

FACKTUellt

SEKO post • Klubbarna Arsta och Tomtebodas

Nr 1/sept 2002

Arlanda:

Nu är det allvar!

• När nu det tredje Arlandaprojektet är inne i sitt slutskede sägs vindarna blåsa åt Large.

Dvs det största alternativet, som berör Uppsala, Arlanda, Tomtebodas och eventuellt också Västerås, skulle byggas.

Man är från projektledningens sida beredd att flytta hela Uppsalaterminalen och slakta Tomtebodas - den terminal som har det bästa läget i Storstockholm - till förmån för den verklighetsfrämmande hypotes - stor-

driftstänkande och flygplatsromantik - som hela projektet grundas på. Man planerar också för att lägga ner ytterligare terminaler i landet och frakta posten till Arlanda och sortera den där.

Regionalpolitik intresserar inte utredningsherrarna.

Inte heller att den nya terminalen inom överskådlig tid - för alltid? - kommer att sakna järnvägsanslutning.

Att dessutom 1.000 människors framtid berörs är i sammanhanget ett växelmynt.

Man får hoppas att de som i slutänden ska räkna på projektet och ta hänsyn till mer än den inre kretsens intressen - prestige? - avråder från byggandet.

Beslut ska tas i koncernstyrelsen i november.

Läs mer om Arlandaprojektet på sidan 4!



Postens nya huvudkontor vid Tomtebodas. Ingen vacker syn ännu - men det blir flott värre när det blir klart.

Det nya skrytbygget ger anledning till jämförelser med standarden på befintliga och kommande terminaler!

Danska sagor

Sid 10

Valet över - vem vann?

Sid 2

En hälsning från Kronblom



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

Faktuellt nr 1/2002

Faktuellt ges ut av SEKO
Stockholms Årsta- och
Tomtebodaklubbar

Red: Jan Åhman
Tel: 08/781 76 14
Nr 2/2002 beräknas
utkomma i november

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:
Åke Anevad
Tel: 070/738 57 86

Klubb Årsta Postterminal
Box 90 121
120 21 ÅRSTA

Klubbexp: Plan 3
Tel: 08/781 56 07

Mail:
seko.postklubb.arstapt@posten.se

Ordförande:
Micke Täll
Tel: 08/781 56 13

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

Valet över - men vem vann?

• Jaha, ja. Valet är över men vem vann? I skrivande stund träter man i Stockholms stad och landsting fortfarande om vem som skall regera med vem. Maktskiftet som utropades på valnatten bidde en tumme? Du som läser detta vet hur det gick. På riksplaneln utropades Göran Persson till segrare. Detta då hans parti lyckades överträffa senaste valresultatet. Men får han fortsätta regera? De där maskrosorna verkar vilja ingå i rosenbusken. Själv konstaterar jag att Vänsterpartiet tappade troligen till Sossarna och soffliggarna. Glädjande nog för en postarbetare tappade moderaterna dramatiskt mycket. Det torde innebära att privatisering av Posten inte blir av.

Kommunikation

Jag har intresserat följt debatten mellan Tomtebodaklubben och Posten – läs Bertil Nilsson – gällande besök av politiker under valtider. Jag hävdar att Bertil Nilsson har fel när han ungefär hävdar följande:

"Vi skall inte ha några som propagerar för sitt parti på Postens arbetsplatser under valet, däremot är man alltid välkommen under andra tider".

Han har totalt missat poängen med besöken. Det är en dubbelriktad kommunikation, där den besökande får en inblick i det postala arbetet, och den postanställda ges en inblick i det politiska vardagsarbetet. Detta är mycket viktigt i skenet av det alltmer minskade valdeltagandet.

Klåfingrighet

På Årsta har vi besök av samma politiker under valen som mellan valen. SEKO:s syfte är att få fler att bli intresserade av politiken och därmed gå och rösta. Politikerna får en inblick i de olika anställningsförhållande och hur politiska beslut översätts till verkligheten på Posten. Vi hade också en debatt på restauranten på Årsta mellan

olika landstingspolitiker från "blocken". På restauranten får vi vara ifred för Bertils klåfingrighet.

Jag tror att det finns ett politiskt syfte med Postens felaktiga tolkning av sin egen policy. Enskilda Postchefer är troligen nöjda med lågt valdeltagande. Får ett visst "block" övertag kommer privatiseringen av Posten som ett brev på Posten! Bertil Nilsson (och Tomtebodas chef Peter Salomonsson?) bidrar till det minskade valdeltagandet.



Micke Täll är ordförande i Klubb Årsta Postterminal

Posten tycker dock att Bertil Nilsson är så duktig i det postala att han nu blir chef för hela Posten Produktion. Företrädaren Alerfeldt försvinner till Projekt E 25, vad detta innebär får vi se. Vem som efterträder Bertil vet vi inte vid pressläggning. Kanske den personen kan öka medinflytandet i ROS-arbetet. Den debatten drivs bra, tycker jag, av Tomtebodaklubben och klubben i Göteborg.

Det ofattbara

På Årsta tar vi emot en del av de tap-

pade volymerna på Tomtebodan. Ett antal personer har fått erbjudande "att följa med posten". Det räcker tydligen inte för att övertalighetsdiskussionen skall avklinga. Om nu ingen på Årsta förstått det, så påverkas vi alltid av det som händer på Tomtebodan. Även om det ofattbara skulle hända, att en ny Arlandaterminal skulle få Tomtebodan att läggas ner helt, skulle det innebära konsekvenser för oss alla. SEKO kämpar för att alla inblandade skall få rättvis behandling. Därför är klubbarna överens om att starta ett gemensamt projekt med arbetsgivaren gällande personalutveckling/avveckling i Stockholm. Volymerna kommer väl

inte att direkt öka i Stockholm.

Nya nivåer?

Klubb Årsta har tidigare satt sitt hopp till ett lagutvecklingsprojekt, som ett led i att få postarbetet på lagnivå mer varierat och intressant. Nu har de två stora sorteringsenheterna kommit så långt att de formar nya organisationer i linje med detta. Våra sektioner är de som kan detaljerna, men Klubben är oroad över om lagutvecklingsprojektet verkligen får genomslag i organisationerna. Kommer det att skapas nya nivåer mellan enhetschef och lagen?

Micke Täll

Redaktören:

• I och med detta nummer av *Faktuell* återupptas tidningssamarbetet mellan Tomteboda- och Årstaklubbarna. Vi har många fackliga och postpolitiska frågor gemensamt och jag tror att vi har glädje av att läsa om vad som händer hos grannen.

En gemensam tidning kan också ses som ett tecken på ett närmare samarbete mellan klubbarna när brevnätledningen drar åt tumskrivarna. De projekt som nu är på väg att avslutas innebär att en gräns för vad som är anständigt har passerats.

Jag tror att många med mig accepterar att sjunkande volymer och nya effektivare maskiner innebär färre timmar och att anpassningar till detta måste göras.

Men att ta detta som förevändning för att slå sönder arbetsorganisationen, stycka upp och lägga ner hela terminaler är någonting annat.

Det är en grym kattens lek med rätan, som man trodde att man skulle slippa se inom Brevnätet. Det var alltså detta som dolde sig bakom ROS:en?!

Vi i Stockholm känner också alltför väl till sättet att hantera frågorna på från förr.

I det här numret av tidningen kommer svar på detta tal; fler lär komma, och i olika former!

Det har varit val och utgången kommenteras av några skribenter. Många hoppas nu på ett bättre samarbete med regeringen för att lösa Postens problem.

Ett stort problem i sammanhanget är EU- och det planerade EMU-medlemskapet och regeringens positiva inställning till detta. Det är en svår ekvation att sitta ena dagen i Bryssel och driva på fortsatt omreglering - och sedan nästa dag i Stockholm lova ökat stöd åt svenska Posten. Om man nu har gjort det.

Det är en baksida av valutgången att de EU och EMU-vänliga krafterna har förstärkts. Ironiskt nog blir det antagligen lättare för borgerligheten att driva igenom den ödesdigra EMU-anslutningen med en (s)-regering! JA

SEKO:s koncernfack:

"Nödvändigt med effektivisering av Postens administration"

• Under fredag föregående vecka (20/9) genomförde Posten en chefskonferens där fokus låg på enbart två frågor. Den ena frågan var projektet E 25 som syftar till att minska kostnaderna för Postens administration med 25% och den andra frågan handlade arbetet om att skapa Den Goda Arbetsplatsen i Posten eller 14-punktsprogrammet som det också kallas. Båda frågorna är mycket viktiga, och vi tycker att ledningen gjort en bra prioritering som valt att visa att dessa frågor har högsta prioritet.

Stort ansvar

När det gäller kostnadsminskningar har dessa i allt väsentligt skett inom områdena Servicenät, Produktion och Poståkeriet. SEKO:s medlemsgrupper har tvingats ta ett stort ansvar för den ekonomiska situationen i företaget, något som också påverkat situationen negativt på många arbetsplatser.

För att säkra företagets framtid, och för att sin egen trovärdighet måste Postens ledning se till att

effektiviseringen av administrationen verkligen kommer att genomföras. Vi har dåliga erfarenheter av tidigare försök, men vi har varit oerhört tydliga i våra krav till ledningen om att detta måste genomföras. Vi har samtidigt sagt att några generella sparåtgärder i nuläget inte är möjliga att genomföra i produktionen

Nödvändig bantning

Vi har inga garantier för att E 25 löser alla problem med för stora overheadkostnader, om inte så måste andra åtgärder komplettera projektet. Det avgörande är att ledningen klarar att genomdriva den nödvändiga bantningen av en alltför dyr och stor administration i Posten.

SEKO Posten

☞ ur SEKO Postens medlemsinformation, vecka 39. Nyhetsbrevet anslås som regel på klubbarnas anslagstavlor.

Arlandaprojektet: Nu är det allvar!

■ När nu Arlandaprojektet går in i sitt slutskede har vinden vänt igen: Nu är det Large som gäller!

Inledningsvis kan det vara skäl i att repetera förutsättningarna för projekteringen av en ny stor Arlandaterminal: Den ska dimensioneras för 750.000 försändelser (normalbrev) per dygn (hela Tomtebodas sorterar idag ca 500.000 normalbrev per dygn). Den ska rymma Arlanda utrikes verksamhet, Hub:en, hela Uppsalaterminalen samt volymer motsvarande 18-19 (man beräknar dessa till 45 procent av nuvarande Tomteboda). Ca 700 personer beräknas arbeta i terminalen. Arlanda large ska vara inflyttningsklart i februari 2005.

.....

- Projektledningen har beslutat att flödet inom terminalen ska vara av "rak" modell, dvs rätt igenom huset med två kajer. SEKO:s representanter föredrar ett "U-flöde" med en kaj.

Betonggolv?

