

FACKTUELLT

SEKO post • Klubb Brev Tomteboda

Nr 4/jun 2002

Ny övertalighet på Tomteboda

• P.g.a. fortsatt sjunkande polymer och en låg personalsättning har det återigen uppstått en övertalighet på Tomteboda.

• Arbetsgivaren anser att den uppgår till ca 45 ÅA den 1 oktober. SEKO accepterar att det finns en övertalighet i huset, men vi vill inte fastställa antalet förrän i höst, efter det att de åtgärder som nu ska vidtas har genomförts och förhoppningsvis gett resultat.

Parterna är överens om att öppna Futurum. Dessutom erbjuds delpension och några andra åtgärder.

Tillsammans med omplaceringarna till Säckdepån, några "ordinarie" pensionsavgångar samt minskat användande av behovsanställda kommer övertaligheten att reduceras. Det är dock oklart hur mycket.

Inga uppsägningar!

Från SEKO:s sida kan vi inte acceptera några uppsägningar.

En övertalighet som inte kan lösas med frivilliga åtgärder ska ses som ett gemensamt problem för terminalerna i Storstockholmsområdet.

Om arbetsgivaren driver saken till uppsägningar är vårt krav att turordningskretsen omfattar samtliga terminaler i Storstockholm.

Vi har också begärt att arbetsgivaren, i samband med att antal övertaliga fastställs i september, presenterar hur man har tänkt sig organisationen med x antal färre anställda.

SEKO

Klubb Brev Tomteboda



Verksamhetskommittén den 4 juni. Monica Lindberg från Tomtebodaklubben diskuterar avfarten från Norra Länken med Bo Alerfelt. Läs mer om Verksamhetskommitténs junimöte inne i tidningen!



Alla medlemmar
önskas en riktigt
skön sommar!

Klubbstyrelsen

Arlanda:
Large
eller light?
Sid 14

Lyckat på
Löwen
Sid 9

Varför
ökar sjuk-
frånvaron?
Sid 16

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

Ny övertalighet på Tomteboda

Så var det dags i år igen

Så var det dags i år igen. Övertalighet på Tomteboda brevterminal. I år skulle vi ha nått vårt mål att kosta 62 öre per försändelse enligt det gamla beräkningssättet som visade att vi kostade 76 öre per försändelse år 2000.

Vi har gjort ett jättejobb allihop på Tomteboda brevterminal.

- Vi har minskat sakkostnader i form av minskad hyra. Det har inneburit att vi har flyttat ihop verksamheten och hyrt ut det som blivit kvar. Vi har till och med hyrt ut garageplatserna så våra tjänstebilar får stå ute.
- Vi har tagit tillbaka intäkter som var våra men andra områden inom Posten AB inkasserade.
- Vi har minskat vår personalstyrka med 51 årsarbetskrafter på frivillig väg förra året. Det är ca. 13% av den arbetsstyrka som fanns då.
- Vi har ändrat enhetsorganisationen.
- Vi har gjort om våra scheman och flyttat om mellan enheterna.
- Vi har sett över lagledarorganisationen.
- Vi har kämpat hårt för att få ett bättre samarbete mellan enheterna.
- Vi har på alla sätt försökt få nya arbetstillfällen till brevterminalen.



Ake Anevad är ordförande i Klubb Tomteboda

Blod, svett och tårar

Allt detta har personal, personalorganisationer, enhetsledning och terminalled-

ning genomfört under blod, svett och tårar. Det har inte varit smärtfritt, men vi har gjort det tillsammans. Terminalledningen ska ha en speciell eloge för arbetet. Även om vi många gånger har tyckt olika om hur vi ska genomföra olika förändringar, så har terminalledningen hela tiden haft våra jobb för ögonen. Även om vi på golvet och i personalorganisationerna ibland har tyckt att det går för fort med sparivern, så är det trots allt en förutsättning för vår överlevnad som brevterminal att vi håller kostnaderna på en rimlig nivå i förhållande till andra brevterminaler. Detta har terminalledningen framgångsrikt arbetat med och vi trodde tillsammans med dem att vi äntligen skulle få lite arbetsro, så vi kunde ägna oss åt att utveckla operatörsunderhåll, resultatorienterad styrning, lagledarutveckling, arbetsmiljöarbetet, arbetsplatsträffar, den goda arbetsplatsen m.m. Vi ska och kan naturligtvis inte sluta med att arbeta med detta, men när nu brevvolymerna sjunker så måste vi återigen brottas med övertalighetsproblemet.

Sjunkande volymer

Volymerna har sjunkit stadigt med några procent mot förra året men maj blev katastrof. Spridningsvolymerna på Tomteboda sjönk med 6,5% i maj och på Årsta sjönk spridningsvolymerna med 10,8% i maj. Nu hade visserligen maj något färre produktionsdagar än förra året men när spridningsvolymerna sjunker så är det ett säkert tecken på att volymerna faktiskt sjunker i brevnätet. Det har minskat överallt i landet utom i Västerås.

Öppna Futurum

Mot bakgrund av detta har terminalledningen förhandlat med oss om övertalighet. Vi har kommit överens om att konstatera övertalighet för att öppna Futurum för frivillig sökning samt se över om det kan finnas andra lösningar, men ej kommit överens om hur stor övertalighet vi ska konstatera ännu. SEKO anser att vi måste få ett bättre underlag för Direktinlämning, Flöde och Administration innan vi kan fastställa hur stor övertaligheten är där. Det är också viktigt att vi snarast börjar se över hur vår organisation ser ut för att

kunna klara att minska personalen. Detta måste vara klart när personalen på olika sätt börjar minska, annars är det stor risk att vi kommer att börja få kvarligg och det är det sista vi och terminalledningen vill.

Faktuellt nr 4/2002

Faktuellt ges ut av
SEKO Stockholms
Tomtebodaklubb

Red: Jan Åhman
Tel: 08/781 76 14
Nr 5/2002 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

SEKO Stockholm
Box 1149, 111 81 Stockholm
Tel: 08/454 84 01

A-kassan
Tel: 020-68 10 10

Uppsägningar

SEKO Klubb Tomtebodas styrelse är överens om att om vi blir tvingade till uppsägningar så är det ett större problem än enbart Tomteboda brevterminals. Därför kommer vi i såfall att begära hjälp av verksamhetsråd och koncernråd att förhandla om detta och hur uppsägningskretsarna ska se ut i Stockholm. Det är bökigt och krångligt att säga upp personal och vi i SEKO klubb Tomteboda kommer att göra vårt bästa för att det ska vara svårt så möjligt att säga upp människor. Inte för att vi tror att det alltid går att klara sig utan uppsägningar utan för att vi starkt ogillar arbetsgivarens vilja att dela upp övertaligheten per terminal istället för att ta ett samlat grepp om problemet. Det är att göra det alldeles för lätt för sig.

Samordning

På Tomteboda brevterminal har vi nu en åldersstruktur där medelåldern är ca. 48 år. Är det vettigt att vi ska säga upp personal i detta läge? Då kommer vi att börja närma oss en medelålder på 50 år.

Därför Bo Alerfelt och Bertil Nilsson behöver vi eran hjälp. Min uppfattning efter att ha träffat er båda är att ni både är ansvarskännande och kompetenta så låt inte varje terminalchef förhandla om detta problem utan att se till helheten. Då kommer det att bli en massa olika lösningar som i vissa fall kommer att motverka varandra till nackdel för brevnätet. Eftersom volymminskningarna ser ut att fortsätta så kommer troligtvis inte frivillig sökning till Futurum att räcka och då behöver vi hjälp med t.ex. ännu bättre pensionslösningar än nu men också en samordning mellan terminalerna med målet att undvika uppsägningar av fast inställd personal. Till exempel genom att terminaler med hög personalomsättning släpper volymer till terminaler som riskerar uppsägningar p.g.a. liten naturlig avgång.

Med vänlig men orolig hälsning.

Ake Anevad

**Faktuellt -
ledande
postfacklig
tidning!**

A-kassan höjs 1 juli

• Den 1 juli höjs ersättningen från A-kassan på nytt. Men först några grundläggande regler för A-kasseersättningen.

Medlemskap

För att bli medlem i A-kassan krävs antingen

• att man har arbetat minst 17 timmar per vecka i fyra veckor under en sammanhängande femveckorsperiod och fortfarande arbetar i minst samma omfattning eller

• att man har avslutat en heltid-utbildning över grundskolenivå, som omfattat minst ett läsår. Dessutom måste man ha varit anmäld hos arbetsförmedlingen och/eller ha arbetat minst 90 dagar inom 10 månader i direkt anslutning till den avslutade utbildningen.

Ersättning

För att få inkomstrelaterad ersättning vid arbetslöshet måste fr.a. två villkor uppfyllas:

• Man måste ha varit medlem i A-kassan i minst tolv månader.
• Man måste under de tolv månaderna före arbetslösheten ha arbetat minst 70 timmar per kalendermånad i sex månader eller minst 450 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader. I det sistnämnda alternativet måste man ha arbetat minst 45 timmar varje månad. Man får räkna ihop arbetad tid från olika arbetsgivare.

Karensdagar

Vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist gäller fem dagars karens innan ersättning börjar betalas ut. Om uppsägningen är självförel-

lad kan man åka på 60 dagars karens.

Om man säger upp sig själv gäller 45 dagar (= två månader).

Ersättningsbelopp

Från och med den 1 juli i år (2002) höjs den högsta ersättningen för de första 100 dagarna med 50 kr/dag, från 680 kr till 730 kr/dag. För efterföljande dagar höjs taket med 100 kr/dag till 680 kr.

Lägsta daggersättningen höjs med 50 kr/dag till 320 kronor/dag.

Det nya taket för de 100 första dagarna innebär att man får 80 procent av sin lön i a-kasseersättning upp till 20.100 i månadslön. För resterande dagar motsvarar maxersättningen 80 procent upp till 18.700 kr/mån.

Ersättningsperiod

Ersättningsperioden är 300 ersättningsdagar. Om man när dessa 300 dagar är slut har lyckats uppfylla arbetsvillkoret på nytt, får man en ny ersättningsperiod.

Om man inte lyckats uppfylla arbetsvillkoret kan man ändå få sin period förlängd, men med högst ytterligare 300 dagar.

Den som har en fast deltidsanställning och är deltidsarbetslös kan bara få 300 ersättningsdagar.

Frågor

Har du frågor om A-kassereglernas konsekvenser för dig själv eller om a-kassan överhuvudtaget - ring avdelningen 08 - 454 84 01.

På A-kassornas samorganisations hemsida, www.samorg.org, finns utförlig och aktuell information om gällande regler.

Jan Ahman

Tomtebodasamverkan 26 april och 31 maj

Behövs "behovsanställda"?

Övertalighet och omplaceringar till Säckdepån

Dessa frågor, som tagit stor plats vid samverkansmötena den senaste tiden, behandlas i separata artiklar i detta nummer av *Faktuell*.

Viktväktarna

I Malmö och på Årsta har anställda erbjudits att gå med i Viktväktarna. I båda fallen har försöken fallit väl ut.

Den som nappar på erbjudandet skriver ett 16-veckorskontrakt. Avgiften för att delta i programmet är 1.200 kronor.

I Malmö - där 43 personer deltog - fick den enskilde själv lägga ut summan, men om man efter ett år behåller den vikt man hade efter de 16 veckorna får man tillbaka pengarna från Posten. I Årsta sökte 60 anställda varav 20 fick delta. På Årsta betalar Posten avgiften. Om man bryter kontraktet före 16 veckor får man dock själv betala.

Samverkansgruppen beslöt att gå ut med ett erbjudande som innebär att den som vill gå med får betala en avgift på 800 kronor (Posten betalar resterande 400 kronor), som man får tillbaka om man fullföljer kontraktet och dessutom behåller högst samma vikt efter ett år. Bryter man kontraktet före 16 veckor får man själv stå för hela kostnaden, dvs 1.200 kronor.

Kvalitet

Lotta Jansson rapporterade om senaste nytt.

• Kvalitetsrevisionen

den 23-24 april gick bra. Vi fick fyra avvikelser och två förbättringsförslag.

Avvikelserna var

- Utvärderingen av utbildningar måste förbättras
- Arbetsplatsträffar om kvalitetsfrågor hålls inte som de ska (det ska vara minst två per år och kvaliteten på träffarna ska höjas)
- Långt ifrån alla skadade försändelser loggas; det är ett stort mörkertal idag.
- Adressundersökningen hinner inte med att ta hand om försändelserna samma kväll. Mer av arbetet ska föras ut på

enheterna.

Förbättringsförslagen var

- Registreringen av hållna medarbetarsamtal i Qlick View kan förbättras för att få en snabbare uppföljning av hur många som hållits.
- Dateringen i skadeloggen kan bli mer exakt.

Revisorerna var mycket nöjda med resultatet. De berömde särskilt Favis, föraviseringsystemet för storkunder och de olika kortutbildningar som genomförs för teknikerna. Dessutom var det första gången sedan 1997 som vi inte hade några anmärkningar mot leveranskollen!

• EFQM

Som en uppföljning på USK-utmärkelsen har Brevnätet i år ansökt om en europeisk motsvarighet, *European Foundation Quality Management*, EFQM. Lotta Jans-

son har suttit med i den grupp inom Brevnätet som producerat den 70-sidiga "verksamhetsberättelse", som ligger till grund för ansökan.

Brevnätet har anmält sig till detta europeiska kvalitetscertifikat. Hälften av terminalerna kommer att granskas i veckan efter midsommar. Den 24-28 juni kommer ett antal "examinatorer" att besöka några terminaler - troligen blir Tomteboda en av de utvalda.

Brevnätet kommer inte att nå upp till "pallplats" i år, målsättningen är att erhålla en "recognition" denna första gång. Man har därför sökt även nästa år med ambitionen att då nå "högsta pris".

En kortversion av den "Verksamhetsbeskrivning" av Brevnätet som ligger till grund för ansökan kommer att redovisas i samtliga lag.

Infodatorerna

• Infodatorerna spärades för Internet fr.o.m. den 4 juni. Endast Postens hemsidor blir tillgängliga. Beslutet innebär bl.a. att "Idéer i Posten", det nya webbaserade systemet för förbättringsförslag, inte går att komma åt, eftersom detta ligger på servrar utanför Posten. Inte heller de fackliga hemsidorna, som t.ex. Tomtebodaklubbens hemsida blir längre åtkomliga. Och naturligtvis inte SvT:s och de stora tidningarnas nyhetssidor.

