mode". Bl.a. ska man ju i finställningen även kunna koda exempelvis gatuadressen, om inte maskinen klarar av att själv läsa den. Därför har varje kodningsplats två tangentbord, ett vanligt numeriskt och ett alfanumeriskt. En "supervisor" reglerar hur många kodningsplatser som kodar enbart postnummer, även kodar gatuadresser, etc.

För postnummerkodning är kravet 2.521 kodade försändelser/timme. Kodningskraven har inte förhandlats utan fastställts av arbetsgivaren. För att bli anställd måste man klara kraven. Arbetsgivaren har också deklarerat att även redan anställda ska genomföra kodningsprov, men man har inte kommit överens om hur det ska

gå till.

På de arbetsplatser där man står mycket har man antingen byggt upp trägolv ("blöde golv" på danska) eller fräst ner gummi-mattor i betongen.

Arbetsrotation

På alla avdelningar tillämpas arbetsrotation. På exempelvis småbrev kan en kvällsvakt se ut så här.

16.00 - 18.00 GSM
18.00 - 18.25 Matrast
18.25 - 19.15 Videokodning
19.15 - 19.25 "Kodepause"
19.25 - 20.15 Videokodning
20.15 - 22.30 Manuell sortering
22.30 - 23.30 FSM

Två fack blir ett

Fackligt har man fram tills i år haft två fackföreningar som organiserat personalen inom bl.a. sorteringen, Dansk Postforbund (som organiserat tjänstemännen med konstitutorial, ca 43% av de anställda i danska Posten) och Postarbejderne (övriga). Förbunden gick samman vid årsskiftet och Köpenhamnsavdelningarna den 1 maj i år. Klubbarna på terminalen är ännu åtskilda. Postarbejderna har 550 och Postforbundet 450 medlemmar.

Jan Ahman

Förutom artikelförfattaren ingick Inge Sved och Bertil Carlsson i klubbens delegation.

Inside looking out.....

■ Undertecknad kommer att ha äran att deltaga i SEKO-postens förhandlingsdelegation. Vi får se vilken ära det var när allt är klart. Jag har frivilligt gått in i detta för att kunna bidra till ett bra avtal. Blir man tillfrågad på ett sådant uppdrag skall man ställa upp tycker jag. För en förtroendevald är ju kollektivavtalen grunden för verksamhet, och när detta hotas då måste alla krafter till. På annan plats har nämnts övriga deltagare och datum för förhandlingar. Denna artikel är alltså skriven ur perspektivet "inside looking out".

Viktigare krav

Ur en terminalarbetares synpunkt kan vissa avtalskrav vara viktigare än andra yrkesgruppers inom Posten. Som förtroendevald inom brevterminal Årsta har jag varit delaktig i att forma klubbens avtalsförslag.

Viktiga saker för terminalarbetare kan vara kriterier för tvåskift. Idag är det faktiskt så att det kan bli 39 timmar per vecka istället för 38 timmar, mellan till synes lika schema. Ett utjämningskrav kommer att drivas i år.

Rast eller måltidsuppehåll?

"Rast får i normalfallet bytas mot måltidsuppehåll" när det gäller arbete som sker 22.00-06.00 dvs rast på natt. Vi vill gärna ändra detta till "Rast SKALL i normalfallet bytas mot måltidsuppehåll". Det kan vara en bra ändring. Men eftersom regeln också gäller arbete på dagtid med högst sex timmars arbetstid, kan konsekvenserna för brevbärare, kvällsdeltid och dagtid terminal etc bli oönskade. Det kravet är därför inte spikat i förhandlingsdelegation. Men vi är några som bevakar chansen till en ändring som blir bra för alla.

Terminalerna har många deltidsarbetare, därför kommer ett krav om att mertid skall vara lika med övertid. Klockslagen för OB-ersättning skall också ändras enligt kraven. Alla de uppräknade kraven och att det beramade fridagstillägget inbakas i lön är krav som gäller i första hand brevterminal och chaufförer. Pakettermi-

nal skall förhoppningsvis inrangeras helt på våra avtal.

Chaufförer ute i landet är utsatta för en snäv tolkning om att dygnsvila är lika med 24 timmar och ej kalenderdygn. Det betyder att man regeln om två lediga dagar per vecka kan bli 48 timmar till nästa arbetspass. Utdelningen i sin tur (och Försäljning?) har problem med att arbetsgivaren lägger ut mindre veckoarbetstid under semester och därmed får man arbeta mer än normalt när man kommer tillbaka. Ett synnerligt snålt och vidrigt beteende från arbetsgivaren!

Micke Täll fick sista ordet

Auriga

På Årsta finns sedan hösten-00 kamrater från det uppköpta företaget Auriga. De finns nu inom ePP Stockholm. T o m 31 dec hade de arbetsvillkor enligt gamla avtalet, vilket bl a innebar 38 tim vecka. Nu har de 40 tim eftersom de och andra inom ePP som arbetar dagtid inte är omnämnt i Villkorsavtalets arbetstidsförkortningar. Där står bl a om sorterare, utdelare o s v. Vi kommer att driva krav om 39 tim för dessa grupper.

Ingen arbetstidsförkortning

När det gäller arbetstidsförkortning med minskad löneutveckling, har en enkät på Årsta besvarats av 237 skiftarbetare. 199 st vill inte betala med minskad del av löneförhöjning, vilket är en klar majoritet. Det har bidragit till att det finns inget krav om arbetstidsförkortning i avtalskraven.

Nollbud från Posten?

Det förväntas att Posten kommer med ett i princip nollbud alternativt kraftiga försämringar i avtal. De kommer att hänvisa till Postens just nu dåliga finanser. De medlemmar som har hängt med i debatten sedan före bolagiseringen vet att detta var vad SEKO (f d SF) befarade. Många av postverkets, förlåt företagets, svårigheter beror på avsaknad av bra beslut från ägaren. Exempelvis om den riksomfattande kassaservicen som ingen vill betala för. (På banker har man inte ställt några krav?). Expansion genom att köp av ASG hindrades av långsamt beslutsfattande medan utländska konkurrenter tar för sig i Sverige. Ägaren måste bestämma sig om vi skall vara ett företag utan bojor eller en återgång till "postverk".

Konflikt?

1998 var nog många medlemmar beredda på konfliktåtgärder. Bolagiseringens följder stod ju klart för alla. Ett varsel las men drogs tillbaka. Misstänker att medlemmarna (31 400 st) är lika stridsberedda i år.

Klubb Årstas medlemmar skall ha info-möten om lönesättning. Avdelning SEKO sth har tagit fram ett diskussionsunderlag som heter "Bra & rättvis lön". Den kommer snart att delas ut och möten kommer att hållas under hela hösten.

Looking out!

Micke Täll,
ordförande klubb Årsta