- Golvbeläggningen är inte beslutad än. Tre alternativ diskuteras:

- Betonggolv med någon form av ytbehandling och ljuddämpande åtgärder
- Enhetlig beläggning med antingen linoleum eller gummi
- Olika beläggning inom huset med antingen linoleum eller gummi.

Tomteboda har linoleumgolvet på plan 3 och obehandlat betonggolvet på plan 2. "gummigolv" finns bl.a. på vissa av terminalerna på Arlanda. En provremsa med gummigolv ska läggas ut på Uppsalaterminalen.

- Järnvägen utreds fortfarande. I ett halvlångt perspektiv (5-10 år?) ska en omlastning i Märsta å la Grönsaksspåret "snabbutredas". I ett långt perspektiv (10 - 50 år?) ska en spårlösning fram till huset undersökas - nu kopplat till utredningarna om flygbränsletransporterna till Arlanda.

100 miljoner i omställning

- Det blir - enligt senaste budet - antingen en liten klumpmaskin eller s.k. "crossbelter"-system i terminalen.
- Personalprojektet har i sin delrapport

redovisat olika scenarier för personalomsättning och olika turordningskretsar om den stora terminalen byggs. Utifrån dessa alternativ har kostnaden för introduktion, Futurum, etc beräknats till mellan 16 och drygt 100 miljoner.

Christmas list

- Alla lokalprogram och bygghandlingar i övrigt ligger hos NAP, den tilltänkte hyresvärden. De gjorde en snygg presentation av sitt material den 9 september; dock framkom inget nytt. Noteras kan att NAP - ett USA-baserat bolag - kommenterat de fackliga kraven på arbetsmiljö etc som en "Christmas list"! Det är så de tänker.

Byggnaden projekteras till ca 18.000 kvm. Möjlighet finns att expandera med ytterligare 7.000 kvm.

- En preliminär - men ofullständig - miljökonsekvensutredning har presenterats.



- Light-alternativet (=endast nuvarande verksamhet på Arlanda flyttar in i nytt hus) utreds parallellt med den stora utredningen - men med vilket intresse?.
- Det s.k. kalkylprojektet ska räkna på inte bara Arlanda utan också Näteffekter och gruppreklamsprojektet. De ska utgå

från tre scenarier:

- Nuläge = Arlanda light utan strukturförändringar
 - Arlanda light med strukturförändringar
 - Arlanda large med strukturförändringar
- I praktiken har man redan avskrivit det första alternativet.

Beslut i november

- Enligt tidsplanen ska projektet presenteras för koncernstyrelsen den 23 oktober. Beslut ska tas vid nästkommande koncernstyrelsemöte den 20 november.

- Projektarbetet har hittills kostat 1,3 miljoner - men då är inte personalkostnader för projektdeltagarna inräknade.

.....

Arlandaprojektet skulle aldrig ha satts igång. Tyvärr har det nu gått så mycket prestige i det att man om inte annat av det skälet vill fullfölja det.

Vad finns det egentligen för skäl att i detta läge bygga en ny storterminal på Arlanda? Inga. Gångse direktörstänk om stordriftsfördelar kryddat med flygplatsromantik är upphovet till projektet.

Man bör dessutom uppmärksamma den kår av människor som flyter omkring i utredningsvärlden inom Posten, även inom Brevnätet. Vi känner alla till namnen på de tongivande i sällskapet. De måste naturligtvis ha något att göra och sysselsätts nu med det ena projektet efter det andra. Detta samtidigt som man exempelvis på Tomteboda inte ansett sig ha råd att invänta en naturlig avgång för 10-20 personer när volymerna sjunker utan istället velat genomföra uppsägningar. Det är äckligt.

Välja fel hypotes

Inför slutspurten på Arlandaprojektet kan vi konstatera:

- Hypotesen att en sammanslagning av halva Tomteboda, Uppsala, Utrikes och ev. delar av Västerås skulle bli effektivare och billigare för Brevnätet är tagen ur luften. Bara en mycket avancerad matematik kommer därför att kunna räkna hem projektet.

Hypotesen att mindre terminaler är effektivare styrks däremot av Brevnätets

egna uppföljningar av kostnad per försändelse, kvalitet, personaltrivsel, etc.

Trots detta väljer man hela tiden att starta olika miljonprojekt utifrån den första hypotesen.

Maskinkonceptet

- Volymerna visar sedan ungefär ett år tillbaka en snabbare nedåtgående trend. Än är det dock en bra bit kvar innan man behöver lägga ner någon av de nuvarande tolv terminalerna av det skälet. Minimistorleken på en terminal bestäms egentligen av maskinkonceptet: så länge det finns underlag för 1 GSM, 1 FSM och kanske också en SSM så finns det också plats för en terminal.

I själva verket borde man ta tillfället i akt och skapa *mindre* terminaler i Stockholm istället för att köra hit post från hela landet för att fylla två storterminaler!

- Regionalpolitik, vad är det? En grundtanke bakom Arlandaprojektet (och Nätetekter) är som sagt att det på sikt ska finnas två stora terminaler i Stockholm som ska sortera en stor del av landets post. Varför ska man flytta sorteringen av post från orter ute i landet till Stockholm av alla ställen?!

- Ett antal av de arbetsmiljökrav som SEKO ställt på en ny terminal har accepterats i ord under projektets gång. Vad gäller flödet och kajlösningen är vi dock inte ense och golven är ännu inte klara. Frågan är också om även Postens projektansvariga i slutänden kommer att betrakta arbetsmiljökraven som en "Christmas list".

Ingen klättermur med pool

Man kan i det här sammanhanget inte heller avhålla sig från att jämföra arbetsmiljön i en tänkt Arlandaterminal med den som planeras för det pågående HK-bygget. På Arlanda blir det inga klättermurar och relaxavdelningar med pool. I själva verket handlar det om att med näbb och klor åtminstone försöka få en fysisk arbetsmiljö som motsvarar den som byggdes på 80-talet och en bit in på nittio-talet!

- Järnvägsfrågan har inte lösts och lär dröja - om det någonsin blir någon järnväg. De två tänkta kvarvarande terminalerna i Stockholm-Uppsala saknar därmed järnvägsanslutning inom överskådlig tid. Är det inte fantastiskt!

- Övriga miljökonsekvenser är inte färdigutredda och det ska bli intressant att se hur man lyckas sy ihop åtminstone ett

noll-alternativ för miljön.

- Ingen konsekvensbeskrivning för "rest-Tomteboda" har presenterats.

Rättslöshet

- Projektet - beslut om byggande - kommer att tas utan hänsyn till hur det blir med den maskinella finställningen - som i allra högsta grad kan komma att påverka terminalnätet.



- Med hänvisning till läget vid en flygplats kommer skärpta "säkerhetskrav" att gälla för terminalen. På grund av den rättslöshet, dessutom med rasistiska inslag, som spritt sig efter den 11 september bör så litet postal verksamhet som möjligt bedrivas på flygplatser och liknande. Denna aspekt är egentligen ett tillräckligt skäl för att omedelbart lägga ner hela Arlandaprojektet.

- Den nya terminalen kommer huvudsakligen ligga utanför "grindarna" på Arlanda. Idag har de som arbetar innanför grindarna rabatterade priser på Arlanda Express. Denna möjlighet försvinner därför med sannolikhet för den utrikespersonal som har den idag.

- Tomtebodaterminalen har ett suveränt läge vid järnvägen och de stora trafiklederna i Stockholm (det är bara avfarten från Norra Länken som fattas - varför inte avsätta en del av alla projektnissar till att arbeta med den frågan istället!). Den ligger också bra till för den personal som ska göra jobbet. Det är också märkligt att se hur man nu är beredd att starta ett nytt bygge på Arlanda och binda upp sig för

nya hyresavtal - samtidigt som frågan om Logistiks framtid i huset dras i långbänk.

- 1.000 anställda har hållits på sträckbänken under hela det här året. Den oro och det lidande det skapar och den kraft det tar från väsentligt förbättringsarbete bryr man sig inte om. Inte heller de försäkringar det innebär för alla dem som i slutändan tvingas flytta till Arlanda.

Ett gott skäl

Finns det då inget gott att säga om en ny stor Arlandaterminal?

Jo faktiskt! Det finns en stor fördel. Om all sortering av post från Mellansverige (och litet till) samlas i två terminaler i Stockholm skulle det stärka personalens och facketes ställning. Det skulle bli betydligt svårare för arbetsgivaren att bedriva den utpressning som pågår idag. Då kunde man inte längre spela ut terminalerna mot varandra.

Argumentet är inte så tokigt, det skulle rentut sagt vara f-t skönt att arbeta fackligt under de villkoren! och dessutom tror jag att även många sorterare på exempelvis Tomteboda börjar komma till en punkt där vilket beslut som helst är bra, bara man slipper ovissheten och överhetens eviga tjat om Arlanda - men trots det väger argumentet lättare än skälen för att skrota Arlandaprojektet!

Jan Åhman
2002-09-17

Sänkta porton!

I Tyskland. Jag rapporterade i förra numret av *Faktuell* att EU-kommissionen beslutat att Deutsche Post skall betala tillbaka 5,2 miljarder kronor till tyska staten. Kommissionen ansåg att DPWN använt monopolvinster på breven och statliga bidrag som man fått för att upprätthålla den allmänna posttjänsten till att subventionera paketaffären.

Nu kommer nästa steg: en prissänkning på brevtjänsterna fr.o.m. den 1 januari 2003. Priset för ett "standardbrev" sänks med 1,8 procent till 0,55 (=ca 5 kr). Priset för "storbrev" justeras ner med 5,9 procent till 1,12 (ca 10:20 kr). Portot för vykort sänks med hela 12 procent till 0,45 (= ca 4:10 kr).

Typiskt nog "anpassar" man samtidigt taxepolitiken till bl.a. Sverige genom att avgiftsbelägga eftersändning och lagring, som man hittills inte har behövt betala för

Verksamhetskommitténs septembermöte

Färre eller bättre terminaler?

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 septembermöte som hölls under två dagar i Skåne.

Avtalsfrågor

Ny lönebildningsmodell

Se särskild ruta på nästa sida!

Lönesättning vid sjukbidrag

Bjarne Hansen frågade om vad som egentligen gäller vid lönesättning av dem som har sjukbidrag etc. Frågan har, trots tidigare diskussioner vid kommitténs möten, ännu inte klarlagts. Mötet uppdrog åt Sune Sjödin och Erik Charlesson att skicka ut en information till alla i kommittén om vad som gäller.

Lönepåslag i trappan

Frågan togs upp hur man hanterar påslag för dem som ligger i trappan, utöver den "automatiska" uppflyttningen. Risken med sådana påslag (som belastar potten) är att nästa uppflyttning i trappan inte blir något värd eftersom man tack vare det individuella påslaget redan kanske har passerat det belopp som gäller för nästa steg.

Lösningen är, påminde Julle Thorelli från Göteborg, att man i det lokala avtalet skriver in att individuella påslag för dem som ligger i trappan ska flyta ovanpå, som en liten trevlig kork som guppar på vattnet, där man sitter på bryggan med metspöet i hand (fast riktigt så kanske han inte ut-

tryckte sig!).