Säkerhetschefen

Beslutet har tagits av säkerhetschefen i Posten, *Tord Axelsson*, och gäller för hela Posten. Eftersom de som har egen inloggning fortfarande har full tillgång drabbas som vanligt produktionspersonalen.

Klubben har varit i kontakt med både säkerhetschef och den handläggare som förberett ärendet. Det skäl som anges är att man i ett fall säkert konstaterat barnporr på en dator i Posten - med behörighet. Vid koll i loggarna har det visat sig

att även "flera" infodatorer använts till att besöka "förbjudna" sidor. Om "flera" betyder 2, 20, 200 eller rentav 2.000 har det inte gått att få klarhet i.

11 september

Hursomhelst så är hela förfarandet en oförsämd anklagelse mot de 99,9 procent av de anställda som avskyr sånt här.

Det är också mycket allvarligt om det "krigstillstånd" som piskats upp efter den 11 september används till att låta säkerhetsnissarna ta kommandot. Det gäller inte bara i det här fallet, utan också sådant som utökad kamerabevakning.

Grabe

Klubben har också kontaktat koncernfackets ledning om infodatorerna. De tog upp frågan med Grabe, som lovat återkomma.

När detta skrivs, den 16 juni, har inget svar inkommit.

• **Kvalitetsresultat**

	Mål 2002	Maj 2002 rull 12-mån
Tid in i nätet	94	92,7
Tid till utdeln	97	98,3
FFK	400	573
SWEX	96	94

Problemet med FFK just nu är inte kvarliggen, utan för många felexpedieringar. Exempelvis skickades 38 lådor stora handsorterade brev fel under mars. Under första kvartalet i år expedierades 119.000 försändelser fel från Tomteboda (uppsamling och spridning, A och B, klump, små och stora). De rena sorteringsfelen är få, det är felexpedieringar av hela lådor som är det stora problemet. Utredning pågår!

SWEX mäter andelen försändelser som kommer fram i rätt tid till adressaten. Mätningarna, som genomförs av Price Waterhouse, sker genom ett antal testbrev. I ungefär 50 procent av testbrev skickas numera med ett datachips som registreras vid bl.a. de mätningar som finns uppsatta hos oss. Av de testbrev som förses med chips och inte kommer fram i rätt tid så ligger ca 30 procent av felen inom termi-

nalen, 70 procent sker i transport- och uppsamlingsledet (samt emellanåt en del mätfel).

Förslagsverksamheten

Tomteboda är pilotterminal för "Idéer i Posten", som är en webbaserad lösning för hantering av förbättringsförslag. Alla förslag registreras i webben och ligger sedan tillgängliga för alla som är intresserade. Man går in via Tomtebodas hemsida.

Utbildning i systemet kommer att ske genom förbättringsgrupperna i OP-UH. Kunds fyra förbättringsgrupper är först ut.

Man kan själv lägga in förslag (om man har tillgång till dator!, se nedan) eller genom sin förbättringsgrupp. Alla "gamla" förslag har lagts in i systemet.

Det kommer, när OP-UH kört igång för fullt, att finnas mellan 40-60 förbättringsgrupper i huset. Målet är att de ska generera >1.000 förslag i år.

"Idéer i Posten" ligger på servrar utanför Posten. När tillträde till Internet stoppades på infodatorerna den 4 juni försvann därför också möjligheten att nå systemet den vägen, vilket innebär att merparten av produktionspersonalen stängs ute. Hur detta ska lösas undersöks f.n.

Brandövning

ska genomföras före sommaren. Fan tro 't, men varje lag ska ha gjort en "provvan-dring" senast 17 juni. Därefter kommer en riktig utrymningsövning att ske utan förvarning.

Team Storstad

Team Storstad (Tomteboda, Årsta, Malmö, Göteborg) har ett eget ROS-team, som arbetar med ett antal förbättringsaktiviteter.

• **Sjukfrånvaron**

fortsätter att öka och föranleder därför några aktiviteter. Årsta har anlitat ett företag, Vitea, för att arbeta med rehabilitering av långsjuka. Diskussioner pågår om de ska anlitas även på Tomteboda. Likaså om bolaget ska genomföra en allmän kartläggning av hälsotillståndet på terminalerna. Här är även Posten Produktion inblandat.

• **Viktväktarprogrammet** är en annan åtgärd, som redan har startat i Malmö och på Årsta. Ett erbjudande till personalen på Tomteboda går ut inom kort. Se ovan!



Namn: Micke Nelin, Tba Flöde
I Posten: Sedan 1978. Stockholm Ban och Tomteboda hela tiden.

Arlanda?

-- Allt finns ju i det här huset, så varför flytta till Arlanda? Vi har järnväg och Logistik finns också här - kanske kommer också de att börja köra med tåg. Bättre läge finns inte! Och så får jag längre resor, jag bor i Järna!

Vilken typ av kajer är bäst?

-- Dockningen som vi har på fjärrbils-kajen. Den inbyggda körgården har väldigt dålig luft. Ventilationen fungerar inte så det blir som en bastu på sommaren. Sedan är det lite beroende på vilken typ av bilar det gäller och hur mycket trafik det är.

Valet, några viktiga frågor?

-- De flesta partier är ganska lika. Skola och barn är viktigt, jag har själv småbarn.

Semestern?

-- Mest hemma på tomten, vi bor i hus i Järna. En vecka till Skåne. Kanske en solsemester i höst om det blir pengar tillbaka på skatten!

Något mer?

-- Varför tar Posten bort Internetuppkopplingen på Infodatorerna? Bakåtsträvande, ungefär som att ta bort dagstidningarna bara för att det finns porttidningar. En panikåtgärd!

Jan Åhman

Säckdepån

• Tomteboda övertog fr.o.m. den 1 juni ansvaret för säckdepån från Malmöterminalen. När verksamheten är i full drift i höst behövs ca 10 ÅA.

Terminalledningen har valt att placera *dagtidare* (anpassad dagtidstjg) enligt LAS-listan. Tomtebodaklubben accepterar placeringar men vi föreslog LAS-listan för samtlig personal.

Hittills har två frivilliga och en dagtidare omplacerats till Västberga.

Nu har omplaceringarna avbrutits, men fortsättning sägs följa i höst. Istället anställs sommarvikarier.

Fortsättning följer. Kanske.

• **Läsbarheten** i våra maskiner ska testas med 1.000 försändelser som tagits fram för ändamålet.

• **Fler sorterade försändelser / timme.** Malmö har tagit fram en ny analysmodell, som ska användas även på övriga terminaler. Årstas modell för försäljning ska studeras. Manuella småbrevsorteringen ses över. Etc.

Arbetsmiljö

• Handlingsplanerna

Handlingsplanerna för arbetsmiljöåtgärder som ska in i budgeten, ska vara klara senast 30 juni. Påminnelse har gått ut till

Behovsanställningarna

SEKO hade begärt en redovisning av behovsanställningarna

22 har anställt. Under mars användes de behovsanställda i 985 timmar, april drygt 1.100 timmar (= ca 7 ÅA!) Och i maj ca 900 timmar.

Det höga utnyttjandet är anmärkningsvärt ur flera aspekter. Det rimmar illa med de volymminskningar som sägs kräva nya besparingsåtgärder. Det kan åsidosätta deltidarnas företrädesrätt till högre åtaganden. Det strider mot intentionerna i avtalet om behovsanställningar.

Terminalledningen säger sig vara medveten om problemen. Nya telefonlistor håller på att upprättas för att bättre tillgodose deltidarnas rättigheter vid "snabba" behov av personalförstärkning. Terminalchefen har en genomblick med produktionscheferna varje måndag om personalbehovet.

SEKO påpekade också de motstridiga besked som ges. Terminalledningen framhåller att volymminskningarna kräver nya åtgärder för att minska antalet timmar i huset medan de driftansvariga - tillsatta av terminalledningen - vill ha fler behovsanställningar.

En uppföljning av användandet och tillämpningen av avtalet sker den 18 juni med Tba:s personalchef, förhandlingschefen Bitte Wejdenhajn, Tomtebodaklubben samt SEKO:s koncernråd.

enheterna.

• FSM-projekt

Projektet redovisas i särskild artikel av Erhan Gömüc i detta nummer av Facktuellt.

• Ett utvecklingsarbete för att ta fram en **kombimaskin GSM-FSM** pågår nere i verkstaden på Tomteboda. Arbetet utförs på uppdrag av Brevnätet. I denna prototyp (som kommer att visas på plan 3 inom kort) har man begränsat antalet plan till två med hänsyn till de ergonomiska problemen som en högre maskin skapar. Erhan Gömüc ingår i projektet.

• ELMIA

De skyddsombud som besökte arbetsmiljömässan i Jönköping kommer att lämna en rapport till skyddsombuden och samverkansgruppen vid ett särskilt möte i juni. Se vidare Staffan Millners artikel i detta nummer av Facktuellt!

• Skyddsombuden

Skyddsombuden i huset har gjort en arbetsfördelning mellan sig. Denna publiceras på annan plats i tidningen.

• Uppföljning/verkställande av skyddsronder

Bitr HSO tog upp att det är problem med verkställandet av föreslagna/beslutade åtgärder från skyddsronder. Det är för omständligt och tar för lång tid.

Konstaterades att ett enklare och enhetligt system för beställningar av dessa jobb bör tillämpas.

Rökmodulerna på plan 2

Den modul som idag finns vid ALA ska flyttas till Spårhallen. En ny modul ska införskaffas till Kund.

"Övriga kostnader"

Avtalet med bussbolaget löper ut efter sommaren. I samband med detta aviserade terminalledningen att de har för avsikt att se över bussturer (=indragningar).

Försorteringen

Förhandlingarna om Brommasorteringen är ännu inte avslutade. Serviceområdet i Bromma vill gärna att vi tar över försorteringen, men de är inte lika intresserade vad gäller betalningen.

Utvecklingsprogrammet

för dem som vill prova på lagledarjobbet



Namn: Rehana Hossain, Tba Kund

I Posten sedan: 1989

Vad tycker du om Kund-enhetens flytt?

-- Litet trångt i de nya lokalerna, men bra! Trivs att jobba här, det är fräscht. Det är mer praktiskt här, man har nära till allt, till exempel när man behöver fråga de andra på enheten om något.

Vi har ju precis flyttat så det är den del som behöver fixas, men det är på gång. Bosse kommer och pratar med alla.

Det är val i höst - viktigaste frågorna?

-- Har inte tänkt så mycket på det.

Planer inför sommaren?

-- Stannar mest hemma, ska åka runt litet i Sverige och hälsa på en kompis i Umeå.

Något mer?

-- Varslen oroar folk! Stämmer det att de har kvarligg på 3:an, trots att det sägs vara för mycket folk?

Jan Ahman

startar den 3 september.

14 har sökt. Intervjuer och uttagning sker under juni. Tomteboda har 4-5 platser.

Lokaler

Parkeringen i garaget har märkts om med fler platser som resultat. Dessa kommer att hyras ut.

HK har bett att få hyra en lokal i Kunds gamla lokaler (kassans omklädningsrum) för att använda det som cykelparkering (lånecyklar)! SEKO undrade om inte KSM har behov av denna lokal, när nu Kund flyttar bort och lokalen blir ledig. Terminalchefen lovade undersöka saken.

Samverkansavtalet

Det uppdaterade samverkansavtalet (med bl.a. de nya skyddsområdena) kunde skrivas under efter att enighet nåts om representationen i Storas samverkansgrupp (det blir två ledamöter från SEKO).

Personalchefen aviserade att han vill ta upp en diskussion om att inrätta en gemensam samverkansgrupp för alla tre enheterna på plan 3. Frågan tas upp i höst.

Restaurangen

Offertförfrågan är ute hos några företag.

Poolgruppen

9 personer har anmält intresse att delta i poolgruppen. Dessa har kallats till ett informationsmöte den 13 juni.

Terminalen har fått tillstånd att använda

den programvara som användes vid försöket på Kund, "Besched". Ett problem är att IBM ska certifiera programmet innan det får användas, vilket kan ta tid. Målsättningen är dock att starta poolgruppen i september.

TLG - Terminalens ledningsgrupp

Ledningsgruppen har ombildats. Förutom terminalchefen, ekonomichefen och personalchefen ingår nu samtliga produktionschefer i ledningsgruppen. Dessutom kvalitetsansvarige (Lotta Jansson), informationsansvarige (Christer Behnke) samt chefen för Teknik/Underhåll (Christer Jonsson).

Jan Åhman

Anslagstavla

Klubben har satt upp nya anslagstavlor på plan 3, på väggen i sydöstra delen av huset.

Där kommer bl.a. snabbrapporter från Tba-samverkan och annan aktuell information att anslås.



Namn: Peter Zetterman, Tba-Kund, biträdande lagledare.
I Posten sedan: mitten av 80-talet.

Asikter om Kunds flytt?

-- Idén är rätt, det har varit fel på flödet i huset ända sedan det byggdes, vi är duktiga på att flytta runt post i huset utan att det tillför något!

Det gick som vanligt litet väl hastigt men lokalerna i sig är bättre, till exempel det fina lunchrummet med fönster ut.

Jag är orolig för miljön på inneka-jen. Det finns också en hel del kvar att göra vid fjärrbilska-jen, det är INTE KLART ÄN!

A och B-hissarna kan bli ett orosmoment, det är många intressen som ska samsa. Vi måste hjälpa varandra!

Vi är ett bra gäng här nere, alla vill hjälpas åt - det är inga sura miner!

Valet i höst?

-- Trafiken är en viktig Stockholmsfråga - jag bor i Södertälje och sitter i köerna på Essingeleden!

Planer inför sommaren?

-- Ligger lågt med semestern i sommar, tar ledigt i höst istället och firar vår 10-åriga bröllopsdag på någon "holme".

Vi har ett ställe på södra Mörkö och har redan flyttat ut dit för sommaren, skönt!

/JA

Sektion Storas medlemsmöte 16 maj. Fr.v. i främre raden Aster Tesfai, Marja Häkämies, Svante Axberger. I andra raden Hans Lindkvist, Hans Wallin, Gunnar Ljung (skymd).



Tomteboda Kund har flyttat in

Under de mars och april såg Tomteboda Kunds lokaler ut som en byggarbetsplats. Arbetsuppgifterna sköttes som vanligt, trots rörig miljö och osäker information om den närmaste framtiden. Två arbetsoflycksfall med lång sjukskrivning som följd, har direkt orsakats av omständigheterna kring flytten.

Tre faser

Arbetet med ombyggnaden delades upp i tre faser.

Först byggdes delar av Kunds lokaler om under mars, medan verksamheten fick tränga ihop sig på en minimal yta, och Poståkeriet Solna flyttade in i de ombyggda lokalerna



Janis Rubulis är ordförande i Sektion Kund.

första veckan i april. Sedan, under april, byggdes de lokaler som Poståkeriet lämnat om, tillsammans med IKAB:s rum vid AB-hissarna plan 2. Där flyttade Kund in lördagen den 4:e maj. Till sist ska de lokaler som Kund just lämnat, byggas om så att OLC, som är ett helägt dotterbolag till Posten och sysslar med packning och distribution av varor, kan flytta in efter den 23:e maj.

Betydligt mindre

Allt var inte färdigt vid inflyttningen. De nya lokalerna är betydligt mindre än de gamla, vilket medför att Tomteboda kan spara miljonbelopp varje år, på de hyror som kommer in från de nya hyresgästerna. När OLC flyttar från sina nuvarande lokaler i Västberga, frigörs plats, så att Rikslagret för tomsäckar kan flytta in där. Det skapar också ett antal nya arbetstillfällen vid Tomteboda, vilket är särskilt värdefullt nu, när postmängderna minskar, bl.a. på grund av att en av Tomtebodas största postinlämnare, Mailer, flyttar sin verksamhet till Fittja och sin inlämning till Årsta. Samtidigt kan Tomteboda minska sin produktionskostnad per brev, som

ju under ett flertal år legat långt över de andra terminalernas.

Bra som möjligt

Om Tomteboda ska ha en chans att överleva som självständig terminal, är detta helt nödvändigt. Det kan ju ändå bli så, att även om Tomtebodas produktionskostnad per brev, kan pressas ned i nivå med de andra terminalernas, kan en stor del av verksamheten tvingas flytta till Arlanda om några. Just nu arbetar ett antal projekt med förstudier för en eventuell Arlanda-terminal, och i höst ska beslut fattas om man ska sätta igång planeringen på allvar. Även om det kan kännas lite meningslöst att arbeta för att få vara kvar på Tomteboda, och kanske tvingas flytta trots att man gjort ett bra arbete, är nog den enda möjligheten, att göra sitt bästa för att Tomteboda ska bli så bra som möjligt, och hoppas att det räcker.

Delaktighet och engagemang

När det gäller att få ner kostnaderna och hålla en hög kvalitet, är personalens delaktighet och engagemang en grundförutsättning. För att denna ska bli så bra som möjligt, måste personalen känna att den har ett rimligt medinflytande på sitt arbete och sin arbetsmiljö. Tyvärr har projektet som ansvarat för planeringen av Kunds flytt, haft stora brister i det avseendet. Till att börja med, drog det ut på tiden med terminalledningens begäran om anslag från Brevnätet, delvis beroende på ofullständigheter i ansökningshandlingarna, som borde ha kunnat kompletteras snabbare. Beslutsdatumet sköts fram någon månad i taget under uppemot ett halvår, och personalen blev allt osäkrare. När beslutet kom till sist, återstod bara ett par månader tills flytten skulle äga rum, och projektgruppen fick arbeta under stor tidspress, eftersom man inte velat starta gruppen innan beslutet tagits. Trots den korta projektiden fick man inga extra resurser till planeringen. På grund av den korta projektiden, fanns det inte heller utrymme till något verkligt medinflytande för personalen, över sin blivande arbetsmiljö. De ekonomiska ramarna, och hur kostnaderna var fördelade mellan olika typer av kostnader, var också oklart ända till projektets slutskede.

Rejåla investeringar

Sammanfattningsvis blev det en arbetsmiljö som vid inflyttningen kom att lida av betydliga brister. Det krävs att terminalledningen inser, att den för att kunna behålla personalens engagemang och hålla sjukfrånvaro och arbetsmiljö på en god nivå, behövs det säkert rejåla investeringar i arbetsmiljön under de närmaste åren, och att man visar en positiv attityd till framställningar om sådana.

Janis Rubulis

Tba-röster

Namn: Anki Häggkvist, Tba-Kund i Posten sedan: 1976 som kassör, kom till Tomteboda 1987.

Asikt om Kund-enhetens flytt?

— Jag är positiv. Det har blivit ljusare och finare. Vi har kommit närmare varandra, mer som ett team nu.

Det är alldeles nytt så det tar litet tid att bo in sig. Vi har fått ett trevligt lunchrum med fönster, det hade vi inte förut. Litet bullrigt är, men isolering kommer.

Jag var väldigt negativ innan! Vi fick vara med och utforma de nya lokalerna, man har fått säga hur man vill ha det.

Valet i höst?

— Skit! Det är ingen skillnad mellan partierna. Alla säger samma sak, men vad de menar är en annan sak.

Skola, vård och omsorgen om gamla är de viktigaste frågorna.

Semesterplaner?

— Jag kommer att vara hemma i Solna och Stockholm och se på stan. Åker bort i höst, ska till Frankrike på vinprovarresa.

Något mer?

— Inget särskilt. Tycker det är positivt med Tomtebodanytt, alla får snabbt samma information i huset.

Jan Ahman

Lyckat på Löwenbrau

• Ett 40-tal medlemmar hade infunnit sig till sektion Klump/Flödes "traditionsenliga" medlemsmöte på restaurang Löwenbrau en härlig sommarkväll lördagen den 1 juni. Klubbens sekreterare Janne Åhman var inbjuden, vilket garanterade ett informativt och intressant möte. Han belyste bl. a personalläget, poolgruppen, delpensionserbjudandet och så naturligtvis Arlanda. Vad månne bliva? Det vet vi faktiskt inte i nuläget. Men man kan spekulera i olika scenarier och vi hålls ju kontinuerligt informerade om alla projekt.

Nya medlemmar

Sektionens revisor Janne Westerdahl förde ordet angående ett par försvunna protokoll och kassören Marek Jaroszek belyste sektionens ekonomiska situation samt kunde berätta att vi under våren fått fyra nya medlemmar vilket givetvis hälsades med applåder av de allt hungrigare medlemmarna. Undertecknad bidrog med en redogörelse för pausrumssituationen. Nämligen den att vi som de flesta vet äntligen har fått ett nytt och eget pausrum. Vid det här laget är det redan taget i bruk och väntar bara på sina nya möbler, lite snyggt på väggarna, tv och en del annat måhända. Jag tror att vi att vi kan få ett riktigt snyggt och trivsamt pausrum där vi efter bästa förmåga försöker hålla snyggt och propert till allas trivsel. Hannu och Thomas med flera har förslag och Jouko

är med på noterna.

Uppskattad buffé

Efter avslutat möte väntade buffén, uppskattad som alltid. Åtskilliga syntes besöka det välfyllda bordet ett flertal gånger faktiskt. Det var en sällsynt vacker kväll. Många satt utomhus och njöt i solskenet. Ett par regnmoln närmade sig och även några stänk kändes. Men det resulterade i stället i två fantastiska regnbågar. Vi försökte räkna ut var dom slutade för att undersöka det här med en eventuell skatt i slutändan. Men det gick ej att utröna. Det var inte Solvalla eller Tomteboda i alla fall. Snarare Skatteskrapan eller Årsta. Vad vet jag?

Inte en enda skandal

Kvällen förlöpte lugnt och stilla under trivsamma diskussioner. Alla syntes mycket belåtna med såväl den fylliga informationen från Janne Åhman som resten av aftonen och beklagade faktiskt de medlemmar som inte kunnat infinna sig. Mörkret sänkte sig något denna tidiga sommarkväll och deltagarna droppade av en efter en. En del på cykel, andra promenader. En tapper skara satt kvar när undertecknad avlägsnade sig hemåt förorten söderut. Inte en enda liten skandal inträffade.

Staffan Millner

Sektion Klump/Flödes medlemsmöte. Sektionens ordförande Staffan Millner möblerar nya lunchrummet. Till hans hjälp Kim Phua Tha, Anders Fridell och Viggo Klackenborg.



Uttalande om chefslöner

"Postens VD fick 2001 en lön på 3,5 miljoner eller drygt 291.000 kronor i månaden. VD:s löneökning uppgick till 6 procent, vilket kan jämföras med de tre procent som sorteraren fick.

Till detta kommer en bonus på 500.000 kronor för år 2001, vilket motsvarar mer än två sorterarårslöner. Om sorteraren skulle få en lika stor bonus i förhållande till lönen, skulle han eller hon ha fått 30.000 kronor - men vi har överhuvud taget inte sett till någon bonus för 2001.

När Dahlsten 1994 tjänade 90.000 kronor i månaden som chef för Posten så motsvarade det ungefär sex (6) sorterarlöner medan VD:s lön (inklusive bonus) idag är tjugo (20) gånger högre än våra medlemmars.

Utöver lön och bonus har VD dessutom mycket förmånliga pensionsvillkor, m.m.

Vi vill mot bakgrund av dessa fakta uttala följande.

1. Detta är ett uttryck för omfördelningspolitiken i samhället i stort och omregleringspolitiken inom postområdet. Höga befattningshavare har fått avsevärt bättre löner och andra förmåner medan personalen i bästa fall har oförändrade löner - samtidigt som vi får arbeta mer och under sämre villkor i övrigt.
2. Vi är starkt kritiska till omregleringspolitiken och kräver att den upphör och att de höga chefslönerna (och andra förmåner) sänks.
3. Vår kritik riktar sig i första hand mot de politiskt ansvariga för denna utveckling. Det gäller såväl den socialdemokratiska regeringen som de borgerliga partierna, vilka ingår i "regeringssunderlaget" i denna fråga."

Solna 2002-05-22
SEKO Klubb Brev Tomteboda

Arbetsmiljön i Tomteboda??

■ Hur är det med arbetsmiljön i Tomteboda egentligen? När man går runt och pratar med folk, så är det alltid någonting som är problem. Det är oftast ganska små saker, men det finns en hel del stora saker också.

Det största just nu är nog Tba-Kund:s flytt från norra änden till den södra delen.

Men om man ser till helheten så tycker ju ledningen att vi har en jättebra arbetsmiljö. Vi har ju blivit certifierade och då måste ju allt vara bra, eller hur?

Byggnadsväst

Men man kan ju inte göra en flytväst i byggnad, bara för att man har en bra metod att göra flytvästar. För det är metoden som vi har blivit certifierade i och inget annat. För att få en bra arbetsmiljö måste man ta några tuffa beslut och satsa en hel del pengar. Dessa åtgärder betalar sig dock till slut, men det kräver lite is i ryggen också.

Vi har nyligen haft ett besök av hälsoundersökningsföretaget VITEA, som menar att det är 80 % av dagens sjukskrivningsfall som beror på stressrelaterade faktorer. Hur är det då med den psykiska arbetsmiljön i Tomteboda?

Övertalighet?

Övertaliga maskiner? Visst... Övertaliga människor? Kanske... Ibland så är det mycket bra och ibland mindre, men så har det varit i Posten sedan Hedenhös tider.

Tomteboda använder "behovsanställda" Fast anställda, men med 0 procent åtagande. Dessa används ca 1000 timmar i månaden (motsv. ca: 5 - 6 åa).

Hur kommer det sig när man

Vi tar in nya arbetsuppgifter, men har ändå inte tillräckligt med sysselsättning?

Västberga

Viss del av denna sysselsättning utrangeras till annan plats än Tomteboda. Senast fick vi en bra arbetsuppgift, men den måste göras på Västberga och det är ingen som vill arbeta där. Återigen tillbaka till den psykosociala biten. Urvalsprincipen för de som ska arbeta där är också ett problem. Särskilt för de som blir drabbade och så är det tyvärr alltid. Men det är ändå ett arbetsmiljöproblem hur man än vrider på det.

Kvadratmeterjakten är också en ojämn kamp. Syftet är att spara pengar på att inte betala hyra för yta som inte behövs och helst också ordna någon (helst extern) som kan hyra ytorna istället. Senast skulle Securitas ta över lokalerna på plan 1 (Verkstadens tidigare lokaler), men de backade ur i sista stund, så nu tycks det komma in ett annat företag dit, men det är visst med en verksamhet som ingår i Postkoncernen och då blir det ju inte några friska pengar i alla fall. Likaså skulle ett Postanslutet företag in i de lokaler som Tba-Kund lämnade. Företaget OLC skulle flytta in i slutet av maj. Blev det så??

blev en stor flopp enligt min uppfattning. Det har varit mycket dumheter med detta projekt. Jag har själv varit med och försökt att få till det så bra som möjligt, men det har varit som att stänga sig blodig för varje liten grej. Men om man har motarbetare istället för medarbetare så är det svårt att uppnå något vettigt. Troligen kommer det att bli något så när i likhet med vad vi om och om igen försöker komma överens om. Men en slingrande bror duktig som lovar runt och sedan håller tunt är svårt att samarbeta med. Sedan verkar säkerhetsniten ha somnat in, för det verkar ta flera månader för att få besked om den enklaste sak.

Är det arbetsmiljö det??

Julstämning

Det finns vissa rum i Tba-Kund:s lokaler som man inte ens kan släcka lamporna i. Andra områden har en slinga med glödlampor så att man kan se. Det är lite av julstämning så här lagom till midsommar.

Är det ekonomi och arbetsmiljö det??

Man får nog börja se över sitt hus lite om det skall gå att ta emot revisorerna nästa gång, då de skall syna effekterna av certifieringen, dvs resultatet i arbetsmiljön på golvet, bland personalen.

Serviceavtal

Det går inte att ha ett gäng småpåvar som verkar få göra som de vill utan att ledningen bryr sig om vad de gör. Samtidigt så hamnar några under luppen för minsta småsak.

Saker och ting måste fixas när de blir trasiga eller när man rapporterar att det är något som inte är rätt. Det måste göras omedelbart, för att inte skapa irritation bland de som jobbar och därmed påverka produktionen. För att inte tala om säkerheten.