Koncernfacket

Koncernrådet har utsett en arbetsgrupp som ska se över SEKO Postens organisation.

Uppdraget är att se över hela arbetsordningen och resursfördelningen inom SEKO Posten samt den demokratiska processen och kommunikationen.

Arbetsgruppen leds av Sune Sjödin. Han redogjorde för utredningsdirektiven och de förslag utifrån dessa som arbetsgruppen presenterat.

En sammanfattning av punkterna i förslaget:

- Den gemensamma verksamhetsplanen för koncernfacket ska vara utgångspunkten för arbetet på alla områden.

- Klubbarna ska bättre kunna påverka koncernkommitténs verksamhet

- Färre klubbar som alla (?) är representerade i kommittén

- Önskvärt med klubbar som organiserar alla anställda i Posten inom ett visst geografiskt område (utom i storstäderna).

- En effektiv och målmedveten kommunikation

- Ett nytt förtroendemansavtal som förutom lokal tid även ger utrymme för centrala uppdrag på alla nivåer. Dessutom "flexibel" tid som kan användas för fackliga projekt.

- Medinflytandeavtalets ambitioner om fackets medverkan från "ax till limpa" ska genomföras.

- Utbildnings- och utvecklingsplan för förtroendevalda. Utvecklingssamtal på alla nivåer i facket.

- Koncernkommittén/rådet ska vara den fasta strukturen i SEKO Posten och verksamhetskommittéerna den flexibla

(som anpassas efter Postens omorganisationer)

- Även medlemmar som inte tillhör de stora kollektiven ska representeras av SEKO Posten. Möjlighet finns att bilda en lokal förhandlingsorganisation för chefer/specialister i Stockholm, Göteborg och Malmö.

- Koncern- och verksamhetsfacket ska ha bra kontakter med de geografiska avdelningarna.

- Samarbetet med skyddsorganisation ska stärkas, bl.a. genom att en samordnad HSO ska ingå i koncernrådet.

En särskild arbetsgrupp har bildats för kommunikationsfrågorna. Den leds av Mats Lööf. PO Brandeker, Sune Blomqvist och P-G Johansson ingår i gruppen.

PO redogjorde för några förslag till aktiviteter för att förbättra kommunikationen i SEKO Post:

- Direktinfo till anslagstavlor
- En gemensam tidning för SEKO Posten

- Rycka upp hemsidorna (det är ju vad det handlar om även om PO kanske inte använde just de orden!)

Maskinell finställning

- Kenneth Petersson rapporterade om detta projekt, återuppväckt från de döda.

Det nya finställningsprojektet leds från Servicenätet, men även Produktion är inblandad. Kenneth Petersson deltar i projektet från SEKO Produktion.

Försök i Lund

1998 gjordes en förstudie inom Utdelning och därefter genomfördes ett storstiltat projekt, ID-Posten/I-Brev, på huvudkontorsnivå. Vidare har Utdelning genomfört förändringar (jag vågar inte använda ordet "förbättringar" i sammanhanget) i de manuella rutinerna i brevbärens förarbete (kamfacken).

Man har valt ut Lund som försöksstation. Det är ett av de få brevbäringskontor som har

utrymme för projektet och dessutom ligger nära en brevterminal. En Siemensmaskin placeras i Lund och i den finställer man den post (små/C5) som plockas ur Malmöterminalens IRM. Försöket beräknas starta i oktober.

Ett grundkrav från SEKO:s sida är att brevbärraren aldrig ska behöva hantera fler än de två buntar man har redan idag (brev + gruppreklam).

I de länder som redan kör maskinell finställning (Danmark, Tyskland, Finland och kanske några till) finställer man enbart små/C5. Den första finställningsmaskinen (en Romec) som klarar både C5 och C4 testas nu av Royal Mail.

- Elektroniskt veckobrev
- Månadsbrev till förtroendevalda
- Särskild avtalsinformation
- "Porten"
- Ta fram ett "survival kit" för SEKO-ombud.

I den korta diskussion som följde konstaterades att det redan finns särskilda klubbar för arbetsledare m.fl. i Malmö och Göteborg medan det i Stockholm nyligen bildats en särskild sektion för dessa grupper på Årstaterrnalen. Dubbla SEKO-klubbar på samma arbetsplats skapar en del nya problem, exempelvis representationen i samverkansgrupperna.

Inbjuden gäst - Jan-Allan Eklund

Jan-Allan Eklund som är chef för paketterminalen i Toftanäs redogjorde för samarbetet med DPD.

Utväxlingen med DPD sker vid tre terminaler: Örebro (Norge), Stockholm (Finland och Baltikum) samt Malmö (Danmark och övriga länder). Uppsamling och spridning av DPD-paketet sker i det vanliga paketterminalnätet och försändelserna behandlas där som vanliga inrikespaket. Hittills har samarbetet resulterat i 4.000 nya kollin/dygn. Samarbetet med DPD gäller företagspaket.

Eklunds bedömning av samarbetsavtalet med DPD var positivt och han höll inte med "de tveksamma rösterna om DPD som hörs inom Posten idag".

Småsaker

som kan bli stora saker - eller en flopp?

Småsaker är en ny produkt mittemellan företagspaket och brevklymp. Tanken är att stoppa överströmningen av volymer från företagspaketet till den billigare (och mindre lönsamma?) B-klympen och kanske rentav vända strömmen så att en del B-klymp istället går

Ny lönebildningsmodell?

• Enligt det postcentrala tilläggsavtalet till löneavtalet 2001 - 2004 är parterna överens om att "tillsätta en partsammansatt arbetsgrupp som har till uppgift att ta fram en lönebildningsmodell. Modellen skall innehålla kriterier för den lokala lönesättningen. Arbetsgruppen skall särskilt beakta behovet av lokal anpassning av modellen".

Sune Sjödin som ingår i arbetsgruppen som SEKO Postens representant lämnade en rapport om arbetet. Gruppen skulle enligt avtalet ha presenterat ett förslag i våras men arbetet har dragit ut på tiden. Han betonade därför att det i höstens lönerrevision inte finns något avtal om en central lönemodell. Vill man tillämpa någon form av lönemodell/löne-kriterier lokalt så måste de lokala parterna vara överens om detta; annars är det traditionell förhandling som gäller.

Han påminde om att det även vid "traditionell förhandling" finns en gemensam partuppfattning i det centrala löneavtalet, vilken bl.a. säger att "lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet samt uppnådda resultat i relation till satta mål".

Engagemang

Det är också så, sade han, 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").

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

För att en löne modell ska fungera krävs

- Långsiktighet och tålmod
- Förtroende mellan parterna
- Man måste ta små steg
- Modellen måste ständigt utvecklas, den måste

"vårdas"

- Tidshorisonten för att få en fungerande modell är flera år.

Den lönedifferentiering som blir följden av/är syftet med en löne modell med kriterier ska grunda sig på:

- Arbetets innehåll
- Arbetsprestationen
- Personlighet/Social kompetens

Fackliga krav

Sune Sjödin avslutade med att lista ett antal punkter SEKO som facklig organisation måste beakta:

- Löne modellen ska tydligt beskrivas som ett avtal mellan arbetsgivaren och SEKO
- Lokalt ska varje lönerrevision starta med en förhandling om hur mycket av lönepotten som ska läggas in i den lokala löne modellen.
- Lönesamtal får inte innehålla konkreta löften om lönehöjningar
- Slutresultatet måste tydligt presenteras som ett lokalt löneavtal mellan SEKO och arbetsgivaren
- Lokal utbildning om löne modellen/kriterierna gemensamt med arbetsgivare och fack
- Det måste finnas en klar och tydlig majoritet (=minst 70%?) bland våra medlemmar innan man inför en lokal löne modell
- Alla lönehöjningar/lönesättning utanför löne modellen ska ske i samverkan.

Inga belopp

Sune underströk att chefen inte får nämna några belopp vid lönesamtalen; lönen uttryckt i kronor och ören ska sättas i förhandlingar mellan parterna utifrån de avtalade kriterierna. SEKO har därför begärt att "lönesamtal" byter namn till "lönedialog".

Till sist redovisade han sin personliga uppfattning om införandet av en löne modell med kriterier. Ska den nuvarande skrivningen i det centrala avtalet - lönen ska vara "individuell och differentierad" - finnas kvar, är det, enligt Sunes uppfattning, bättre att också införa en avtalsfäst löne modell; annars är risken att chefen tolkar avtalet och sätter lönerna.

Arbetsgruppen kommer att sprida tre exempel på lokala löne modeller som tillämpas idag: Poststämnet, Sundsvall och Växjö. Tidsplanen är att sluta ett avtal som kan börja tillämpas vid lönerrevisionen hösten 2003. SEKO kommer preliminärt att ta ställning till ett avtalsförslag vid Koncernkommitténs möte den 29 oktober.

som "småsaker". De små sakerna får väga upp till 3 kg och har 0-2 befordran. De ska sorteras och distribueras i paketnätet.

Definitivt beslut om produkten ska tas den 30 september.

Sune Sjödin ingår som SEKO-representant i projektet.

Några besked om vilka effekter produkten kan tänkas innebära för klumphanteringen i brevnätet kunde inte ges i dagsläget.

Näteffekter och de andra projekten

PO började - för att illustrera allvaret i det som nu händer inom Brevnätet - med att rita upp en bild med två axlar. Den ena nedåtgående axeln illustrerade brevlidningens förhoppningar om att på sikt krympa antalet brevterminaler från tretton till två. Den andra uppåtgående solen, förlåt axeln, illustrerade SEKO:s krav på "den goda arbetsplatsen": ju färre terminaler, desto bättre arbetsförhållanden på de kvarvarande. Som exempel nämnde han att vi skulle kunna kräva 6-timmarsdag (eller 30-timmarsvecka).

Verklighetsfrämmande

Fan tro't. Vilket var det under-tecknad framförde: vi bör sätta ner klackarna nu, vi bör kräva att E25 (rationaliseringen inom administrationen) även omfattar Bertil Nilssons administration, han har för mycket folk som kan syssla med olika idiotprojekt, brevlidningens hypotes för de aktuella projekten grundar sig på antagandet att större terminaler alltid är effektivare, ett antagande som är verklighetsfrämmande. Verkligheten - deras egna siffror - talar för den motsatta hypotesen, att mindre terminaler är effektivare. Dessutom tas inga regionalpolitiska hänsyn varför ska allt mer av landets post sorteras i Stockholm. Etc.