Posten borde skriva serviceavtal med sin personal och medarbetare, för att de skall fungera på bästa sätt, precis som de gör med sina maskiner och annan utrustning.

Det var allt för den här gången

Anders Bergström
Huvudskyddsombud

Reduppräknning vid Stora medlemsmöte den 16 maj. Fr.v. Karim Khan, Per Tangen, Peter Landberg.



Säckhantering

Dessa lokaler hade också varit utmärkta för säckhantering och en viss del tomgodshandling, så kunde vår personal varit kvar på Tba. OLC kunde fortsatt att hyra på Västberga. Det borde inte förändrat ekonomin särskilt mycket.

För att slutligen gå tillbaka till just Tba-Kund flytten. Detta

Arbetsmiljöronderna: Dags för nya handlingsplaner

FSM projektet är igång

Syftet med projektet är att kunna minska belastningsskador som FSM maskinerna orsakar. Projektgruppen kommer att filma arbetskamraterna när de jobbar vid maskinen. Gruppen planerar att visa upp filmen vid arbetsplatsträffarna och peka ut de felaktiga rörelserna som orsakar belastningsskador.

GSM Kombi

Utvecklingen till prototypen fortsätter. Hittills har en hel del förbättringar gjorts. Nu ser prototypen mycket annorlunda ut än det var i början. Manuella lådhanteringen (lyft) är helt borta nu.

Städning

Efter undertecknads förslag och Terminalchefens beslut genomfördes en städning (typ 5 S) under vecka 25. Varje produktionschef hade ansvar för städningen inom sin enhet. Extra städning skedde ovanpå FSM maskinerna och IRM samt Plan 2 efter beställning av undertecknad.

Arbetsmiljöronder - Handlingsplan

Efter genomförandet av årets arbetsmiljöronder bör varje enhetschef lämna enhetens handlingsplan till terminalledningen senast 30 juni. Handlingsplanen görs för det som inte kan göras omedelbart. Huvudskyddsombudet påminde vissa av enhetscheferna vid flera tillfällen hur

processen skulle gå:

1. Chefen sammanställer personalens svar till arbetsmiljöronden.
- 2a. Denna, tillsammans med riskbedömningen (vid vårt hus genomfördes riskbedömningarna för varje arbetsställe av Tomteboda skyddsombuden), diskuteras med personalen vid arbetsplatsträffen.
- 2b. Chefen redovisar under arbetsplatsträffen också vad personalen hade begärt förra året, vilka åtgärder som genomförts och vilka inte samt varför.
3. Personalens förslag till åtgärder/aktiviteter antecknas av chefen.
4. Dessa förslag från varje lag behandlas vid samverkan och en handlingsplan görs och lämnas till terminalledningen.
5. Denna handlingsplan bör anslås.

Processen fortsätter enligt följande:

6. Enheternas handlingsplan behandlas i terminalens ledningsgrupp (aug-sep)
7. Handlingsplan/terminal behandlas i terminalsamverkan vid budget förhandlingarna (september-oktober).
8. Terminalernas handlingsplan behandlas hos Brevnätet. Genomförandet av vissa åtgärder behöver beviljas av chefen för Brevnätet och Nätsam (Samverkansgrupp på denna nivå)

Undertecknad har utfört sammanställningarna för IRM och GSM enheterna. Jag hoppas bara på att cheferna och lagledarna

genomför arbetsplatsträffarna med varje lag båda på plan 2 och 3.

Detta borde bli en objektiv bedömningssgrund för varje "tjänst" hur den ansvarig tillämpar "Systematisk Arbets-

miljöarbetet" och vad denne faktiskt gör för "delaktigheten" efter så många utbildningstimmar (insatser) om SAM som Lars Lövlie och Gunilla Karlsson har genomfört i hela huset.

Ingen bör glömma att det är personalen som utför arbetet och de gör detta efter hur de mår. Därför har ingen rätt till att få personalen känna sig utanför som rör deras arbete och arbetsmiljö.

En annan viktig fråga angående arbetsmiljöronder är att kunna våga ta på allvar och behandla vissa alarmerande påståendena som finns i den.

Arbetsbeställningar

Vi kontrollerar arbetsmiljön i hela huset regelbundet och särskilt via skyddsronder. Då och då genomför vi t.o.m. "riktad skyddsronder" inom ett utvalt område. Skyddsronder protokollförs och ansvarig enhetschef beställer arbetet till Gunnar Björklind, Christer Jonsson och Inge Arnell. Ibland blir chefen tvungen att gå runt hela enheten för att visa felet/bristen och förklara.

Sedan börjar en väntetid. Beställt arbete tar onödigt lång tid att genomföra. Man påminner och påminner och väntar. Både chefen, skyddsombuden och personalen tappar lusten.

En åtgärdslista/arbetsbeställning från IRM skyddsronden i april väntar fortfarande på sin tur sedan dess.

Vårt hus behöver fungerande rutiner och en klar arbetsfördelning inom de ansvariga.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron (dagar per anställd) fortsätter att öka. Ganska många jobbar med ont i axlarna och armar. Buller (IRM, KSM och FSM), lyft (nästan överallt), plockning av brevbuntar och klump (KSM, IRM, GSM och FSM) orsakar belastningsskadorna. Åtgärder för att minska sjukskrivningarna riktar inte de riktiga orsakerna: Arbetsorganisationen (fr.a. bemanning och rotation) och ledarskap (sociala kompetens med teamarbete) bör förbättras. Om personalminskning sker i samband med volymtappningen måste vi använda personalresursen på ett bättre sätt genom att utveckla rotationen på hela planen.

Erhan Gömüc

Erhan Gömüc är vice Huvudskyddsombud på Tomteboda.

FSM Projektet Tba består av (fr.v.) Erhan Gömüc, HSO ers. Tba och projektsansvarig, Sinikka Karmeus-Gedda, SO-Årsta, Luann Darby, SO-Årsta, Kent Staaf, Ergonom/maskin, Posten Produktion, Lars Lövlie, SAM ansvarig (ej på bild) samt Bertil Carlsson, lagledare Tba Små (ej på bild).



SEKO:s förbundsårsmöte

Ny förbundsordförande vald**Uttalande till stöd för Palestina • SEGEL-projektet återupptas**

■ **SEKO:s förbundsårsmöte den 16 maj valde Jan Rudén till ny ordförande. Rudén ersätter Sven Olov Arbestål, som avgår med pension under hösten. Stockholm-savdelningens ordförande Bjarne Isacson var också nominerad som ordförande, men förlorade i omröstningen.**

Tomas Abrahamsson valdes till vice ordförande och Yvonne Hansson till sekreterare. Göran Olsson blir ny förbundskassör. Samtliga fyra valda arbetar som ombudsmän på förbundskontoret. Det tycks vara en förutsättning för att komma ifråga för de tyngsta uppdragen inom förbundet. Likaså att den socialdemokratiska partiboken är tillräckligt socialdemokratisk.

SEGEL

Förbundsstyrelsens majoritet avbröt några veckor före årsmötet samarbetet med Elektrikerna och Grafikerna för att skapa ett nytt förbund. SEGEL-projektets "slutremiss" tillgodosåg inte några av SEKO:s kärnfrågor, fr.a. klubbarnas ställning som grundorganisation och den interna ekonomin i förbundet. Minoriteten i FS, däribland förbundsordföranden, ansåg att remissen skulle skickas ut i organisationerna.

På förbundsmötet förelåg ett förslag att

remissen skulle skickas ut som den var. Förslaget tillbakavisades. Istället fick den nyvalda förbundsstyrelsen i uppdrag att återuppta diskussionerna med de andra förbunden i syfte att återkomma med en remiss där SEKO:s hjärtefrågor tillgodoses.

Ekonomin

Förbundets ekonomi är ansträngd och bl.a. har det förekommit förslag att redan nu ta bort den subvention av A-kasseavgiften som ligger i medlemsavgiften. Det skulle innebära en höjning av medlemsavgiften. Istället har man så här långt valt att dra igång ett omfattande besparingsprogram. Nu kan avgiften ändock komma att höjas, beroende på att a-kasseavgiften i sig (som idag uppgår till 90 kr/mån) kan komma att höjas p.g.a. de ändrade - förbättrade och därmed dyrare för A-kassans ersättningsreglerna.

Årsmötet beslöt om oförändrad medlemsavgift.

Uttalande om Palestina

Det kanske bästa med förbundsårsmötet var att man antog ett uttalande till stöd för Palestinas folk. Uttalandet återges härintill.

Jan Åhman

Uttalande om Palestina

Antaget av SEKO:s årsmöte den 16 maj 2002 i Folkets hus, Stockholm

● **Vi fackliga förtroendevalda har alltid kämpat för mänskliga rättigheter, demokrati och fred världen över och för folkens rätt till självbestämmande och deras rätt att leva i frihet.**

Det är med förtvivlan vi nu ser att stormakterna och deras regeringar samt de internationella institutionerna inte med full kraft driver hela nationers och folks kamp för de mänskliga rättigheterna.

Det gäller idag särskilt det lidande, som det palestinska folket är utsatt för. De är utkastade från sitt land sedan *ar 1948 och förvägras rätten att återvända. De är offer för ett fortgående utrotningskrig.

Därför deklarerar SEKO att vi mer än någonsin står för försvaret av folkens rättigheter, det palestinska folkets rättigheter, fred och nationella frigörelse, liv och integritet samt flyktingarnas rätt att återvända hem.



Intervju med Serbaz Shali:

"Jag har fått mycket känslor för Tomteboda"

En ekonomiconroller från Sundsvall, kan de va nåt?, undrade vi nog litet var till mans när Tomteboda blev självständigt för drygt två år sedan och tjänsten skulle tillsättas.

Det var nåt, visade det sig, och inte bara en räknenisse. Finansministern har vi litet skämtsamt kallat honom, och kanske visar det något av hans verkliga roll i huset! Det är många tidigare bortkastade miljoner som han nosat upp åt oss och Brevnätet. Men inte på det där småsnåla sättet, som man kan spara, utan offensivt skulle jag vilja påstå. Ny verksamhet har tagits in i huset i takt med att den ursprungliga verksamheten krympt. De ombyggnader och omflyttningar som genomförts har till största delen visat sig fungera bra - även om vi, som de Tomtebodaiter vi är, har varit mycket skeptiska till en början! Kort sagt, karln har inte bara varit chef utan också något som vi inte varit så vana vid: en chef som får saker och ting ur händerna!

Vi hade behövt honom ett tag till, men man får inte alltid som man vill. Den 1 september tillträder Serbaz Shali jobbet som terminalchef i Västerås. Faktuellt träffade honom för en kort pratstund en dag i midsommarveckan.

Gratulerar till det nya jobbet!

Tack!

Varför Västerås?

-- Det känns spännande att få prova på en annan enhet. Jag har jobbat i drygt två år nu på Tomteboda och utvecklat både enheten och mig själv. Nu får jag ansvaret för en hel terminal, det ska bli spännande!

-- Men det är med blandade känslor. Jag har fått en känsla för Tomteboda, som jag inte haft på andra ställen. Jag skulle vilja vara med ett tag till - men man kan inte missa en sådan här chans!

-- Västeråsjobbet blev ledigt, och det passade mig också av privata skäl, jag vill helst inte flytta för långt från Stockholm. Min fru har jobb här och mina vänner finns i Stockholm.

-- På Västeråsterminalen finns många trevliga människor, som jag känner sedan tidigare och som det ska blir kul att jobba med.

Bra och dåligt med Tomteboda?

-- När jag kom hit kändes det som om enheterna jobbade för mycket för sig själva, de såg inte till helheten. Det har blivit bättre, man jobbar närmare varandra nu.

-- Tomteboda är litet unikt tycker jag: antingen tycker man om Tomteboda eller också hatar man det! Jag tycker att jag har kommit in och fått mycket känslor för Tomteboda. Samtidigt är "Tomtebodakulturen" på gott och ont. Folk som jobbar här tycker väldigt mycket om Tomteboda, det märks när man sitter och pratar - även om det inte syns i ViP:en!

-- Sedan finns det också sånt som hänger

med sedan 1983: hemgångar, kupéerna, övertid på arbetstid. Sådant som har gett en enorm kostnads massa, som har bidragit till att det har tagit litet tid att komma ikapp de andra terminalerna.

-- Jag har också märkt att många vill förändringar - men att man också gärna skyller på nästa nivå!

-- Tomteboda är komplext - jag har varit här i drygt två år, men fortfarande hittar jag nya saker. Tomteboda har ställt upp för mycket åt andra. Det är OK - men man måste visa att jobben finns, att det är vi som gör dem, och vad det kostar!

Samarbetet med facket?

-- SEKO:s engagemang i huset är enormt, det har jag inte upplevt tidigare. Ett engagemang som bygger på kunskap och vilja att förändra - även om vi inte alltid har varit överens. Som ekonom är det roligt att det finns så mycket kunskap och intresse från fackligt håll - det kanske förlänger processen men det är en styrka för Tomteboda att ni engagerar er som ni gör.

Några råd inför framtiden?

-- Volymerna sjunker mer än man ens kunnat tänka sig, det gör framtiden oviss för hela nätet och kräver en hel del funderingar hur vi kan parera nedgången. Mälardalsterminalerna har sammanlagt tappat volymer som motsvarar en hel terminal! Vi måste vara beredda på att tänka om. Vi kan bli indragna i strukturella förändringar, som inte beror på att vi är dåliga utan på orsaker som berör hela nätet. Mitt råd är att vi måste se till att ha rätt resurser på rätt tid och här finns en positiv trend i huset.

-- Alla måste ta ansvar i de stora förändringar som kommer. Det skadar inte att man ifrågasätter, men man ska inte attackera innan man vet bakgrunden till de åtgärder som kan bli nödvändiga.

-- Det är ju inte heller så all anpassning till volymerna sker genom personalminskningar. Vi vänder på alla stenar: sänkta lokalkostnader, ersättningsjobb, avtal med partners som ger bättre inkomster, bevakningskostnaderna ska ses över, osv.

-- Man ska också komma ihåg att det är stora saker som vi har gjort här på Tomteboda: under 2001 sparade vi in 35 miljoner och i år troligen lika mycket.