Kenneth Petersson och PO konstaterade att Bertil Nilsson

"fått hjälp" av de sjunkande volymerna och ansåg att något måste göras mot den bakgrunden - men ska vi rekommendera osthyveln (dvs att man skär litet på alla terminaler som drabbas av minskade volymer) eller föredrar vi att någon eller några terminaler stängs helt eller delvis och hela eller delar av dessa volymer skickas till de kvarvarande/fullvärdiga terminalerna? De redovisade också uppfattningen i fr.a. Näteffektsprojektet att vinsterna i transportsystemet kan bli större än eventuella förluster i driftskostnaden på enskilda terminaler (om man plockar bort vissa volymer och styckeskostnaden för resterande försändelser därmed ökar).

Konsekvensanalyser

Någon påpekade att det ska göras konsekvensanalyser enligt SAM av Näteffekts- och Arlandaprojektet. Heinz Grentzelius (Norrköping) uppmanade ledamöterna att driva den frågan lokalt på berörda terminaler.

Ludde från Västerås frågade om några klubbar deltar i lokala personaldelprojekt - han hade fått reda på att ett sådant startats i Västerås utan att facket informerats. Svaren visade att det var så och så med den saken.

Avsluta medinflytandet

Bjarne Hansen (Malmö) föreslog att vi ska kräva ett svar på förslaget om 6-timmarsdagen. Julle påpekade att den maskinella finställningen (kommer strax till den!) också påverkar de andra projekten. Till sist föreslog Hasse Skog från Göteborg att vi ska avsluta medinflytandet om det fortsätter som hittills med projekten.

Jag glömde nämna att Håkan Hammarström och Kenneth Petersson inledningsvis redogjorde för det aktuella läget i Arlanda- respektive Näteffektsprojektet. Detta har redovisats i bl.a. Produktionsextra

nr 14 och Arlanda Xpress nr 4 och de rapporter undertecknad förtölpande har lämnat från Arlandaprojektet (den senaste publiceras på annan plats i detta nummer av Facktuellt). Se också nästa avsnitt om Kalkylprojektet!

Sjukfrånvaron

är fortsatt hög inom brev- och paketnätet och ligger i genomsnitt på 38 dagar/anställd/år.

Ett grupparbete genomfördes med uppgift att ta fram åtgärder för att sänka sjukfrånvaron.

Redovisningen från grupperna gav följande recept för att minska sjukfrånvaron:

- Ökad grundbemanning
- Ökat inflytande över arbetsorganisationen
- Förbättrat ledarskap
- "Den goda arbetsplatsen" är ett mycket viktigt projekt
- Friskvård på arbetstid
- Belastningsergonomisk utbildning och fler hjälpmedel
- Arbetsrotation
- Må Bra-grupper
- Hälsoinspiratörer
- Massage
- Frukt och vatten

Konstaterades dessutom att man en terminal just nu har en ganska bra bemanning tack vare de sjunkande volymerna - kanske ska vi slåss för att inte anpassa bemanningen fullt ut till volymnedgången.

Inbjuden gäst - Lars Eriksson

Lars Eriksson leder det s.k. Kalkylprojektet.

Kalkylprojektet ska räkna på effekterna av alla de stora projekt som nu är på väg att

avslutas: Arlanda, Näteffekter, GRM samt övriga mindre strukturprojekt.

Man utgår från tre scenarier:

- Nuläge = Arlanda light utan strukturförändringar
- Arlanda light med strukturförändringar
- Arlanda large med strukturförändringar

Man räknar på konsekvenserna för varje terminal, årsvis under perioden 2002 - 2015. Man utgår från en volymminskning som innebär halverade volymer fram till år 2015 (-50%).

Även omställningskostnader ska tas med i kalkylen, påminde han om.

Kalkylen omfattar Brevnätet, exklusive ePP. Påverkan från andra delar i Posten och andra projekt tas inte in (exempelvis småsaker och maskinell finställning). Avstämning mot dessa (liksom mot ePP) görs på en "hög" nivå (Bo Alerfelt, Bertil Nilsson).

Maskinupphandlingen

PO Brandeker deltar som SEKO-representant i upphandlingen av nya GSM/FSM. Ett antal leverantörer har intervjuats.

Ergonomi - FSM

Jan-Eric Rönnqvist (HSO och Verksamhetsrådet) lämnade en redovisning av FSM-projektet.

Han inledde med konstaterandet att FSM:en är en maskintyp som bygger på att man gör de rörelser som man inte ska göra: under knä och ovanför axelhöjd.

Frågan togs upp vid Nätsam i augusti. SEKO framförde där att den långsiktiga lösningen är att maskinerna byggs om. Kortsiktigt ska man se över arbetsorganisationen/rotationen, arbetspassens längd, lagsammansättningen. Ett medel för att förbättra ergonomin vid maskinerna är också att använda videofilm-

ning, som nu genomförs på två terminaler: Årsta och Tomtebododa.

Nätsam i augusti beslutade att FSM-problemen ska tas upp i de lokala samverkansgrupperna för att där besluta om lokala åtgärder. Frågan kommer att tas upp på nytt vid Nätsam i november.

Bjarne, Ludde och Torsten Andersson (Alvesta) kommenterade att FSM-problemen upplevs olika vid olika terminaler (=hos dem upplevs det inte som ett lika stort problem).

PO undrade om det kan vara så att det ofta är kvinnor som arbetar vid FSM:arna - och att det kan vara en förklaring om

det är tyst kring frågan?

Kompetensutveckling

Heinz Grentzelius, som ansvarar för de här frågorna i kommittén, rapporterade - att egentligen har det inte hänt något nytt. Det lilla som skett har mest riktat sig mot ledare och specialister.

Exempelvis visade en rundfråga att endast Årsta startat "Medarbetarskapsutbildningen" - och även där är det problem, rapporterade Raili Kalliovaara. Handledare har utbildats och dessa har kört utbildningen med sorteringscheferna. När det är dags för utbildning av sorteringspersonalen har utbildningstiden krympts från 17 till 4 timmar.

-- De anställda är trötta på alla utbildningar som startas, men aldrig fullföljs, avrundade hon, och nämnde fler exempel: OP-UH, maskinkörkort etc.

-- Vi pratar för mycket strukturer och rapporteringssystem, avslutade Jan-Eric diskussionerna, vi borde ägna oss mer åt fördjupning, till exempel av (produktions)systemen.

Kommittén beslöt att starta ett eget projekt om kompetensutveckling. Heinz fick i uppdrag att fram direktiv till nästa kommittémöte.

Politikerbesök

Undertecknad rapporterade om de problem man haft på Tomtebododa inför årets val.

Terminalchefen förbjöd politiska besök anordnade av facket (två möten med riksdags- och landstingspolitiker från (s) och (v) i sammanträdesrum/lunchrum under rasttid). Han hänvisade till en rundskrivelse som Bertil Nilsson i våras skickat till terminalcheferna angående "politikerbesök under valrörelsen".

Rundskrivelse utgår från ett utlåtande av en av Postens jurister, Stieg Åhlin. Denne uttrycker arbetsgivarens ståndpunkt så här:

"Utgångspunkten är att Posten som arbetsgivare inte medger politisk agitation på våra arbetsplatser, varken av våra anställda eller utomstående. Våra anställda får heller inte utöva politisk propaganda under sin tjänstgöring.

Samtidigt innebär detta inte att politiker är portförbjudna på våra arbetsplatser. Det ena undantaget är om Posten genom någon arbetsgivarföreträdare väljer att bjuda in en politiker för tex ett arbetsplatsbesök. Det primära skälet för detta bör vara att det ligger i postens intresse.

Det andra undantaget är om någon av våra fackliga organisationer bokar en postal lokal för att bjuda in en politiker

som medlemmarna kan gå och lyssna på utanför arbetstid."

Efter att klubben kontaktat Åke Kihlberg och denne ingripit på högsta nivå fick klubben "dispens" att i år anordna de möten som anmälts.

Terminalchefen på Tomtebododa tolkar dock Bertil Nilssons och Stieg Åhlins svar till honom som att det var just en dispens. Klubben får inte anordna fler politiska möten/besök om inte de centrala riktlinjerna först ändras!

Övriga terminaler hade inte haft samma problem, utom Göteborg, men där löste det sig snabbt.

Verksamhetskommittén gav rådet i uppdrag att tillsammans med koncernrådet driva frågan vidare.

Den vissnande ROS:en

PO rapporterade om det brev som han efter beslut vid tidigare kommittémöte skickat till Bertil Nilsson angående den skadliga inverkan på medinflytandet, som ROS visat sig ha.

Rådet träffar Bertil Nilsson den 14/9 och har då utlovats svar om hur fackets medverkan i ROS kan förbättras.

Kameror

Arbetsgivaren vill ha fler kameror ute i terminalerna. SEKO har motsatt sig detta.

Kameror har, visar det sig, satts upp på åtminstone en terminal, utan att facket har informerats.

Fortsättning följer.

Info PC

Undertecknad rapporterade om den kritik Tomtebodaklubben framfört till Posten mot beslutet att stänga tillgången till Internet på infodatorerna, och den ord- och skriftväxling som följt (redovisad i Tomtebodafacktuellt nr 5/2002). Bl.a. utlovade informationsdirektören i Posten att all personal ska tilldelas personliga RACF-id - vilket ingen terminalchef kommer att vilja betala.

Kommittén beslöt att uppdraga åt rådet att fortsätta driva kravet att Info PC ska öppnas igen för Internet.

Jan Åhman

Virserums konsthall i norra Småland räds inte att ta sig an samtidsfrågorna. Fram till den 13 oktober visas en satirisk utställning om nya Posten och de konsekvenser den får för medborgarna. Höjdpunkten i utställningen, som producerats av konstnären Susanna Arwin och konsthallens Per Olin, visar Björn Rosengren som gökur.

För så är det ju: Det är de politiskt ansvariga som tvingat fram den hårdhänta omvandlingen av Posten och postens service!



Två danska sagor

FLICKAN MED SVAVELSTICKORNA

Årstaterminalen har under det senaste året haft en modernare syn på ledarskap där det skall sättas fokus på de "mjuka" frågorna som utveckling av personalen, att aktivt arbeta med rehabilitering, både när det gäller redan drabbad personal men också förebyggande för att minimera riskerna för framtida långtidssjukskrivningar. Det skall satsas på en individuell utveckling av den enskilde arbetstagaren och man skall delegera arbetsuppgifter så långt ner i organisationen som möjligt så att alla kan känna sitt eget värde inom organisationen. Information / kommunikation skall vara begrepp som styr verksamheten för att öka delaktigheten och därmed ges större möjlighet att påverka det egna arbetet.

Bränt av

Flickan med svavelstickorna har bränt av sticka för sticka och fört fram visioner av det som skall åstadkommas inom en nära framtid. Det är en hel del som redan har hänt. Bland annat har man infört ledarskapsdagar som tar upp frågeställningar inom olika områden och som skall medföra en kompetenshöjning för de som idag är ledare. Vidare har man tagit fram ett utvecklingsprogram för nya ledare för att säkerställa ledarförsörjningen i framtiden.

Dessa åtgärder tycker SEKO är lovvärda och stödjer detta fullt ut eftersom vi länge har efterlyst en ändrad inriktning av ledarskapet.