-- Jag hoppas att volymnedgången lugnar ner sig, annars kan de bli kris inte bara för oss utan för hela Posten. Om volymminskningen blir mer normal kan vi gå vidare med "små steg" och i en mer positiv anda. De "stora steg" som vi tvingas till nu igen kräver så mycket kraft och skapar oro.

Finns Tomteboda kvar om fem år?

-- Inte med den verksamhet vi har idag, men med annat. Jag tycker inte att man ska sträva efter en viss typ av post och volymer, utan verksamhet som ger jobb och innebär ett plus för Nätet

Till exempel?

-- Omlastning och "småsaker" (den nya produkt som utvecklas i samarbete mellan brev och paket). Tomteboda är strategiskt placerad för detta. Det finns en risk att Tomteboda inte är kvar som sorteringsterminal om fem år. Inte p.g.a. att vi är dåliga utan därför att det kommer att bli strukturförändringar.

Tack för ett bra jobb!

-- Tack själva - och jag kommer ju att finnas kvar i närheten om det är något!

Jan Ahman

Strukturprojekten

Arlanda: Large eller light?

• "Large"-alternativet är fortfarande huvudalternativ i Arlandautredningen som pågår för fullt. Det underlag som ska ligga till grund för beräkning av hyreskostnaderna (tanken är att hyra lokalerna av ett amerikanskt bolag som heter NAP) ska vara klart veckan efter midsommar. Beräkningen av Postens egna kostnader (flytt, ny utrustning, omställning, etc) sker i början av hösten. Den 23 oktober fattar koncernstyrelsen beslut. Om de antar detta alternativ så blir inflyttningen i februari 2005. Även om Västerås nämns i sammanhanget är det i första hand Utrikes, HUB:en, Uppsala och 40% av Tomteboda som man räknar på.

Light

• Samtidigt har man beslutat att "light"-versionen (=Utrikes och HUB:en) ska snabbutredas under augusti. Medan "large" handlar om 20.000 kvm räknas "light" till 5.000 kvm. En light-version skulle vara inflyttningsklar ett halvår senare, i september 2005.

I underground-diskussionerna nämns också ett "light-light"-alternativ, vilket skulle innebära att även Utrikes och HUB:en stannar kvar i nuvarande lokaler ytterligare några år.

Det är för en utomstående oklart hur detta skall tolkas. Det tycks finnas olika uppfattningar inom Postens olika ledningar om värdet i att satsa stort på en ny terminal. Detta återspeglas i beslutet att ännu ett tag hålla alla gångar ur grytet öppna. Den som överlever Futurum får se.

Arbetsmiljön

• På SEKO:s begäran arbetas det mycket med arbetsmiljöfrågorna i projektet.

Kent Staaf, ergonomiingenjör på Posten produktion, håller på att ta fram en omfattande beskrivning av de faktorer som påverkar arbetsmiljön i en terminal av det här slaget. Olika experter anlitas i projektet. Bland annat ska erfarenheterna från den ergonomiundersökning som genomförs på Norrköpingsterminalen tas tillvara.

• Golven är också de ett ämne för utredning. Bland annat har Tomas Åkerblad, ordförande i Golvrådet (det finns ett sådant!) anlitas. Han förordar någon form

av gummigolv (finns bl.a. i terminalerna på Arlanda flygplats) på de ytor där människor ska gå.

Kanske går motsättningen mellan våra kända anhängare av slipade betonggolv och de som vill ha någon typ av mjukare golv? Hursomhelst arbetar projektet vidare med frågan med hjälp av en arbetsgrupp, där bl.a. Kent Staaf och Huvuds-kyddsombuden ingår.

• Institutet för Verkstadsmekanisk Forskning (IVS) i Göteborg, har dragits in i projektet. Projektet kommer att samarbeta med IVS kring två frågor, *psykisk arbetsmiljö* och *beslutsstöd/informationshantering*.

Tvåplanslösning

• LTP eller ej diskuteras. Bland annat har studiebesök gjorts i Frankfurt och Milano för att titta på ett alternativ till LTP:ar, s.k.

"crossbelt sorter", som påminner om de där banorna på flygplatserna, där resväskorna så småningom brukar dyka upp. Fördelen skulle vara att man kan transportera olika typer av lastbärare och gods på dem. Å andra sidan kan man fråga sig hur det blir med lådlager och matning av lådor till maskinerna.

• SEKO har för fram förslaget att de 20.000 kvm delas upp på två plan. Tvåplanslösningar är, som vi minns från Årstaprojektet, tabu och förslaget har inte tagits väl emot.

Kajer

• Kajernas placering och utformning diskuteras.

Vad gäller placeringen av kajerna diskuteras om det ska vara en eller två kajer (en in- och en ut). Layouten ritas med båda alternativen.

Öppna avfarten från Norra Länken!

• När Norra Länken byggdes förbereddes också för en avfart ner till Pampasområdet. Den färdigställdes aldrig p.g.a. motstånd från Solna Kommun. Tyvärr, eftersom avfarten skulle underlätta för transporterorna norrifrån till Tomteboda.

Kontaktat kommunen...

Klubben har varit i kontakt med Gatukontoret i Solna om kommunens planer för den blindtarm som finns men idag enbart används som gång- och cykelbana. Kommunen har, visade det sig, utrett frågan i samband med de trafikomläggningar som just nu genomförs i samband med HK-bygget. Det skulle kosta 10 miljoner att öppna avfarten. De tänker dock inte driva ärendet vidare, efter kontakter med Posten. Kom-

munen hade nämligen, påstår handläggare på Gatukontoret, fått besked från Posten att "det inte längre var aktuellt med brev och paket i Tomteboda" utan "andra alternativ utreds".

Vid Verksamhetskommitténs sammanträde i juni tillfrågades Bo Alerfelt som är chef för Posten produktion om hans syn på saken. Han sade sig aldrig ha försatt varför man inte byggt färdigt avfarten och deklarerade att han är mycket positiv till ett färdigställande.

... och Alerfelt

Klubben har skrivit till Bo Alerfelt och föreslagit att vi gemensamt kan driva frågan vidare till en lösning som, om den genomförs, skulle stärka Tomtebodas ställning.

Delprojektet har inte tagit ställning till utformningen av kajerna. Projektledning- en tycks föredra dockning/slussar av den modell som finns vid fjärrbils kajen på Tomteboda och på Årsta. Körgård anses för dyrt, samtidigt som den också har vissa nackdelar ur miljösynpunkt med damm och avgaser. Den har också fördelar jämfört med dockningen, mindre drag (det blåser friskt på Arlanda!) Och kanske också snabbare hantering. Dockningsmodellen kräver ett stort antal portar, vilket kostar i underhåll.

Arbetsorganisation

- Personalförsörjningen till en ny terminal diskuteras. Det är svårt att kommentera det uppskattade behovet eftersom det inte klart framgått av redovisningen om man jämför äpplen med äpplen eller vad man jämför. Man anar dock "Årstasyndromet", dvs en orealistisk uppfattning om rationaliseringseffekterna.

Olika alternativ till en eventuell övertalighet diskuteras - men också vad man gör om det kommer att saknas folk.

Struktur?

- **Arlanda** är ett av de tre stora strukturprojekten inom Brevnätet.

- **Näteffekter** är det andra. Det ska utreda produktions- och transportsystemen. Bland annat hur och var klump och bunt ska sorteras, om brevområdena kan förändras, hur SSM:arna kan utnyttjas effektivare.

Näteffekter har nyligen startat och ska lämna sin rapport den 30 september.

- **Gruppreklamsprojektet** har inte kört igång än p.g.a. personalbrist: alla projektmässar är upptagna i de andra projekten. När utredningen kommer igång ska den studera fyra huvudfrågor:

- Ska Karlstads gruppreklamscentral finnas kvar
- Ska Umeå och Sundsvall fortsätta med varsin central eller ska de slås ihop?
- Småland?
- IKAB. Kontraktet löper ut 2003 - ska det förlängas eller ska det tas över i egen regi?

En konsekvens av det senare är att gruppen för arbetsorganisation har slagit fast att det ska vara heltid som gäller vid terminalen. Gruppen har också föreslagit en processtyrd organisation (och inte formatstyrd) och ett alternativ för hur en sådan kan se ut.

Ingen järnväg

- IRM och SSM ska vara befintliga maskiner som tas från andra terminaler. GSM/FSM eventuell ny kombimaskin. En eventuell KSM ska vara en mindre variant.

- Järnvägsanslutningen tycks vara helt överspelad. Inte ens ett grönsaksspår vid Märsta tycks längre aktuellt. En storsatsning på Arlanda innebär därför att ingen av "framtidsterminalerna" i Stockholm kommer att ha en direkt järnvägsanslutning.

- ePP är inte längre fråga om ett "internationellt" ePP, utan en vanlig inrikes nod. Golvyta reserveras i alla fall ännu, om det sedan blir av är en annan sak. Idag ligger hela Stockholms- och Uppsalanoden i Årsta.

- Serbaz Shali ersätts av Lars Eriksson som ekonomiconroller i projektet p.g.a. att Serbaz blivit chef i Västerås.

Dessutom ska ekonomifolket från Posten Produktion titta närmare på projektet.

- Säkerhet ställer ständigt nya härresande krav på "säkerheten" vid en ny Arlanda-terminal. Mer om detta vid annat tillfälle.

- Kostnaden för projektet har ännu inte redovisats.

- Mer information med bl.a. aktuella ritningar över terminalen finns bakom SSM 20.

Jan Ahman
2002-06-12

SEKO förordar light-alternativet (Endast Utrikes och HUB:ens nuvarande verksamheter samlokaliseras i ny byggnad på Arlanda). SEKO har prioriterat arbetsmiljöfrågorna i vid bemärkelse, vilka också genomtyr projektet så här långt. SEKO har dessutom bevakat en rad andra frågor i projektet.



Namn: Rickard Fürst, Tba Flöde
I Posten: Sedan 1966. Slutade 1974, men började igen 1986. Först i Katrineholm, därefter Norrköping och nu Tomteboda.

Arlanda?

– Normalbrevet fortsätter att minska och kanske försvinner det helt - då är Arlanda onödigt! Det är dumt att fatta beslut om Arlanda nu, man borde invänta ett beslut hur det blir med normalbrevet i framtiden. Och utan järnväg så är det borta med Arlanda!

För mig personligen gör det ingenting att flytta till Arlanda, jag bor i Jakobsberg. Jag väntar mig ett bra avgångsvederlag om det blir aktuellt!

I projektet diskuteras vilken typ av kaj som är bäst. Din uppfattning, du som jobbar på kajen?

– Vår inbyggda körgård är inte bra, det blir för mycket avgaser. Det bästa är Årstas modell, där lastbilarna stannar utanför men arbetet sker inomhus. Inga öppna kajer som vi hade i Norrköping.

Det är val snart - viktigaste frågorna?

– De flesta partierna har bra frågor men man måste skilja mellan de olika valen, till riksdag, landsting och kommun. Kärnkraften borde byggas ut, det är den billigaste energin. Det är fel att alla företag och all produktion - till exempel postterminaler - ska flytta till Stockholm, det går aldrig att hinna med att lösa trafikfrågorna och bygga nya bostäder. Vi får skylla oss själva att vi har det taxeringsvärden vi har.

Semestern?

– Kanske en restresa till Grekland eller Österrike. Vi har nyligen skaffat hus så det finns mycket att göra.

Jan Ahman

Arbetsmiljömässan i Jönköping

Människan i centrum

• En vacker vårmorgon i mitten av maj äntrade Ingrid Andersen och jag X-2000 för vidare befordran till Jönköping. Syftet med resan var att vi två skyddsombud från plan tre respektive två skulle besöka Arbetsmiljömässan i denna stad. Förhoppningsvis skulle vi snappa upp något som kunde vara av intresse för vår verksamhet. Dessutom fick vi möjlighet att lyssna på statsrådet Mona Sahlin och chefen för Arbetsmiljöverket, Kent Pettersson. Hotellrum var naturligtvis uthyrda sen lång tid tillbaka men Ingrid fick ett s.k. "Bed and breakfast" i ena delen av stan medan jag bodde hos min brorsa i den andra. Elmia mässhallar ligger ungefär i mitten av Jönköping, invid HV 71:s hemmaarena, vackert belägen nära Vättern.

Snuskoppar

En rad tillverkare och representanter för företag ställer ut och förevisar produkter under en sån här mäsas. Det rör sig om allt från snuskoppar till lyftanordningar och däremellan skor, handskar, hörselskydd, kaffeautomater, friskvårdsprogram med mera, med mera. Förutom all pro-

dukter som ställs ut var det dominerande temat på de s.k. seminarier och kortföreläsningar som hölls de galopperande sjukskrivningstalen. Den kraftigt stigande ohälsan. I dagsläget är ca 350 000 människor sjukskrivna i landet och sjuktalet ökar med ca 40 000 om året. De allra flesta som är sjukskrivna är det pga. värk i rygg, nacke och axlar. Allt fler blir dock sjukskrivna med en psykisk diagnos. Något som indikerar stress, press och otrivsel. På tredje plats kommer hjärt och kärlsjukdomar. Det är inte heller den korta sjukfrånvaron som oroar mest utan att människor i allt större omfattning blir långtidssjukskrivna. Det finns naturligtvis flera svar på det här, den största torde var förändringar under 90-talet, då arbetsplatser bantades och tempot ökade. Färre skulle utföra samma arbete. Många slogs ut från arbetsmarknaden och är i dag långtidssjukskrivna eller förtidspensionerade. Förändrade attityder till sjukskrivning, att det skulle vara mera acceptabelt att sjukskriva sig för allehanda saker ses också som en orsak.

Arbetstakten ökat

Hursomhelst. Regeringen må utreda vidare. De flesta på vår egen arbetsplats har ju själva upplevt hur arbetstakten ökat samtidigt som arbetsmiljön visserligen förbättras i vissa avseenden men också försämrats i andra. Och det är klart att det vakuum som Tomteboda befinner sig i för närvarande med minskande volymer och i dess spår personalöverskott, förflyttningar och Futurum blir väl inte heller personalens trivsel den bästa. Dock har vi ju fått SAM, Systematiskt arbetsmiljöarbete. Ett system för att följa upp och granska arbetsmiljön på vår arbetsplats som vi givetvis måste utnyttja. Men det gäller förstås att i viss mån engagera sig själv eftersom det gäller oss alla och vi här har en möjlighet att påverka. Vill man ju tro än så länge i alla fall.

Regeringen bekymrad

Samtidigt verkar det uppenbart att det inte får finnas någon luft i organisationerna. Minskar postmängden så vips bort med folk. Regeringen är bekymrad men inte heller i det statligt ägda bolaget Posten får



Säckhantering vid KSM:en. Staffan Millner och Sandra Bergström demonstrerar. Upp till 150 säckar hanteras manuellt på en kväll. Hjälpmedel finns - men de kostar pengar.



det finnas några avvikelser. Även om det hos oss finns ganska varierande prestationsgrad bland medarbetarna pga. olika orsaker. Som på de flesta arbetsplatser. Och det är ju naturligt. Biträdande näringsminister Mona Sahlins recept mot höga sjuktal var att ändra sjukskrivningsreglerna och låta den som blir sjuk av en viss arbetsuppgift bli sjukskriven från just den och kanske kunna utföra andra arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Det framförde hon på ett seminarium.

Snacka går ju

Det tillämpas väl redan i viss grad på Posten och Tomteboda. Problemet är väl att man måste beakta det här och andra faktorer i nyckeltalsberäkningar. Så att inte en del måste gå på 120 procent för att det ska gå ihop. Då lär ju även dom snart bli långtidssjukskrivna. Om alla ska få plats i en organisation måste det få finnas ett visst "överutrymme". Annars uppstår självklart sådant som belastningsskador, utslitning helt enkelt, för att inte tala om mobbing och vantrivsel. Man kan alltså tala om att producera ohälsa i stället för hälsa. Det är ju inget specifikt för vår arbetsplats utan i hela samhället, ofta i ännu högre grad, t ex inom offentlig sektor. Så snacka går ju av ministrar och experter men det vill nog till övergripande politiska beslut för att ändra på verkligheten. Alla kan vi och kommer förmodligen att drabbas av ohälsa någon gång i vårt arbetsliv så vi sitter alla i samma båt fast vi har olika långa åror.

Säckhantering

Vad har det med Arbetsmiljömässan att göra? Jo det var sådant det pratades om bl. a. Om det är något man definitivt kan göra något åt är det ju brister i arbetsmiljön i materiellt hänseende. I Ksm - enheten t ex hanterar vi nästan varje kväll en mängd säckar på ca 15-20 kg styck. En vanlig kväll härom veckan räknade vi till mist 150 säckar. Sedan tillkommer några burar manuella postsäckar från utrikes. Färre och färre anser sig kunna utföra de här sysslorna. Våra ryggar är olika bra lämpade vilket innebär att ett fåtal sliter med det här kväll efter kväll. Ok, en del av oss gillar att lyfta men i längden vore det nog bättre om alla kunde dela på det här, även för rotationens skull. Det här problemet har ju funnits i årtal och det är bl. a. platsbrist som gjort att inte vi kunnat lösa det.

Bästa lösningen

Dock fann jag en bra lösning på mässan. En representant för företaget som tillverkar lyftanordningen i fråga har varit här och även Ksm:s enhetschef Jouko Lehtinen tyckte att det var den bästa lösningen han hitintills sett. Men det är förstas dyrt, tyvärr är det ju alltid där allting strandar. Frågan är dock vad som blir dyrast i längden. Hjälpmedel och ändamålsenlig utrustning eller sjukskrivningar. Nu läste jag dock i någon rapport från Arlandaprojektet att man tänker försöka köra lastbärare direkt i flyget igen. Om det innebär att säckhanteringen försvinner helt omsider så finns det ju ett bra argument för att inte investera i något hjälpmedel alls dom närmaste åren kan jag tänka mig. Hur som helst arbetar vi dagsläget för att ordna detta till Ksm. Några fack för brevsortering såg jag inte på mässan tyvärr men det finns ju fina på Ericson-sorteringen att spana in så vitt jag kan se.

Massagestol

Annars har vi med oss en mängd broschyrer om allehanda ting som vem som vill får se och bladdra i. En produkt som vi verkligen vill slå ett slag för är en så kallad massagestol. Det uppstod en viss kö på mässan till dessa stolar. I ca 15 min låter man sig knådas från nacke till fötter i en sån här stol. Det vore något för trötta sorterare. Varje enhet kan ha varsin förslagsvis placerad i ett rofyllt rum gärna med tillgång till hörlurar med önskad bakgrundsmusik, fågelkvitter eller dylikt. En kvart ett par gånger i veckan. Kostar inte allt för mycket att leasa på försök ett år. Självklart är det allra bästa säkert att besöka vår massös Jane, men som komplement. Överhuvudtaget vet man ju att det i friskvårdshänseende verkligen lönar sig att visa att man uppskattar personalen.

Björklinds telefonnr

I övrigt lämnade jag telefonnumret till Gunnar Björklind till en del representanter så han borde ha fått ett och annat samtal nu om snuskoppar, kaffeautomater och en del annat.

Vad finns mer att berätta? På tisdagskvällen åt vi varmrökt Vätterlax tror jag det var på en restaurang belägen vid hamnpiren i Jönköping. Rekommenderas vid ett eventuellt besök. Vid bordet bredvid stötte vi av en händelse ihop med sex skyddsombud från Årsta.

Staffan Millner

Ny diskrimineringslag

• Fr.o.m. den 1 juli i år gäller en ny lag mot diskriminering av deltidsarbetare och tidsbegränsat anställda.

Lagen reglerar enbart diskriminering vad gäller löne- och anställningsvillkor.

Med deltidsarbetande menas att ens genomsnittliga normala arbetstid understiger normal arbetstid för motsvarande heltidsarbetande.

Villkorsavtalet

Lagens diskrimineringsförbud innebär att arbetsgivaren inte får tillämpa mindre förmånliga löne- och anställningsvillkor jämfört med den som är tillsvidareanställd/heltidsanställd.

I våra avtal finns en del regler som diskriminerar deltidsarbetande. Exempelvis gäller inte pensionsavtalet (ITP-P) för dem som arbetar mindre än 40 procent och inte heller tidsbegränsat anställda med korta anställningsperioder. Villkorsavtalet (PVA) utesluter timanställda (en form av deltidsarbetande) från flera av förmånerna i avtalet.

Bättre ITP

Det finns idag inga klara besked om hur lagen kommer att påverka vårt villkorsavtal i dessa delar. En översyn pågår mellan ALMEGA och berörda fackförbund.

Svenskt Näringsliv (=f.d. SAF) och PTK (som tecknat vårt pensionsavtal) slöt i mitten av maj ett tilläggsavtal om vissa anpassningar av ITP-avtalet:

- Tidsbegränsat anställda får ITP redan från första dagen om anställningen omfattar minst tre månader. Idag krävs 12 månaders anställning.
- Deltidsanställda omfattas av ITP om de arbetar minst 8 timmar i veckan. Hitills har gränsen legat vid 16 timmar (40 procent i postanpassningen av ITP).

Man får utgå ifrån att dessa ändringar kommer att gälla även för ITP-P, som är ett "postanpassat" hängavtal på ITP.

Jan Ahman

Verksamhetskommitténs junimöte

Varför ökar sjukfrånvaron?

Verksamhetskommittén samordnar SEKO:s fackliga arbete inom Posten Produktion. Varje terminal inom Brev- och Paketnäten har var sitt mandat i Verksamhetskommittén.

Jan Åhman, Tomtebodaklubbens representant, rapporterar från kommitténs junimöte som hölls under två dagar i Stockholm.

Verksamhetsplanen

Mötet började pedagogiskt med en avstämning av årets verksamhetsplan (som publicerades i sin helhet i förra numret av *Facktuellt*).

En kort redovisning av det som hittills genomförts:

Arbetsmiljö/Trygghet

- *Seminarier för skyddsombud angående sjukskrivningen där man bjuder in "goda exempel" som föreläsare.* -- Jonny Jonsson, som är företagsläkare vid Stora Enso har bjudits in till Huvudskyddsombuds-konferensen i november.

- *Kartlägga tekniska hjälpmedel inom Brev och Paketterminalerna som kan leda till minskad sjukfrånvaro.* -- Kent Staf, ergonomiingenjör på Posten Produktion, ska delta i ett utvecklingsprojekt på Örebro paketterminal.

- *Jämföra terminaler med hög och låg*

sjukfrånvaro med avseende på arbetsorganisationen. -- Ett arbete pågår där fr.a. FSM:arna specialstuderas.

- *Verka för att tillsammans med arbetsgivaren starta upp ett projekt som tar fram en Posten Produktion policy för det "goda arbetet".* -- "Det goda arbetet" har lanserats som motto för Arlandaprojektet, där SEKO lagt ner stora ansträngningar på att skapa en god arbetsmiljö i en ev. ny terminal. Koncernkommittén, där representanter för Verksamhetskommittén ingår, har förhandlat fram det s.k. "14-punktsprogrammet" för den "goda arbetsplatsen" i Posten.

- *Genomföra en belastningsergonomisk kartläggning av alla arbetsmoment, stationer.* -- Den närmaste tiden prioriteras arbetet med FSM:arna, "skadegeneratorerna", som de kallas numera.

Medinflytande:

- *Verka för lokala samverkansavtal som möjliggör för anställda att göra ett "studiebesök" på det lokala samverkansmötet.* -- Har hittills genomförts endast i Sundsvall. Samverkansgrupperna för Posten produktion (Prodsam) och Brevnätet (Nätsam) hålls ute i landet 1-2 gånger per år. Vid dessa tillfällen bjuds lokala representanter in. Prodsam hålls i Göteborg i september och Nätsam i Malmö.

- *Kartläggning/utvärdering av goda exempel på fungerande arbetsplatsträffar.* Har inte genomförts än. Finns också med i 14-punktsprogrammet.

Stärka det lokala facket

- *Varje lokal styrelse på terminalerna ska få besök av rådet minst en gång per år.* -- Några besök har genomförts.

- *Verka för att fackliga förtroendevalda blir erbjuden samma utbildning som arbetsgivaren.* -- Diskussioner pågår med personalchefen inom Posten Produktion, inget konkret förslag lämnat.

- *Att lokal styrelse adjungeras in till kommittémöten enligt rullande schema.* -- Genomförs sedan en tid.

- *Att verka för ett gemensamt konferensverktyg för lokalt/centralt fackliga inom SEKO Posten Produktion.* -- Har nyligen återuppstått.

- *Verka för att ta fram en modell med en bred delaktighet för att synliggöra ergonomiska brister vid olika arbetsstationer.* -- Har startat, fr.a. "Årstamodellen" där folk från produktionen aktivt deltar (på Tomteboda ska ett liknande projekt genomföras vid FSM:arna).

Bra och rättvisa löner

- *Seminarier om avtalet "Kriterier för lokal lönesättning" för verksamhetskommittén.* • *Ta fram en facklig manual för utvecklingssamtalet/lönesamtalet* • *Ta fram ett fackligt nyhetsbrev till medlemmarna om avtalet "Kriterier för lokal lönesättning" -- Se nedan under rubrike "Ny lönebildningsmodell"!*

Arbetstider./Kompetensutveckling

- *Grupparbete/diskutera förslag till nytt arbetstidsavtal på ett kommittémöte.* -- Kommer att genomföras under hösten.

- *Verka för att individuell kompetensförsäkring erbjuds inom Posten Produktion.* -- Kommer att starta under året, men har prioriterats ner till förmån för lönebildningen och arbetstidsfrågorna.

- *Verka för att en kompetensutbildning för operatörer skapas inom samhällsutbildningen.* -- Som ett första steg har rådet träffat Stellan Mattsson från förbundet för att diskutera s.k. "validering" av Postens operatörsutbildningar, dvs en metod som

Fr.v. Rodrigo Acuna Lopez, Årsta, Helene Persson, Toftanäs, Maria Mannberg, Umeå.



gör Postens interna utbildningar jämförbara och gångbara på den allmänna marknaden.

Sedan var det ytterligare några punkter i planen, som ännu inte har genomförts. De återkommer vi till nästa gång...

Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

Kommittén fick en duvning i Arbetsmiljöverkets föreskrift om "Systematiskt arbetsmiljöarbete" från 2001 (AFS 2001:1), som ersätter de tidigare reglerna om internkontroll mm. Kommittén fick ungefär samma information som den lagen på Tomteboda har fått inför arbetsmiljöcertifieringen.

Nytt i AFS 2001:1 är bl.a. att den också omfattar inhyrd arbetskraft, att riskbedömningar ska göras och alltid skriftligt, att rutiner alltid ska finnas, att handlingsplaner ska upprättas för det som inte kan

göras omedelbart samt att Företagshälsövården ska ses som en expertresurs.

Den psykosociala arbetsmiljön betonas också.

Grupparbetet som följde kom naturligtvis att handla mycket om sjukfrånvaron. I min grupp imponerades vi av det goda "hälsoarbete" som utförs på Sundsvallsterminalen med bl.a. "hälsoprofiler" för samtlig personal och "hälsocertifiering" i samarbete med Korpen.

Vad beror egentligen den höga sjukfrånvaron på? Den frågan grubblar inte bara Postens ledning över; alla företag liksom regeringen besväras av de ständigt stigande siffrorna (kostnaderna!).

För Postens del handlar det på många ställen om en ökande medelålder med fler långa sjukskrivningar till följd. Men det är nog långtifrån hela svaret. Troligen måste svaret även här sökas i omregleringspolitiken. Dels därför att det hårdare tempot och "skadegeneratorer" som FSM:arna -

för att inte tala om paketterterminalernas maskiner - på många ställen slår ut folk i förtid. Det, liksom den extremt höga medelåldern, är en förklaring som gäller även för Tomteboda. Men är det hela förklaringen? Tomteboda har trots allt ett relativt mänskligt arbetstempo och arbetsrotation; trots det ligger sjukfrånvaron skrämmande högt.

Kanske botten är den höga sjukfrånvaron också i ett gigantiskt misstroendevotum; en psykosomatisk ohälsa som orsakats av omreglerings- och omfördelningspolitiken. En protest mot maktlösheten och frånvaron av alternativ!