Man kan se framför sig flickan med svavelstickorna som tänder den ena stickan efter den andra och som varje gång målar upp en bild av hur det skulle kunna vara och det är bara att hoppas att terminalen inte slutar på samma sätt som i sagan.

KEJSARENS NYA KLÄDER

På enheten Stora Brev skall man göra en förändring i ledningsstrukturen och man har tagit fram en ny befattningsbeskrivning för att få tydliga krav att utgå från. Posten har bestämt sig för att utlysa dessa tjänster och ersätta nuvarande sorteringschefer och som motsvarar dessa krav.

SEKO har varit med och deltagit i processen med att ta fram dessa riktlinjer och med förhoppningen att hitta personer som motsvarar beskrivningen.

Trovärdighet

Den kravbild som vi enats om är det oerhört viktigt att bibehålla för att vi inte skall tappa all trovärdighet när det handlar om ett nytt ledarskap. De personer som fått förtroendet att bli de nya ledarna kommer att få dessa tjänster på prov under ett år.

Från SEKO:s sida ser man på dessa tillsättningar med en viss oro eftersom det är fråga om väldigt stora skillnader mellan dagens arbetsuppgifter och de uppgifter som skall gälla i framtiden. Vi kommer att vara med och diskutera de krav som kommer att läggas på dessa nya sorteringschefer men också ställa krav på att de lever upp till det arbetskrav som vi blir överens om och även gå igenom vilka kvalitetskrav som skall gälla framöver.



Owe Olausson är sekreterare i Klubb Arsta Postterminal

Naken

Om Posten inte tillsätter personal som får den kompetens som erfordras så kommer konsekvensen bli att det handlar om "kejsarens nya kläder" dvs. man säger en sak men gör något helt annat och då står man naken i personalens ögon och har tappat all trovärdighet.

Owe Olausson

Årstaröster



Jeanette Chamorro GSM

Hur har semestern varit?

-- Mycket bra, hade 3 veckors semester. Var hemma första veckan och var sedan på Mallorca 1 vecka, plus ytterligare 1 vecka hemma. Vädret kunde man ju inte klaga på.

Hur ser du på din lön och vad har du för förväntningar på lönerrevisionen?

-- Jag arbetar som tidsbegränsad och anser mig vara underbetald i förhållande till övrig personal.

Vi tidsbegränsade utför ett arbete som alla andra och borde ha samma lön. Förväntar mig att komma upp till samma lönenivå som mina arbetskamrater.

Hur ser du på din arbetsmiljö?

-- Jag tycker att jobbet är fysiskt tröttnande och att det är ett allmänt tungt jobb. Man är trött efter en dag på jobbet, det känns i kroppen.

Text: Janne Gebring
Foto: Göran Borgqvist

"Slaget om Stockholm"

Synpunkter från valrörelsen

■ På många sätt har det en fantastisk höst med sommarväder långt in i september men det har också varit valår. SEKO Stockholm har satsat mycket på valet, inte minst genom kampanjen "Rädda Stockholm" som man genomfört i samarbete med Grönkernerna och El-ettan där man genomfört både seminarier och debatter på Malmen.

På Årsta har vi haft arbetsplatsbesök av Lars Ohly från vänsterpartiet, Annika Billström från socialdemokraterna samt Håkan Meijer från LO samt en liten debatt om landstingsfrågor.

Vi har engagerat oss i det politiska arbetet och dragit vårt strå till stacken och många arbetskamrater har kommit med kommentarer om våra kandidaturer inom våra respektive partier och det har genomgående varit positiva och det har varit väldigt roligt att känna detta stöd.

Vågmästare

Valresultaten är säkert kända även om inte partiöverläggningarna är klara i detta nu så har röstsiffrorna pekat på ett ökat ansvar för själva samhället och inte bara peka på egoismen som framförallt moderaterna förde fram. När det gäller riksdagsvalet blev det tyvärr så att ökningen av socialdemokraternas mandat skedde på bekostnad av motsvarande minskning hos vänsterpartiet, vilket innebär att miljöpartiet får en vågmästarroll och det är trista fakta. Ett stort skäl till detta är att norrbottenpartiet fick så många röster att vänsterpartiet och socialdemokraterna tappade mandat och det blev tungan på vågen i riksdagsvalet.

Ruiner

Men när det gäller landstingsvalet skedde en tydlig förflyttning av röster

från det borgerliga blocket till det socialistiska blocket där socialdemokraterna och vänsterpartiet måste få hjälp av miljöpartiet för att få en majoritet. Här kommer det att bli mycket arbete eftersom den tidigare borgerliga majoriteten lämnar ett landsting i ruiner. Vinsten i Stockholms stad var det mest oväntade resultatet och som visade på att lägga ut mycket verksamhet på entreprenad som i de flesta fall leder till försämringar för de äldre och de unga som inte haft någon som tagit ansvar för deras bästa och det har väljarna reagerat på.

Färre röstar

Valdeltagandet fortsätter dock att sjunka, trots bl a SEKO:s ansträngningar att få väljarna att bilda sig en uppfattning och sedan gå och rösta. Det är också ingen hemlighet att det är våra båda partier som brukar förlora på lågt valdeltagande.

Som avslutning vill vi tacka för det stöd som så många gett uttryck för.

Micke Täll *Owe Olausson*
Postvänstern *Postsossen*

**Faktuellt -
ledande
postfacklig
tidning**

Årstaröster



Anette Brukén Larsson IRM

Hur har semestern varit?

-- Vädret har ju varit jätte fint så jag har varit ute i skärgården med egna båten. Har också hunnit med 1 vecka i den undersköna staden Lissabon plus en del mindre utflykter.

Hur ser du på din lön och vad har du för förväntningar på lönerrevisionen?

-- Tycker nog att jag har en förhållandevis bra lön jämfört med andra industrijobb men förväntar mig ändå att få en höjning vid kommande lönerrevision.

Hur ser du på din arbetsmiljö?

-- Klimat anläggningen verkar inte fungera något vidare bra, antingen är det för kallt eller för varmt. Jag tycker också att det är dåligt att man inte kan åtgärda småsaker på ett snabbare sätt. Jobbet är en aning enahanda så lite mer arbetsvariation skulle inte skada. Bullret är också ett problem.

**Text: Janne Gebring
Foto: Göran Borgqvist**

Ledarskapsutveckling

• Vi är 22 stycken från terminalerna i Årsta, Tomtebodas samt Göteborg som har fått möjligheten och förtroendet att genomgå ett utvecklingsprogram för nya ledare.

Vi är 10 deltagare från Årsta som valts ut av de 60 - 70 st. intresseanmälningar som lämnades in.

Antagningen var uppdelad på två delar, det första var en enkät som gav svar på egenskaper hos oss sökande. Den andra delen av antagningen bestod i en intervju där även SEKO var delaktig. Efter intervjun var den en väntan på svar ifall man antagits eller ej.

Internat

Innan programmet drog igång hade vi på terminalen en introduktion av kursen samt att alla deltagare i programmet fick var sin mentor.

Programmet är uppdelat i fem olika kurstillfällen på två till tre dagar, där varje kurs behandlar ett huvudämne. Alla kurserna sker på internat med cirka en månads intervall.

Mellan kurstillfällena är det även inlagt studiedagar på den egna terminalen.

Utöver detta tillkommer en del kurslitteratur som ska läsas mellan kurstillfällena.

Motiverade

Mina intryck av introduktionen och av första kursen är att detta är något Posten tror på och vill satsa på. Sedan är det upp till oss deltagare att ta till vara den möjlighet som Posten har givit oss.

Posten har inte givit oss några garantier för någon framtid som ledare eller chef utan man är tydlig i att poängtera att detta är en möjlighet för oss att utvecklas. Man kan även se det som att Posten här tar en chans, för det finns inga garantier för att vi kommer att utvecklas i den riktning som Posten tänkt sig.

Men genom antagningsförfarandet så har man fått ihop ett grupp av motiverade deltagare. Det kunde man märka på vårt första kurstillfälle.

Man har redan tankar på ytterligare en kurs eftersom efterfrågan var så stor från personalen på Årsta. Om så blir fallet kan jag bara rekommendera att den som har funderingar att söka bör göra det.

Lars Johansson
Stora/Klump Årsta

Kompetens och friskvård

• Årsta Postterminal har nu äntligen begåvats med en hälsoutvecklare, något som vi hälsar välkommet i mycket positiva ordalag. Hon, för det är en hon och namnet är Karin Sundquist, håller som bäst på att installera sig och planera verksamheten. Vi gamla postisar som genom åren utsatt våra kroppar för de mest vidriga arbetsförhållanden med monotona, repetitiva, tunga, mindre ergonomiskt anpassade och stressiga arbeten har ett jättebehov av att få lite kroppslig terapi. Dom flesta av oss har ju känningar av skador någonstans i kroppen.

Delta i aktiviteter!

Arbetet har ju knappast heller blivit mindre tungt eller mindre repetitivt genom den "teknikutveckling" som posten genomgått under ett antal år. Enligt vårt förmenande finns här mycket att göra och vi vill uppmana våra medlemmar att försöka delta så mycket som möjligt i olika aktiviteter.

Men det finns ändå lite smolk i bägaren. Det är ju nämligen så att man från Postens sida utbildar oss teoretiskt för att klara av

olika arbetsuppgifter och detta som ett obligatorium på arbetstid.

Lukrativt med friskvård

Men när det gäller det som man skulle kunna benämna fysisk kompetens, dvs. en förberedelse för kroppen att kunna stå emot och klara dessa på sikt skadliga arbetsuppgifter som vi utför har man en mer njugg inställning. Man borde naturligtvis jämställa dessa kompetenser och åtminstone dela på den tid det tar att skaffa sig en fysisk kompetens. På Tomtebodas har man möjligheten att träna på arbetstid med åtminstone 1 timme i veckan, hur detta har utfallit vet vi i dagsläget väldigt lite om men det kan ju finnas anledning att återkomma till det. Att bjuda på en viss del av arbetstiden är naturligtvis en kostnad men den kostnaden ska ställas mot de kostnader som de höga och ökande sjukskrivningarna utgör. Så helt krasst, det är lukrativt att satsa på friskvård.

Janne Gebring

Årstaröster



Wojtek Roginski Stora Brev

Hur har semestern varit?

-- Har varit lite varstans på semestern bl.a. på landstället i Katrineholmstrakten i Göteborg och i Polen.

Hur ser du på din lön och vad har du för förväntningar på lönerrevisionen?

-- Jag tycker att lönenivån är allmänt sett för låg med tanke på arbetsmiljön och att arbetet på många sätt är krävande inte minst ur ett fysiskt perspektiv.

Hur ser du på din arbetsmiljö?

-- Det finns en hel del saker som kan förbättras framförallt är det störande med det bombardemang av intryck, både ljud och synintryck, som man utsätts för i det dagliga arbetet. Ett sätt att mildra detta vore att avskärma med ljudabsorbenter i lokalen. Arbetsmiljön är ett komplext begrepp där många faktorer samverkar och förstärker varandra.

Text: Janne Gebring
Foto: Göran Borgqvist

Tomtebodasamverkan

Övertalighet på Tomteboda - men inga uppsägningar

Övertaligheten

Utifrån sina beräkningar av volymer, nyckeltal och ekonomiska krav anser arbetsgivaren att det finns en övertalighet på ca 20 ÅA den 7 oktober och ytterligare ca 15 ÅA den 1 januari 2003.

För att klara produktionen på plan 3 med färre anställda planerar arbetsgivaren att genomföra följande förändringar:

- En gemensam nattorganisation på plan 3. SSM-enheten får ansvaret för natten.
- All postöppning och postfördelning läggs över på IRM-enheten.
- Kvällsdeltidarna på GSM och SSM-enheterna (drygt 20 personer) flyttas över till IRM:en.
- Sorteringen av ekonomibrev utsträcks till 17.00. Först därefter ska i normalläget a-postsorteringen börja.
- Inga schemaändringar förutom natt-schemana på plan 3 (se särskild ruta).
- Ovanstående förändringar ska vara klara till den 26 september när också utrullningen av det nya Servicenätet börjar inom vårt uppsamlingsområde.
- Driftledarorganisationen ses över.
- Åtgärder för DIL:en och Flöde har inte redovisats ännu (Klumpens personalläge är ungefär ±0). Inte heller för administrationen.

Poolgrupp

De åtgärder för att minska antalet anställda / utnyttja antalet produktionstimmar bättre som hittills har genomförts har gett följande resultat:

- Poolgruppen. 5 intresserade har hittills anmält sig. Poolen kommer tidigast igång den 1 oktober. Bl.a. råder delade meningar inom Posten vilket datasystem som får/ska användas för planering och bokföring i systemet. Det verkar dock luta åt att TimeCare används. Poolen kommer att startas så snart de praktiska problemen lösts och i första hand köras som ett prov fram t.o.m. mars nästa år. Den som deltar i poolen får 1.000 kr/mån i lönetiillägg samt 36-timmarsvecka.

- Futurum har öppnats och sökningen gick ut den 16 september. Resultatet blev sju ansökningar, vilka motsvarar 5,5 ÅA.
- Deltidspension. Några 60+ har sökt 50 procent delpension. Summa 2,0 ÅA.

Andra terminaler

- Lediga jobb på andra terminaler.
- Två nattheltidare har hittills sökt och fått jobb på Årsta. Årsta erbjuder ytterligare 8 nattjobb, i första hand 75 procent

och i andra hand 100 procent.

-- Arlanda utrikes behöver ingen ny personal idag, men terminalen har en större personalomsättning än på Tomteboda. Därför beräknas de tre som sökt omplacering dit kunna få det, även om det dröjer en tid.

-- Uppsala har inget personalbehov f.n., men kommer i första hand att erbjuda Tomteboda kommande lediga jobb.

- Förbättrad tjänstetidsfaktor för den som

Politikerbesök

- Alla arbetsgivare anser av hävd att de bestämmer över vad som får och inte får göras på arbetsplatserna. Det gäller också besök utifrån av olika slag. Själva bjuder de naturligtvis in vem de vill, även om personalen kan finna det både stötande och störande att ha direktörer och annat löst folk springande i lokalerna.

Vill personalen eller deras organisationer bjuda in någon ska det begäras tillstånd. Det har alltid varit känsligt med politiska besök av olika slag. Dock har vi genom åren tillkämpat oss en praxis att det är OK att de fackliga organisationerna bjuder in politiker till möten eller "arbetsplatsbesök", så länge det inte stör produktionen

Två ynka tillfällen

Inför höstens val ville vi från klubben bjuda in politiker vid ynka två tillfällen.

Svaret blev NEJ! Med hänvisning till en skrivelse från en av Postens jurister, Stieg Åhlin, meddelade terminalchefen att det är förbjudet för facket att anordna "politiska möten" på arbetsplatsen. Sådana får hållas i lokaler utanför arbetsplatsen och på fritid.

Vår avsikt var att bjuda in en riksdagsman och en landstingspolitiker under en fikapaus; nej, det var inte tillåtet.

"Dispens"

Efter att klubben begärt och fått hjälp av koncernfackets ordförande Åke Kihlberg fick vi till slut tillåtelse att anordna de arbetsplatsbesök vi begärt. Detta skall dock, meddelade terminalchefen vid Tba-samverkan den 30 augusti, enbart ses som en dispens. Det är i fortsättningen absolut förbjudet att anordna någon form av politisk aktivitet på arbetsplatsen. Om vi exempelvis inför ett kommande EMU-val vill anordna något besök eller möte måste de centrala parterna först komma överens om nya regler.

Yttrandefriheten

Det är i dagsläget svårt att riktigt överblicka hur turerna har gått. Antagligen är arbetsgivarens agerande ytterligare ett exempel på omregleringspolitikens syfte att pressa tillbaka arbetare och tjänstemän på alla områden - även vad gäller mötes- och yttrandefriheten.

Det är också, vilket klubben påpekat för berörda, beklagligt att se hur chefer i Brevnätet inte förstår den goodwill för Posten det innebär om man tar emot politiska "beslutsfattare" med öppna armar istället för att stänga dem ute. I det besvärliga läge som Posten befinner sig behöver man goda relationer också med politiker av olika kulörer.

har <30 år, möjlighet att gå vid 58 år/förtida pension samt avgångsvederlag: Det är f.n. helt stängt att få utnyttja andra lösningar än Futurum eller delpensionen.

- Föra över volymer till Tomteboda från terminaler som har svårt att rekrytera personal. Inget gensvar än på det kravet!

5 AA "fattas"...

Med ovanstående åtgärder samt några naturliga avgångar och förflyttningar inom Posten kommer antalet timmar i produktionen att reduceras med ca 15 ÅA till den 7 oktober.

Klubbens uppfattning är att

- Vi accepterar nerdragningar som motsvarar volymtappet och motsvarande.
- Vi accepterar inga nerdragningar som leder till hårdare arbetstempo, försämrad arbetsrotation och ökad stress.
- Vi har accepterat att fastställa en viss "övertalighet" för att kunna öppna Futurum, trots att vi egentligen anser att Futurum är en felaktig metod för Tomteboda, eftersom den leder till att de få yngre anställda som vi har lämnar terminalen.
- I den mån de åtgärder som redovisats ovan inte räcker till kan VI INTE ACCEPTERA UPPSÄGNINGAR. Ytterligare anpassningar till minskade volymer/motsvarande ska lösas med naturlig avgång och åtgärder riktade till de äldre som vill gå i hel- eller delpension.
- Vi anser också att de tre Stockholmsterminalerna ska ses som en arbetsmarknad. Vi har därför begärt att en särskild "Stockholmsgrupp" omgående bildas för att hantera dessa frågor.

... men glädjande besked

Mot denna bakgrund är det glädjande att Brevnätschefen den 23 september samlade berörda terminalchefer för diskussion om personalläget inom Storstockholm. Resultatet av detta möte blev att

- En särskild arbetsgrupp med uppdrag att hantera personalbehovet på i första hand Tomteboda och Årsta till-sätts. Gruppen leds av Troels Nielsen.
- Det blir t.v. inga uppsägningar på Tomteboda. Övertaligheten ska istället lösas genom omplaceringar till Årsta, i sista hand enligt turordningslistan.

Arbetsmiljö

- HSO har gjort en ny sammanställning av *arbetsskador och tillbud*. Tillbudet

med truckar och färdolyckor har ökat.

- HSO har tagit upp *farorna med att snedda över körgården* framför K-huset. Sedan Poståkeriet flyttat dit är där än fler lastbilar och större risker. All personal har numera behörighet att gå på "loftet" från norra gaveln till receptionen; den vägen bör användas. Dessutom bör det övergångsställe som går från parkeringen till gaveln på terminalen målas upp så att det syns.

- HSO har också anmält frågan om (*den obefintliga*) *belysningen* längs gångvägen på avfartsrampen från Norra Länken. Han anser att terminalledningen bör engagera sig i frågan och kontakta kommunen. Terminalchefen har tillbakavisat detta och anser att detta är en fråga för kommunen och möjligen fastighetsägaren.

- HSO har varnat för *köbildningen (av långtradare)* på *Terminalvägen* utanför högtrafikskajen. Den utgör en trafikfara.

- *Skyddsombudens tillträde till datarummet* har inte lösts ännu, trots beslut på tidigare samverkansmöte. Claes Thörnblom fick i uppdrag (vid Tomtebodasamverkan den 30 augusti) att snarast ordna med den behörighet som behövs för att komma in där.

- *Enheternas handlingsplaner* för arbetsmiljöåtgärder under kommande verksamhetsår är visserligen inskickade, men inte prioriterade. Jouko Lehtinen behandlar handlingsplanerna och återkommer med ett förslag för hela terminalen.

- *Sorteringsfacken*. Pengar finns avsatta i årets budget. Test pågår, men har inte avslutats och inga fack har köpts in. Ny rapport kommer vid samverkan i november.

- I hela brevnätet pågår nu ett projekt för att *förbättra arbetsmiljön vid FSM:arna*. Erhan Gömüc leder projektet på Tomteboda. Projektet ska tas in i TLG:s (Terminalens LedningsGrupp) aktivitetslista.

- *Rökkurerna på plan 2*, en av Samverkansgruppens hetaste och mest segdragna frågor! HSO protesterade vid samverkan den 30 augusti mot det beslut som tagits vid föregående samverkansmöte i juni. Han föreslog att det istället köps in en rökkur (till Kund) med utsug ut ur huset -

Tba-röster



Namn: Tina Malmsten

Aktuell som: Försorterare i Bromma-sorteringen på Tomteboda, tre dagar i veckan, dagtidare, tidsbegränsat anställd.

I Posten: Sedan två år. Började direkt på Tomteboda, har aldrig arbetat i Bromma.

Arbete utanför Posten: Personlig assistent.

Hur trivs du på Tomteboda?

-- Bra! Ganska kul ställe, stort, mycket olika folk; gillar det. Jag jobbar i en liten grupp, men i ett stort sammanhang. Stor kontrast till mitt andra jobb.

Om Tomteboda tar över Brommasorteringen nästa år - vill du stanna kvar då?

-- Ja!

Något som kan förbättras?

-- Vill kunna påverka mer. Och bättre lön!

Nöjd med valutgången?

-- Nej! Fel sida vann.

Hur har sommaren och semestern varit?

-- Har varit på landet i Västergötland och vårdat min sjuka mor.