Lena Lundgren

är personalchef inom Posten Produktion. Hon gästade kommittén tillsammans med Ingegerd Hill. Deras inlägg kom också att handla om sjukfrånvaro och rehabarbete i Posten.

Lena Lundgren konstaterade att det också finns en "frisknärvaro": 30 procent av de anställda har 0 sjukdagar per år och 50 procent högst 7 dagar. Umeå-, Sundsvall-, Västerås- samt Alvestaterminalerna har den högsta "frisknärvaron" i nätet. I den andra änden av tabellen ligger Tomteboda-, Årsta- och Göteborgsterminalerna, som har den högsta sjukfrånvaron. Där finns ett samband med åldersstrukturen - men frågan är som sagt om den förklaringen räcker.

Lena Lundgren räknade upp några av de förebyggande aktiviteter som pågår i nätet:

- Arbetsmiljöcertifieringen
- Bättre uppföljning av arbetsskador och tillbud
- Systematiska studier av sambandet människa-teknik
- Friskvårdsinsatser i förebyggande syfte. Till exempel "Friskare medarbetare" (Team Syd), "Den goda arbetsplatsen" (Malmö), Viktvaktarna (Malmö, Årsta och snart Tomteboda), "ljusrum" för nattarbetare (Växjö), lokalt skoprojekt (Jönköping).

Ett antal "rehabfrämjande" aktiviteter redovisades också. Bland annat Vitea, ett konsultföretag i branschen som Årsta anlitar för att ta fram rehabplaner för alla långsjuka.

Erhan Gömüc från Tomteboda avslutade denna punkt på dagordningen med att påminna om de grundläggande faktorer

Ny lönebildningsmodell

Sune Sjödin från Verksamhetsrådet rapporterade om det partssammansatta arbete som - i enlighet med gällande treårsavtal - pågår kring "en ny lönebildningsmodell".

Han inledde med att all lönesättning, i vilken form den än sker, baseras på verksamhetskompetens ("vad du gör"), yrkeskompetens ("hur du gör") samt personlig kompetens ("hur du är").

Den partssammansatta arbetsgruppen med deltagare från arbetsgivaren och (facken) kommer att sammanställa ett dokument om en ny lönebildningsmodell i augusti. Man har studerat fr.a. tre exempel i Posten: Poståkeriet, Sundsvalls- och Växjömodellerna. Poståkeriets lönemodell bygger till 80 procent på objektiva kriterier: vilken typ av körkort jag har, etc. Sundsvalls- och Växjömodellerna innehåller många subjektiva motiveringar där bedömningen bygger på lönesamtal.

Syftet med gruppens arbete är att ta fram ett nytt ramavtal.

- Skapa engagemang hos medarbetarna

- Veta varför man har den lön man har
- Löne modellen ska stödja rekryteringen
- Hantera lönespridning
- Styrmedel för att utveckla verksamheten
- Eliminera godtycke
- Upplevas som rättvist, kända kriterier
- Koppling till verksamhetens och medarbetarens utveckling
- Medarbetaren ska kunna påverka sin lön och veta hur
- Lönesamtal

Ramavtalet ska också innehålla en tidsplan, utbildningsinsatser, "verktyg" samt en förhandlingsordning.

Bjarne Hansen från Malmö var överraskad över att SEKO gett sig in i lönesamtalen - på Malmöterminalen har klubben beslutat att t.v. inte delta i dessa. Den uppfattningen delades dock inte av alla. Tomtebodaklubben har haft ett inledande samtal med personalchefen kring lönekriterier. Tanken var att få fram ett underlag inför höstens lönerevision. Nu lär inte detta bli klart i tid p.g.a. andra frågor som tar upp tiden.

Lika bra är kanske det tycker under-tecknad, som förespråkar principerna om lika lön, sunt förnuft och full öppenhet!

som enligt hans - och mötets, av applåder - na att döma - mening saknas när man diskuterar ohälsa och förebyggande åtgärder: nämligen

- Arbetsorganisationen
- Ledarskapet
- Arbetsrotationen.

- När Volvo förbättrade sin frisknärvaro så var det genom en ny arbetsorganisation, avslutade han sitt inlägg.

Lena Lundgren instämde och hänvisade till 14-punktsprogrammet, "som är basen", som hon uttryckte det.

En annan kritisk deltagare varnade för "de ROS-team som är ute och härjar - istället för medarbetarnas delaktighet i olika projekt etc"

Alf Mellström

är facklig samordnare inom SEKO:s koncernfack.

Han hade i sitt anförande inte mycket till övers för beskrivningar där sjukfrånvaro vänds till frisknärvaro; och visst är det mysigt med ljusrum och frukt - men hur är det med era strukturprojekt, hur många terminaler kommer att försvinna....Etc.

Koncernfackets ledning fick något av en chock när de under hösten gjorde ett stort antal arbetsplatsbesök. De visste inte att missnöjet med Posten var så stort bland medlemmarna - och tyvärr också med facket.

Den självkritik som erfarenheterna har gett upphov till inom koncernfacket går ut på att visserligen har vi bra relationer med arbetsgivaren på olika nivåer, "de kommer gärna på våra möten", som Alf Mellström uttryckte det, "men hur är det med partsrollen? Har vi tappat den - på vissa håll sitter facket rentav med i ledningsgruppen?! Vi är väl insatta i Postens tänkande och vi har fått mer tid och resurser - åtminstone centralt. Och utvecklingen de senaste åren har skapat starka fackliga identiteter med olika delar i Posten - ett utslag av den fackliga divisionaliseringen kanske", ironiserade Mellström. Han konstaterade också att respekten för kollektivavtalen blivit sämre; koncernrådet kommer därför att göra en rundtur i höst kring detta tema.

I den efterföljande debatten instämde Åke Anevad från Tomteboda i beskrivningen att vi visserligen blivit mer aktiva centralt - men att det inte resulterat i större delaktighet för medlemmarna. Både han och Monica Lindberg, också Tomte-

boda, nämnde som exempel att arbetsplatsträffarna fungerar dåligt. Kopplingen mellan samverkansgrupperna och arbetsplatsträffarna - reglerat i avtal - tillämpas inte. Istället är det för mycket så att arbetsgivaren ser arbetsplatsträffarna som sitt eget verktyg, facket släpps inte in, varken i planering eller genomförande.

Sune Sjödin från koncernrådet underströk att folk upplever en stor maktlöshet inför Postens omvandling, "För oss handlar det om nedläggningar och övertalighet".

Vilket undertecknad, som tjatat om denna sak i årtal, bara kan hålla med om. Visst

är det jättebra att SEKO-Postens ledning uppmanar sig själva och oss andra till självkritik. Vi har blivit för mycket företagsdoktorer, som Åke Kihlberg sade i en intervju i *Faktuellt* för ett tag sedan. Man kan också uttrycka det som så, att vi arbetar för mycket efter arbetsgivarens dagordning, istället för vår egen.

Men om det fackliga arbetet ska leda framåt, bör man ta ut rätt kompassriktning. Grunden för Postens problem är omregleringspolitiken. Utan den skulle det också ha funnits problem, stora problem, men förutsättningarna skulle ha varit helt annorlunda att ta itu med dem. Vi som arbetar lokalt kritiserar för att vara

Nygamalt bonussystem

Brevnätsledningen har presenterat ett förslag till bonus för år 2002.

Förslaget överensstämmer i stora drag med den modell som tillämpades 1999. Det innebär följande:

- En grundförutsättning är att Brevnätet totalt överträffar den ekonomiska planen för 2002. Högst 25 procent av "vinsten" får delas ut som bonus.
- Maximibeloppet uppgår till ett halvt basbelopp = 18.950 kronor.
- Bonusen grundas på "närvaro i arbetet". Vilka eventuella ledigheter som jämställs med "närvaro i arbetet" definieras inte.
- Följande kriterier utgör underlag för bonusen (procentandel av bonusen inom parentes):

- Ekonomiskt utfall (30%)
 - Målet för "kostnader" i Brevnätets budget ska uppnås
- Kvalitetsmål (50%), varav
 - SWEX 10%
 - SWEX ODR (gruppreklam) 10%
 - Tid in 10%
 - Tid ut 10%
 - FFK 10%

Varje kvalitetskriterium ska uppnås både för Brevnätet totalt och egen terminal.

- Medarbetarmål (20%), varav
 - Svarefrekvens i ViP (10%)
 - Andel genomförda utvecklingssamtal (10%)

För medarbetarmålen räcker det med att det lokala målet för egen terminal uppnås.

För att fullt belopp ska utgå måste alla mål uppfyllas, annars görs avdrag med angiven procentsats.

Exempel. Brevnätet gör en "vinst" för 2002 på 50 miljoner. Av detta får högst 25 procent delas ut = 12,5 miljoner. Detta belopp divideras med 4.500 årsanställda i Brevnätet = 2.778 kr per årsanställd. Detta skulle utgöra full bonus, om den egna terminalen och Brevnätet uppnått samtliga uppsatta mål enligt ovan - och man har varit "närvarande" hela året.

Om Tba missar exempelvis SWEX och FFK så faller 10 +10 procent bort av de 2.778 kronorna. Missar vi dessutom svarefrekvensen för ViP:en så ryker ytterligare 10 procent. Kör sedan IKAB sönder gruppreklamen så försvinner 10 procent till. När dessa sammanlagt 40 procent dragits ifrån återstår i detta exempel 2.778 - 40% = 1.667 kronor.

Inget vidare förslag alltså. Det var också vad Verksamhetskommittén tyckte.

Förutom det principiellt felaktiga med bonuslöner så ger det för litet och osäkra och svårpåverkbara pengar. Som jämförelse kan nämnas att om vi skulle få en lika stor bonus som Grabe - inte totalt, så korkad är jag inte! - men lika stor i förhållande till våra respektive löner så skulle en Tomtebodasortierare ha 30.000 kronor i bonus.

Därmed inte sagt att bonus är bra ens om de ligger på sådana nivåer - pengarna ska ligga på grundlönen.

företagsdoktorer. Vad ska man då säga om de fackliga ledare i Posten och SEKO som är för omregleringspolitiken; som stöder EU-direktiven och arbetar för att alla andra länder inom EU ska uppleva samma sak som oss!

Så länge omregleringspolitiken tillåts fortsätta kommer det tyvärr att bli så att vi tvingas arbeta mycket med övertalighetsfrågor och annat som eländesresan för med sig.

Organisationsöversyn

Ett annat resultat av de 740 arbetsplatsbesöken i höstas är att koncernfacket tillsatt en arbetsgrupp för att se över den fackliga organisationen inom Posten. Ett förslag kommer preliminärt att lämnas i september. Sune Sjödin deltar från vår Verksamhetskommitté.

Problemen finns fr.a. inom Servicenätet, fr.a. som ett resultat av den uppdelning i småklubbar som genomfördes för några år sedan.

Projekt Småsaker

... kan mycket väl bli stora saker!

Posten utreder gränssnittet mellan brevklympen och företagspaketen och vad man kan göra av det. Resultatet kan bli en ny produkt som kan få stora konsekvenser för paket- och delar av brevnätet.

Arlanda och strukturprojekten

De tre strukturprojekten, *Arlanda*, *Näteffekter* och *Gruppreklamen*, behandlas på annan plats i tidningen.

Ergonomi

En ny kombimaskin för GSM/FSM håller på att tas fram. Se vidare Erhan Gömücs artikel i detta nummer av *Faktuellt!*

En belastningsergonomisk kartläggning ska genomföras på Norrköpingsterminalen. Samma typ av undersökning har tidigare genomförts på Logistik Tomteboda.

Bo Alerfelt

är chef för hela Posten Produktion.

Han inledde med att berätta om de tre större investeringar som prioriterats inom Paketnätet:

- Göteborg - ökad kapacitet och bättre arbetsmiljö
- Malmö - ökad kapacitet, maskinen byggs till
- Stockholm - Tbamaskinen ersätts, frågan är var: ska det finnas en eller två paketterminaler i Stockholm och var ska den eller de i så fall ligga?

För Brevnätets del så nämnde han Arlanda, "om vi ska göra något" och "flyget har

problem", osv.

Det finns idag 100 sorteringsmaskiner i Brevnätet; man kommer att byta ut så få som möjligt och istället satsa på mjukvaran, fr.a. OCR:en.

Indirekt kan hans inlägg kring investeringarna tolkas som att Arlandaprojektet inte ligger så högt på dagordningen, i varje fall inte i den stora versionen?

Sammanlagt ska drygt 1 miljard investeras på tre år i Brev och paketnäten. På fråga om var de pengarna ska hämtas svarade Alerfelt "E25", som är det magiska namnet för den rationalisering i administrationen i Posten som ska ge just 1 miljard i besparingar.

"Säkerhet"

Christer Alldén, säkerhetschef inom Posten Produktion, samt Roland Jakobsson pratade säkerhet. Dels de brevstöder som förekommer, dels de nya hårdare regler som gäller för post som ska flygas.

Mot denna bakgrund vill de installera nya kameror på terminalerna, även i den vanliga sorteringen (i värdet finns redan kamerabevakning).

Förslaget väckte ingen större entusiasm i kommittén!

Jan Åhman



Verksamhetskommittén den 4 juni:
Glada miner trots allvarliga frågor. Monica Lindberg, Tomteboda, diskuterar klumpens och Norra Länkens framtid med Bo Alerfelt, chef för Posten Produktion.



Posten erbjuder delpension

• Posten erbjuder nu anställda som fyllt 60 år en möjlighet att ta delpension. Syftet är att

- ge ett nytt sätt att minska personalöverskott eller av andra skäl kunna medge arbetstidsminskning utan att det föranleder en nyrekrytering
- minska sjukfrånvaron genom en möjlighet till kortare arbetstid och minskad arbetsbelastning
- behålla värdefull arbetskraft på deltid för att kunna kapa arbetstoppar
- minska antalet förtida heltidspensionärer

Förmånligare

Delpensionen gäller tidigast från 60 år och intill 65 år. Den kvarvarande deltidсанställningen måste omfatta minst 40 procent av heltid. Pensionen och deltidсанställningen tillsammans får omfatta högst den anställningsprocent man har idag. Den som har en konstitutorialansättning måste säga upp denna.

Pensionen beräknas enligt reglerna i ITP-P, ålderspension före 65 år (punkt 5.2.1).

Denna regel är förmånligare än den som gäller om man går vid 60 eller 63 år enligt övergångsbestämmelserna, vilket belyses av följande exempel.

84 procent

Om jag arbetar heltid och har 17.000 i månadslön och i genomsnitt hade 500 kr/mån i ob-tillägg och andra pensionsgrundande tillägg året förra året, har full tjänstetid (30 år) och ansöker om 50 procent i delpension blir ersättningen denna:

- 50 procent i lön = 8.500 kr/mån
- 50 procent i delpension = 6.268 kr/mån = 72 procent av pensionsmedförande lönen.
- SUMMA per månad lön + delpension = 14.768 kr/mån = 84 procent av nuvarande heltidslön. Till detta kommer i detta exempel 250 kr/mån i ob-tillägg om man i den kvarvande deltidсанställningen är berättigad till detta.

Den som går i pension enligt övergångsbestämmelserna vid 60 år får enligt de regler som då gäller 65 procent av den pensionsmedförande lönen. I detta exempel blir det 11.375 kr/mån = 65 procent av

nuvarande heltidslön.

Delpensionen kan omprövas om man blir långtidssjukskriven eller beviljas sjukbidrag eller förtidspension.

Konsekvenser

Den "ordinarie" tjänstepensionen vid 65 år (ITP-P) beräknas på deltidсанställningen och delpensionen, vilket innebär en något lägre tjänstepension (eftersom delpensionen är något lägre än lönen). På samma sätt påverkas också den kompletterande tjänstepensionen (ITPK-P) något. Arbetsgivaren fortsätter att betala in premien till ITPK-P:n för deltidсанställningen och delpensionen, men eftersom delpensionen är något lägre än den lön man skulle ha haft blir den kompletterande tjänstepensionen något lägre). Man fortsätter att tjäna in tjänstetid fram till 65 år, vilket är av intresse för den som ännu inte uppnått de 30 år som krävs för full pension.

Not. Den "ordinarie" tjänstepensionen vid 65 år uppgår - enkelt uttryckt - till 10 procent av den pensionsmedförande lönen. Den kompletterande tjänstepensionen innebär att arbetsgivaren betalar in två procent av min lön i premier; pensionens storlek blir beroende av hur dessa premier förräntar sig i det bolag jag själv valt.

Den allmänna statliga pensionen påverkas såtillvida att ingen pensionsavgift betalas in för delpensionen (men självklart för deltidсанställningen).

Bra erbjudande

Sammanfattningsvis kan man säga att detta är ett mycket förmånligt erbjudande till den som är intresserad av att trappa ner - förutsatt att man har uppnått en skaplig tjänstetid.

Om man har rätt att gå vid 60/63 år enligt övergångsbestämmelserna kan man avbryta sin delpension och gå i hel pension. För den som har rätt att gå vid 60 år kan det exempelvis vara intressant att först ta delpension ett par år och senare gå med hel pension. Pensionen enligt övergångsbestämmelserna räknas upp med drygt tre procent för varje år som man senarelägger sin pensionering. Det innebär att man vid 62,5 års ålder får en pension på ca 73 procent.

Det är möjligt att söka delpension fram till årsskiftet. Därefter ska en utvärdering göras huruvida erbjudandet ska stå kvar. Man ska värdera

- kostnaderna
- eventuella "missar" i nuvarande erbjudande
- effekter av ett eventuellt nytt ITP-avtal
- en eventuell ny statlig delpension
- ev. effekter av den nya lagen mot diskriminering av deltidare och visstidsanställda

Vill man ansöka om delpension ska man vända sig till personalchefen. En förutsättning för att få delpensionen är också att man kan komma överens om hur deltidсанställningen ska läggas ut och i sista hand att koncernledningen ger sitt godkännande.

Jan Åhman

Rätt att stanna till 67 år

Enligt lag har man fr.o.m. den 1 september 2001 arbeta kvar tills man fyllt 67 år. I lagen finns dock en passus att gällande kollektivavtal kan tillämpas t.o.m. utgången av år 2002.

Enligt vårt pensionsavtal, ITP-P är pensionsåldern 65 år. Någon uppgörelse med Posten har ännu inte nåtts att ändra detta till 67 år. Enligt dem gäller den nya pensionsåldern först fr.o.m. den 1 januari 2003.

Denna för många absurda fråga - de flesta vill ju helst gå i pension före 65 år! - är av betydelse för bl.a. dem som har få intjänade pensionsår. Därför förs enskilda förhandlingar mellan SEKO och Posten i de fall någon vill stanna längre än till 65 år.

/JA

EU:s ministerråd

Omregleringen spikad

• EU:s Ministerråd antog den 7 maj det nya direktivet för posttjänster inom unionen.

Det antagna direktivet överensstämmer med den "kompromiss" som rådet presenterade i höstas och parlamentet anslöt sig till vid andra läsningen i mars. Det innebär följande.

- fr.o.m 2003 begränsas monopolet till brev- och direktreklamsförsändelser som väger mindre än 100 gram och med ett porto som uppgår till högst tre gånger normalportot.
- fr.o.m. 2006 släpps försändelser som väger mer än 50 gram/2,5 gånger normalportot fria.
- fr.o.m. 2003 släpps alla avgående utrikes brev-försändelser fria för konkurrens

(här finns dock en brasklapp som ger medlemsstaterna rätt att behålla detta monopol om det behövs för att kunna upprätthålla den samhällsomfattande postservicen)

• Kommissionen ska till 2006 redovisa hur en helt "fri" marknad påverkar den samhällsomfattande posttjänsten i respektive medlemsland. På grundval av denna studie ska kommissionen lägga fram förslag hur marknaden helt kan "avregleras" år 2009.

Framgång - för vem?

Parlamentet hade också krävt att Kommissionen vartannat år, med start år 2004, skall lämna en rapport om konsekvenserna av direktivets genomförande - bland annat de ekonomiska, sociala och sysselsättningsmässiga följderna. Rapporten skall "om det är lämpligt", åtföljas av förslag till åtgärder. Det är när detta skrivs oklart - direktivets slutliga text har ännu inte publicerats - om Rådet tog hänsyn till detta tillägg.

I vilket fall som helst så betraktas det nya direktivet med rätta som en framgång för omregleringsivrarna, även om de - exempelvis de USA-baserade express- och kurirföretagen i sällskap med bl.a. de svenska socialdemokraterna - skulle vilja gå fortare fram.

Redan omreglerad

För Sveriges del innebär det nya direktivet inga förändringar i den nationella lagstiftningen eftersom den redan är omreglerad. Däremot kommer direktivets genomförande i övriga Europa att på sikt innebära ett ökat tryck även mot svenska konsumenter och postanställda eftersom direktivet stärker de internationella storföretagen och russinlockarna.

Eländesresan

För våra kamrater i de europeiska postföretagen väntar nu samma smärtsamma omställning som vi har genomgått och genomgår - eländesresan är inte slut än för vår del. Tyvärr måste man notera att de fackliga organisationer som ska bevaka dessa frågor, vårt eget SEKO och det internationella UNI, stöder omregleringen.

Jan Åhman

Storbritannien:

Nytt löneavtal

• Det brittiska postfacket, CWU, och Royal Mail accepterade den 2 maj ett medlingsbud från den statliga medlingsinstitutionen ACAS. Budet innehåller ett tvåårsavtal med löneökningar på 2,2 procent från den 1 oktober ifjol och 2,3 procent från oktober i år, sammanlagt 4,5 procent. CWU-medlemmarna har idag en medellön på 253£ i veckan (ca 16.200 kr/mån). Med det nya avtalet stiger lönen till 265£ (17.000 kr/mån). Målet för CWU var att nå 300£ (ca 19.200 kr) vid avtalsperiodens slut.

70 procent för

Dit är det alltså fortfarande en bra bit kvar - även om man skulle acceptera Royal Mails erbjudande om ytterligare 2,2 procent under förutsättning att utdelningsperioden för brevbararna förlängs från dagens max 2,5 timmar till 4 timmar. Denna fråga ska nu avgöras i separata förhandlingar.

I och med att parterna godtog medlarnas bud ställdes den planerade strejken den 8 maj in.

Avtalet har nu varit ute på omröstning bland medlemmarna. 52 procent deltog i omröstningen. 70 procent röstade för medlingsbudet. /JÅ

Stockholmsterminallernas dataförening

Öppen för dig som arbetar på Årsta eller Tomteboda.

Föreningen disponerar en välutrustad lokal på plan 2½, Tomteboda.
Medlemsavgift 50 kr/år.

Kontakt: Janis Rubulis,
tel 070-515 85 16

Hemsida:

<http://home.swipnet.se/stdf>

...

Stockholmspostens konstförening

Öppen för alla anställda inom Posten i Sth. Utställningslokaler på plan 5, Tomteboda.

Medlemsavgift 175 kr/år. Du sätter in minst 100 kr/mån på ett konto hos föreningen, som du sedan köper konst för.

Kontakt: Karin Karlsson,
tel. 781 76 01

Hemsida:

<http://w1.875.telia.com/u87509607>

...

Postens fotoklubb

Öppen för dig som är postanställd och fotointresserad.

Föreningen disponerar ett välutrustat mörkrum på plan 1 på Tomteboda

Kontakt: Lennart Gagnefjord,
tel 08-581 725 93

...

Postens fiskeklubb

Medlemsavgift 150 kr/år
Kontakt: Inge Nilsson, Tba-F
tel 781 76 04

Integrationsarbetet

En mångfald av aktiviteter

KLUBBENS ÅRSMÖTE den 19 februari 2000 antog motionen om "integrationsfrågor" till SEKO:s Förbundsmöte.

Där yrkade vi på:

- Att integrationsfrågor blir en stående punkt på dagordningen på samtliga nivåer i det fackliga arbetet.
- Att integrationsfrågor skall ingå som en del i GFU.
- Att SEKO verkar för att genomföra mångfaldsplan i hela kollektivet.
- Att avdelningar tar ansvar och ser till att det finns resurser för att kunna utföra detta arbete.

DÅ FICK VI BIFALL till tredje att-satsen och sedan beslutade förbundsmötet om dessa.

Nästan två år har gått och idag finns mångfaldsplanen på följande arbetsplatser: Tomtebodas och Årsta postterminaler, Hallanstalten i Södertälje samt Sundsvalls gruppreklamcentral, som på Nationaldagen den 6 juni fick Sundsvalls kommuns integrations- och mångfaldsstipendium av kulturnämndens ordförande Margareta Johansson.

KULTURNÄMNDENS MOTIVERING:

"Företaget ser det som en fördel att medarbetarna har olika etnisk och kulturell bakgrund, och att mångfald stimulerar. En mångfaldsplan finns som är kopplad till företagets jämställdhetsplan. Gruppreklamcentralen tilldelas Sundsvalls Kommuns integrations- och mångfaldsstipendium för 2002 för sitt arbete med att främja etnisk mångfald på sin arbetsplats.

Att lyfta fram synsätt och värderingar från personer med olika etnisk bakgrund skapar helhet och bredd och bidrar till att arbetsplatsen kan uppnå viktiga produktionsmål för sin verksamhet."

SEKO-AVDELNINGEN I STOCKHOLMS integrationsutskottet genomförde för första gången en extra dag i GFU (Grund-

facklig utbildning) med temadag om Mångfald och integration den 28 maj och 7 juni, dessutom har vi planerat tre nya datum i oktober.

FÖRBUNDETS INTEGRATIONSGRUPP har ordnad två utbildningar om integration och mångfald i november förra året och 27 till 29 maj.

I utbildningen deltog 25 personer från hela landet och olika branscher.

Dag ett medverkade Maria - Paz Acchiardo som är integrationsansvarig inom LO. Hon är ursprungligen från Chile och har tidigare varit borgarråd i Stockholms stad, regeringen gav i oktober 1999 ett uppdrag till samtliga statliga myndigheter som lyder direkt under regeringen att upprätta handlingsplaner för att främja etnisk mångfald bland sina anställda. Detta mot bakgrund av bristen på etnisk mångfald i stora delar av statsförvaltningen och kraven på aktiva åtgärder i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet som trädde i kraft den 1 maj 1999.

I Sverige har nästan var femte invånare utländsk bakgrund, därför understryker regeringen att mångfalden måste återspegla och genomsyra arbetslivet och att staten har ett särskilt ansvar som föredöme i detta anseende.

**Gerardo
fick
sista ordet**

IREGERINGENS integrationspolitiska proposition har alltså "etnisk" och "kulturell mångfald" en framträdande plats.

I enlighet med och i samma anda som regeringens integrationspolitik, arbetar LO på följande sätt för integrationen

2000-2004:

- I varje LO distrikt har man sin egen integrationsansvarig och egna projekt.
- Förbundets uppgift skall vara drivande och ansvarar gemensamt över större integrationsprojekt som t.ex. utbildning av integrationshandledare, studier, seminarier, utredningar inom ämnet, LO:s IT-skola.
- LO:s kraftsamling för integration i arbetslivet och i den fackliga verksamheten sker genom att samverka/påverka inom den fackligt-politiska arbetarrörelsen, riksdagen, statliga myndigheter, ideella organisationer, TCO & SACO.

PÅ EFTERMIDDAGEN MEDVERKADE Diskrimineringsombudsman (DO) Katri Linna, ursprungligen från Finland. Han föreläste om *Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet*.

Denna lag har till ändamål att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter oavsett etnisk mångfald i arbetslivet, denna lag innebär att varje arbetsgivare är skyldig att arbeta planmässigt och målinriktad för att främja etnisk mångfald.

Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagarna och deras fackliga organisationer. DO stödjer arbetet med råd, information och utbildning med sina egna jurister.

Lagen anger att i första hand ska båd DO och facket förmå arbetsgivare följa lagens föreskrifter om aktiva åtgärder. Om arbetsgivaren inte rättar sig efter detta kan ärendet på ansökan av DO eller facket prövas vid nämnden mot diskrimineringen, som utses av regeringen eller vid tingsrätt.

Utbildningen var händelserik, bra innehåll och motiverande genom grupparbete, givande diskussioner och konkreta exempel hur man går vidare. Sist men inte minst deltog Tomtebodas och Årsta integrationsansvariga inom SEKO som presenterade deras respektive postterminalers mångfaldsplaner

Gerardo Berrios