/JA

istället för att hyra en med filter. Dessutom se till att de andra rökställen som finns i huset får ett direkt utslag istället för dessa filter som inte fungerar, samt kostar mycket pengar i serviceavtal. Det skulle bli både bättre och billigare för terminalen. Jouko Lehtinen fick i uppdrag att på nytt utreda frågan i samråd med HSO. (Övriga rökkurer på plan 2 är befintlig vid KSM samt ALA:ns som ska flyttas till spårhallen).

I sammanhanget diskuterades också om det mellersta rökrummet på plan 3 kan stängas.

Personalfest

Pengar har avsatts i terminalens budget för att antingen ha en fest eller Luciafirande alternativt julbord; inte bådadera. Frågan tas upp igen vid nästa samverkansmöte.

Infodatorerna

Det centrala påbudet om Internetförbud på infodatorerna gäller fortfarande. Samtidigt har infodatorerna på plan 3 flyttats undan för att användas som arbetsdatorer. SEKO krävde (med instämmande av informationsansvarige) att datorerna

flyttas tillbaka till ursprungliga platser så att personalen åtminstone kan använda dem till att gå in på Posten Idag.

I det svar som klubben fått från postens informationsdirektör angående stängningen av infodatorerna, skriver hon att "varje medarbetare kommer i framtiden att kunna få ett sådant personligt RACF-ID, efter beslut av närmaste chef". Terminalchefen klargjorde att han inte kan ta några sådana beslut p.g.a. att det inte finns några pengar till detta (varje behörighet kostar 3-5.000 kronor/år).

Behovsanställda

För närvarande finns ca 20 behovsanställda. Samverkansgruppen enades om att anställa ytterligare 10 samtidigt som en begränsning på max 50 tim/månad införs i det lokala avtalet. De behovsanställda ska anlitas för att ersätta övertid vid volympoppar, hög sjukfrånvaro, etc.

Västberga/Säckdepån

Efter de mer eller mindre frivilliga omplaceringar/inlån som skett till Säckdepån är det f.n. inte aktuellt med några tvångsomplaceringar.

Jan Åhman

Lönerevisionen

● Gällande löneavtal löper på tre år, från den 1 oktober 2001 till den 1 oktober 2004. Enligt avtalet ska lönerna höjas tre gånger. Den 1 oktober i fjol med tre procent, den 1 oktober i år med lika mycket och nästa år vid samma tidpunkt med 2,9 procent.

Det innebär att vi i år har en lönepott på tre procent på lönesumman att förhandla om på terminalen.

I pengar rör det sig i genomsnitt om drygt 500 kr/mån och heltidsanställd.

Inga krav fastställda

Förhandlingarna beräknas starta i början av oktober. Klubben har ännu inte fastställt kraven inför årets förhandlingar. I fjol yrkade - och fick vi - 400 kronor generellt och lönegolvet landade på 16.900 kr/mån för sorterare. Den sista hundralappen fördelades på individuella påslag i förhandlingarna ute på enheterna.

Ett litet problem i årets förhandlingar är att ca 80 medlemmar byter

enhet samtidigt som löneförhandlingarna startar.

Byta sektion

Ca 60 nattare från GSM och ca 20 deltidare från GSM och SSM byter enhet och därmed också SEKO-sektion när den nya organisationen träder i kraft på plan 3.

Flera styrelseledamöter flyttar från GSM till SSM och Sektion Stora, bland annat sektionsordföranden.

En diskussion förs nu i klubben och sektionerna hur detta - liksom de praktiska problemen i samband med löneförhandlingarna - ska lösas utan att vi tappar kraft i det svåra fackliga arbete vi har framför oss under hösten.

Frågan kommer att tas upp vid kommande sektionsmöten och rapport lämnas vid klubbens budgetmöte i november.

/JA

Tba-röster



Namn: Micke Nyman

Aktuell som: Försorterare i Bromma-sorteringen. Dagtidare. Tidsbegränsat anställd.

I Posten: Sedan november 2000. Började direkt på Tomteboda.

Hur trivs du på Tomteboda?

- Helt OK. Jobbade på restaurang tidigare, men ville ha omväxling. Trivs med tiderna och arbetskamraterna. Har blivit roligare och mer omväxlande nu när vi arbetar ihop med övriga för-sorteringen.

Vill du stanna kvar om Tomteboda tar över sorteringen?

- Ja, men jag blir nog inte kvar så länge i alla fall. Man ska inte stanna så länge på samma ställe, men har inte tänkt så mycket på vilket annat jobb det skulle vara. Kommer nog att börja studera, data och ekonomi kanske.

Något som kan förbättras?

- Vill ha ett säkrare anställningsavtal, våra tidsbegränsade anställningar förlängs bara med några månader i taget. Lönen är för dålig!

Nöjd med valutgången?

- Hade nog varit mer intresserad om jag vore äldre. Tycker att alla säger samma sak - men kanske mer missnöjd om moderaterna vunnit.

Sommaren och semestern?

- Jättenöjd! Var i Spanien en vecka och sedan på landet, i Finland, strax utanför Helsingfors. Mina föräldrar kommer därifrån.

/JA

Tomteboda-Klumpen

Tack Jouko – och välkommen Lasse!

• Sedan måndagen den 23 september har vi en ny chef för Klumpsorteringsenheten. I alla fall det närmaste året så länge Jouko sköter Tomtebodas ekonomi och sen får vi väl se.

Vi hälsar Lars Lövlie välkommen till denna dynamiska och spännande arbetsplats samtidigt som vi naturligtvis tackar Jouko och önskar honom lycka till i arbetet med Tomtebodas finanser,



Nye chefen Lasse Lövlie presenterar sig....

som ju betyder så mycket för oss alla. Vad vi gör om ett år vet väl snart ingen i kåken så det behöver vi väl inte spekulera i de flesta av oss sorterar säkert post i alla fall. Hur som helst tror jag säkert Jouko tar sig en titt ner då och då om inte annat för att utbyta lite åsikter med några av alla våra engagerade medarbetare.

Mycket engagemang

För det är helt klart att det verkligen finns mycket engagemang bland personalen. Under åren som gått har vi blivit ett sammansvetsat gäng som sliter på våra skift dygnet runt nästan årets alla dagar och nätter..I en arbetsmiljö som väl fått stryka på foten under de senaste årens besparingsstryck. Så här får ett gammalt huvudskyddsombud nog lite att bita i. Men det passar ju å andra sidan väldigt bra och ter sig säkert som en riktig utmaning för Lars Lövlie. Jag tror det blir jättebra om vi bara får arbeta under vettiga villkor. Har vi bara" lagom "mycket att göra, tillräckligt med

personal och maskinen fungerar, tuffar den här skutan på riktigt fint, säkert ett bra tag till.

Löneöversyn

Snart börjar en ny löneöversyn och vi skall naturligtvis ha diskussioner som vanligt. Ett medlemsmöte kommer att hållas. Vidare ska vi givetvis ha ett medlemsmöte med tillhörande sedvanlig förtäring å lämplig lokal under hösten dit förutom Klump /Flödes personal även Kunds medlemmar inbjuds. Datum för detta är ännu inte fastställt

I skrivande stund väntar vi fortfarande på bord till pausrummet. Jag vet att de är beställda men Kinnarps kanske tillverkar dessa vartefter s a s så tids nog skall de väl vara på plats. Vidare behöver vi armatur så att vi slipper den här "operationssalsbelysningen" vi har nu. Väggarna väntar också på lite utsmyckning. (Rom byggdes inte på en dag!)

Friskvårdstimmen

Sjukfrånvaron är låg på Tomteboda , undantaget långsjuka , skriver Peter Salomonson i Tomtebodanytt. Det är ju glädjande även om jag misstänker att det finns lite semesterdagar med i spelet som förrycker statistiken. Det borde väl innebära att vi fortsätter med friskvård-

stimmen, pausgympan och liknande aktiviteter. Det visar väl också att det är samhällsekonomiskt lönsamt med lite för stor personalkostym om vi nu har det. Hoppas man tänker på det högt uppe i Postledning när man tittar på hela postens personalsituation framledes. Problemet med den accelererande sjukfrånvaron och de kostnader de orsakar samhället var ju valrörelsens stora fråga. Med tanke på vår höga medelålder och att man vill att vi ska vara delaktiga i produktionen så länge som möjligt måste man väl ta hänsyn till vad som i så fall krävs. Från vår ägare statens sida Annars är ju allt bara skitsnack.

Höstform

Hur som helst , efter en lång skön sommar är det nu höst med hög och klar luft. Hammarby har kommit i höstform och säkrar kontraktet efter det här mellanåret. Förhoppningsvis gör vi detsamma. Bara inte spelreglerna ändras för mycket.

Staffan Millner

Staffan Millner är ordförande i Sektion Klump/Flöde

... för bland andra Marie Jansson och Anette Lenander. I bakgrunden Torsten Andersson.



Posten erbjuder delpension

• Postens erbjudande om delpension gäller året ut. Därefter tar arbetsgivaren ställning till om det eventuellt ska förlängas. Den som är intresserad av att trappa ner på detta sätt bör alltså bestämma sig före nyår! Som vägledning repeterar *Faktuellt* de grundläggande villkoren.

Syftet med delpensionen 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 kvarvarande 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. Man kan själv välja att avsluta delpensionen och övergå till hel pensionering enligt övergångsreglerna (och de villkor som gäller för den). Man tillåts däremot inte att avsluta delpensionen för att återgå i tjänst på de procent som delpensionen omfattar.

Konsekvenser

Den "ordinarie" tjänstepensionen vid 65 år (ITP-P) beräknas på deltidсанställningens pensionsmedförande lön och den pensionsmedförande lön som ligger till underlag för delpensionen. Det innebär en något lägre tjänstepension (eftersom den pensionsmedförande lönen för delpensionen "fryses" vid det belopp som gäller när man går i delpension. Exempel. Om min pensionsmedförande lön när jag går i delpension är 17.500 kr beräknas tjänstepensionen för delpensionsdelen på detta belopp. Min pensionsmedförande lön för deltidсанställningen har naturligtvis höjts något fram till 65-årsdagen. Å andra sidan gör kapningsreglerna i pensionsavtalet att jag inte får tillgodoräkna mig de senaste fem årens lönehöjningar fullt ut, varför skillnaden i slutänden inte blir så stor jämfört med om jag jobbat heltid fram till 65 år). Dessutom beräknas tjänstetidsfaktor för delpensionen fram till 65 år, vilket kan vara av betydelse för den som inte uppnått full tid (30 år) när man går i delpension.

Påverkas något

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 delpensionens pensionsmedförande lön "fryses" blir premien för den delen något lägre.)

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 hinner uppnå en skaplig tjänstetidsfaktor fram till 65 år.

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 senare lägger sin pensionering. Det innebär att man vid 62,5 års ålder får en pension på ca 73 procent.

Söka fram till årsskiftet

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

Postens halvårsresultat

Ökad förlust för brev och paket?

■ Posten redovisar en vinst för första halvåret i år på 570 miljoner, en förbättring jämfört med samma period förra året med 823 miljoner.

Tyvärr är verkligheten sämre än vad dessa siffror, återgivna i den rosa pressen, visar. Plusresultatet uppnås genom att pengar frigörs ur den reserv som tidigare satts av som säkerhet för beräknade förluster i kassarörelsen. I och med bildandet av Svensk Kassaservice - och den bantade service som detta innebär - och det höjda anslaget från riksdagen (400 miljoner/år fr.o.m. 2002) minskar förlusterna i kassaverksamheten. Första halvåret uppgick de till 60 miljoner. Därför har 916 miljoner hämtats - från de dryga 2 miljarder som avsatts - för att snygga till halvårsresultatet i år. Dessutom har 60 miljoner använts för att täcka periodens negativa resultat i Svensk Kassaservice. Därefter återstår 1,1 miljard som reserv för beräknade förluster fram till år 2006.

Oroande

Det oroande i halvårsresultatet är att den tendens som syntes redan förra året, nämligen att förlusterna inom "Meddelanden och Logistik", som man kallar breven och paketen med kringverksamhet, fortsätter att öka. Halvårsresultatet uppgår till -286 miljoner (- 105 miljoner förra året), men för andra kvartalet var det än värre: - 469 miljoner (- 252).

Som förklaring till det försämrade resultatet anges kostnaderna för uppbygget av nya Servicenätet, effektiviseringsprogrammet E25 (som ska spara in 1 miljard på tre år, men som hittills tycks kosta mer än det smakar), minskade intäkter för Falcon Airs persontrafik, integreringen av nyförvärvade bolag samt de sjunkande brevvolymer.

Redovisningen

Det finns anledning att upprepa en tidigare fråga, nämligen hur redovis-

ningen gick till så länge den "gamla" kassaservicen fanns kvar. Då togs som bekant stora förluster (exempelvis drygt 1 miljard 1999) i kassarörelsen. Samtidigt redovisades år efter år miljardvinster i brevvirksamheten. Så fort kassaverksamheten renodlats och reducerats och knoppats av rasar breven. Det reser frågetecken kring hur internredovisningen gick till för den delen av kassaverksamheten som då gällde hantering av brev- och paketförsändelser (och som nu ligger inom

Servicenätet och redovisas tillsammans med brev och paket). Det gör i sin tur att man kan fråga sig om de ökade förlusterna för brev och paket mer beror på att man flyttat dåliga siffror än på sämre resultat i rörelsen!

Till sist ska nämnas att nettoomsättningen uppgick till 11,7 miljarder första halvåret. Därav ligger ca 1 miljard i de utländska bolagen.

Jan Åhman

UPS:

Nytt avtal utan konflikt

■ Förhandlingarna mellan UPS och Teamsters resulterade den 16 juli i ett nytt avtal om löner och anställningsvillkor.

Avtalet löper på sex år och innehåller bl.a.

- löneökningar på sammanlagt 5 dollar under avtalsperioden (snittlönen för en heltidsanställd UPS-chaufför uppgår idag till 22.10 dollar/tim)
- inflationsgaranti som innebär ytterligare löneökningar om priserna stiger mer än tre procent.
- sjuklön och pensioner höjs med sammanlagt 3.75 dollar under avtalsperioden

Deltid blir heltid

- deltidsanställdas löner (deltidare har avsevärt sämre villkor) höjs med ytterligare 1 dollar/tim under perioden
- 10.000 deltidsjobb görs om till heltid
- förbättrade villkor för deltidsanställda pensionärer
- drygt 10.000 jobb som idag utförs av entreprenörer utan avtal med Teamsters blir "Teamster-

sjobb".

230.000 medlemmar

Teamsters organiserar 230.000 medlemmar inom UPS. Avtalet är det största avtalet som sluts inom den privata marknaden i år och förhandlingarna har följts med stort intresse - också därför att den hårda strejken i samband med förhandlingarna 1997 fortfarande lever i starkt minne.

"Idag firar vi att vi uppnått det bästa kontraktet i UPS historia", sade Teamsters ordförande Jim Hoffa i en kommentar och fortsatte: "I ett ekonomiskt klimat där många arbetare förlorar sina pensionsbesparingar och ser sina sociala förmåner nedskurna, skyddar det här avtalet våra UPS-medlemmar och deras familjer och sätter en ny standard för amerikanska arbetare".

I den medlemsomröstning som genomfördes röstade en stor majoritet för avtalet.

Jan Åhman

Årstaröster



Nuvia Florez Företagsposten

Hur har semestern varit?

Den har varit kanon. Han med att besöka en del platser bl.a. Leksand, Norrtälje och Cypern. Vädret lämnar ju inte heller något övrigt att önska.

Hur ser du på din lön och vad har du för förväntningar på lönerrevisionen?

Jag är inte nöjd med min lön. Redan vi förra lönerrevisionen hade jag högre förväntningar på löneförhöjning och det utifrån de arbetsuppgifter och kompetens som krävs.

Hur ser du på din arbetsmiljö?

På företagsposten är det ju lite tystare och lugnare än i övriga terminalen men det en del andra problem i stället t.ex. Det hårda golvet och det myckna vagndragandet.

.....



Nestor Dupo IRM

Hur har semestern varit?

Var 1 ½ månad i mitt hemland Filippinerna så jag har hunnit vila upp

mig. Har haft det mycket bra.

Hur ser du på din lön och vad har du för förväntningar på lönerrevisionen?

Jag tycker att lönen är ganska hyfsad för det här jobbet och förväntar mig att följa med upp lönemässigt i samma utsträckning som alla andra.

Hur ser du på din arbetsmiljö?

Det är mycket gående och stående arbete på IRM vilket gör att man anstränger benen en hel del. Det hårda golvet gör också att man blir trött i benen. Att vi har börjat växla lite med klumparbete underlättar lite grann. Ljudnivån skulle kunna vara lite lägre.

.....



Sima Sengupta Klump

Hur har semestern varit?

Har haft det mycket bra på semestern och rest omkring en hel del i Europa.

Hur ser du på din lön och vad har du för förväntningar på lönerrevisionen?

Jag är inte helt nöjd med lönen, tycker att nivån är för låg. Förväntar mig att få lite mer i kommande lönerrevision.

Hur ser du på din arbetsmiljö?

Jag trivs bra på klumpen men jobbet är ibland lite tungt och det känns ibland i kroppen. Luften kan vara väldigt torr och det kan vid vissa tillfällen ge mig huvudvärk. Alla ljud från maskiner och LTP-banor är också jobbigt och stressande.

Text: Janne Gebring
Bild: Göran Borgqvist

Stockholmsterminernas dataförening

Öppen för dig som arbetar på Arsta eller Tomtebodas.

Föreningen disponerar en välutrustad lokal på plan 2½, Tomtebodas.

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, Tomtebodas.

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 Tomtebodas

Kontakt: Lennart Gagnefjord,
tel 08-581 725 93

...

Postens fiskeklubb

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

Lugna puckars mosebok.....

• Vissa perioder tycker jag om att läsa dikter och just nu läser jag en bok av Bob Hansson som heter *Här ligger jag och duger*. Det är en samslagning av två böcker *Heja världen* och *Lugna puckars mosebok*. I dikten "tiden som kom till fingrar" skriver han i en strof:

Som poeten som ringer till sitt jobb,
säger
"kan inte komma idag"
och deras "varför då, är du sjuk?"
"nej, jag är alldeles för frisk för att
arbeta idag,
men jag kanske kommer imorgon,
om jag känner mig sämre"

Sorgen

Jag tycker mycket om den strofen för den speglar hur jag egentligen skulle vilja att världen skulle se ut. Man borde ha större möjligheter att lära känna sig själv och sina vänner för att verkligen kunna leva. När jag läser den kommer det också en stor sorg över mig. Sorgen handlar mycket om hur det är på Tomteboda nu och hur det var en gång när jag började.

Började gjorde jag 1988 efter att innan dess arbetat på dåvarande Statens Järnvägar som lokreparatör och informatör. Jag började arbeta 50% natt eftersom jag pluggade på Kom Vux och tänkte bli något när jag blev stor. Nu bar det sig inte bättre än att jag kom på att jag inte ville bli det jag tänkte och så fortsatte jag på Tomteboda och fick utökat åtagande till 75% natt.

Nattuniversitet

Ofta tänker jag på en natt när jag verkligen längtade efter att gå till jobbet i början på 90-talet. Jag, Mats-Åke Fältström och Juha Hamari (ar-

betar numera 75% natt på Årsta) stod ofta tillsammans och kastade klump i klumpringen. Den här natten hade vi bestämt att vi skulle utreda vad Humanism var. Både vad vi tyckte och det vi visste om Humanism som vetenskapligt begrepp. Natten infriade mina förväntningar och den får stå som en symbol för mig för den tiden. Ofta kändes det som att jag gick på någon slags nattuniversitet när jag arbetade på Tomteboda. Det fanns tid att prata och det var människor i alla åldrar, från hela Sverige och från Jordens alla hörn. Arbetet var inte det viktigaste utan människorna med deras tankar och idéer var det viktigaste för mig och jag tror många hade liknande känslor för att jobba på den stora postfabriken.

**Åke
Anevad
fick sista
ordet**

Underbart

Nu arbetar jag nästan bara fackligt och sitter i många möten där vi talar om att effektivisera och bli billigare per försändelse. Självt har jag köpt konceptet för att jag förstår att det är vår enda chans att behålla Tomteboda som brevterminal, men ibland så

smärtar det ordentligt i hjärtat. Snart finns det inte en tillstymmelse till möjlighet att se människorna istället för arbetet, eftersom vi måste bli så effektiva. Ibland funderar jag allvarligt på att ge upp kampen om Tomteboda för att stödja Bertil Nilssons Arlandaplaner. Bertil Nilsson har själv sagt att han vill bygga Arlanda large för att det är den sista terminal han kommer att lägga ner. Det skulle vara underbart att vara facklig ordförande därute på Arlanda. Då skulle jag övertyga styrelsen för SEKO klubb Arlanda att nu struntar vi i effektiviseringar och kräver resurser. Är man på en sådan terminal så behöver man ju inte gå med på ett enda effektiviseringsförslag innan postmängden sjunkit så drastiskt att vi inte behövs för att klara hela Sveriges post.

Uppdraget

Nu kommer jag att fortsätta kämpa för Tomtebodas överlevnad eftersom det är det uppdrag som vi i SEKO klubb Tomteboda fått av er medlemmar och att jag tror att det är en bra plats att ha en brevterminal. Tomteboda har en själ och framförallt ett hjärta men med för stora effektiviseringar kommer både själen och hjärtat att krympa bort. Då drömmer jag om gamla tider och tänker att med den maktposition Bertil tänker ge oss om Arlanda large byggs, så kanske vi kan återskapa en del möjligheter att se människorna och livet före arbetet.

Sorgsna och drömmande hälsningar.

Åke Anevad

Åke Anevad är ordförande i Klubb Brev Tomteboda.