

Arbetsgivarkrav:

Betinget bort i brevbäringen

Posten har sagt upp alla avtal i brevbäringen till den sista december i år. Istället för nuvarande arbetstidsberäkning vill man införa de ökända nyckeltalen även i brevbäringen. Målsättningen är att rationalisera brevbäringen med 20 procent fram till år 2000. Det innebär att betinget kommer att ytterligare försämrats och brevbärare avskedas.

Enligt nuvarande system är varje arbetsmoment i brevbäringen tidssatt in i minsta detalj. Det nya system som Posten vill införa är betydligt grövre. Det bygger på så kallade *nyckeltal*. Enligt Postens modell skall det finnas åtta faktorer, eller nyckeltal, som avgör hur mycket tid som skall anslås för utdelningskontorens arbete med att distribuera posten:

- 1) Antal adresserade försändelser
- 2) Antal oadresserade försändelser
- 3) Antal postlådor i tätort

- 4) Antal postlådor på landsbygd
- 5) Antal avlämningsställen i flerfamiljshus
- 6) Antal övriga avlämningsställen
- 7) Antal km färdväg mellan avlämningsställen inom tätort
- 8) Antal km färdväg mellan avlämningsställen på landsbygd

Förhandlingarna har ännu inte nått fram till hur mycket tid varje nyckeltal skall ge. Där-

Forts sid 2: *Betinget...*

1992 års löner

Pengar till jul

När Arbetsdomstolen i oktober tolkade 1992 års statliga löneavtal, dömde de till vår fördel.

De tre procent som avtalet stadgar skall utgå ograverade; ingen avräkning ska göras för löneglidningar. Varje anställd ska garanteras minst 320 kronor per månad i löneökning för 1992.

Förhandlingar om hu avtalet skall omsättas mer i detalj har påbörjats. 0,4 procent har avsatts till Trygghetsstiftelsen. De pengarna går till åtgärder för att hjälpa dem som sägs upp. Resterande 2,6 procent skall fördelas vid förhandlingar inom respektive affärsverk. Eftersom alla är garanterade minst 320

kronor gäller förhandlingarna dels hur dessa pengar ska läggas ut i lönessystemen, dels hur de 49 kronor per anställd som återstår, skall fördelas.

Förhandlingarna ska genomföras så att de retroaktiva pengarna från 1 april i år kan betalas ut senast på decemberlönen.

Bosson

Sid 3

Arbetsmiljö

Sid 4

Brevmonopolet

Sid 6

Övertaligheten

Sid 9

Forts från sid 1: *Betinget...*

emot har man sagt att nyckeltalet för adresserade försändelser skall täcka 60 procent av tidsåtgången. Om arbetsgivaren får igenom den beräkningsmodellen innebär det att volymen, det vill säga antalet utdelade försändelser, kommer att spela en större roll än idag för hur mycket tid som utgår. Det innebär att postrika områden där det samtidigt är lätt att dela ut posten, kommer att gynnas.

Nyckeltalen

Den ersättning som nyckeltalen ger skall täcka kostnaderna för all hantering från postmottagning tills dess att försändelserna är utdelade hos kunden, med undantag för vikariehållning, arbetsledning samt sakkostnader. Det innebär att den tid som nyckeltalsberäkningen ger i slutändan skall täcka inte bara brevbärarens arbete utan också försorterarnas. Kanske också eftersändningsregistrets tid, etc.; gränsdragningen är ännu inte klar.

Hela regionen

Med hjälp av nyckeltalen beräknas ersättningen för *hela regionen*. Med hjälp av statistik och nyckeltal räknas den totala tiden för Region Stockholm Norra fram och därefter anslår de tid till de lokala utdelningskontoren. Beräkningen och fördelningen av tid utifrån nyckeltalen görs varje år när bud-

geten läggs fast.

Stora lag

Hur fördelningen av tiden rent praktiskt skall gå till ute på kontoren anges inte närmare i arbetsgivarens förslag. Där står bara att "*utdelningen skall organiseras i lag*" och "*laget betjänar lämpligen ca 3.000 - 6.000 mottagare*".

Postens syfte med det nya systemet är för det första att skaffa sig en hårdare ekonomisk styrning över brevbäringen. Hittills har brevbäringen setts över med vissa - avtalsreglerade - mellanrum (1 - 3 år). Därefter har budgeten anpassats efter resultatet av omläggningen.

Vänder på steken

Nu vänder man på steken. I samband med budgeten fastställs varje år ramarna för brevbäringen och sedan får "distrikten" anpassas efter detta. Har volymerna sjunkit under det senaste året utgår lägre ersättning. Går Posten dåligt ändrar man i nyckeltalen så att varje *adresserad försändelse, etc*, ger mindre tid. Posten har deklarerat att de inte vill ha några avtal om nyckeltalen; dem skall man bestämma själv.

Rationaliseringar

För det andra tänker man sätta nyckeltalen så snålt, att man tvingar brevbärare och annan utdelningspersonal att arbeta mer på samma tid. Målsättningen för hela projektet är

en 20-procentig rationalisering fram till år 2000.

Förhandlingarna påbörjades i slutet av september. Enligt de senaste uppgifterna vidhåller Posten sina krav.

Gruppreklamen

Statsanställdas Förbund vill behålla nuvarande arbetstidsberäkning och det beting som detta innehåller.

SF vill även i fortsättningen ha centrala avtal om dessa frågor och inte de ensidiga arbetsgivarbeslut, som Posten är ute efter.

Till sist så kräver SF att gruppreklamen även i fortsättningen skall vara frivillig och ersättningen på 1500/1700 kronor/mån ligga kvar. Arbetsgivaren har i olika uttalanden sagt att de vill lägga in gruppreklamen i ordinarie arbetstid. De har ju också angett att det bör finnas ett särskilt nyckeltal för oadresserade försändelser.

Förbunds nivå

Förhandlingarna förs på förbunds nivå. I avdelningens utdelningsutskott, som följer förhandlingarna, ingår från Stockholm Norra Alf Duroj, regionklubsstyrelsen, Sven Hedman, Upplands Väsby samt Lennart Karlsson, Bromma.

Jan Åhman

FACKTUELLT nr 2, november 1992

Faktuellt ges ut av SF 3001 Regionklubb Stockholm Norra.

Adress: Postterminalen, 173 05 TOMTEBODA. Telefon: 08/781 75 80

Redaktör: Jan Åhman

Bossons krokodiltårar

Nya försök att lura brevbärarna

Utdelningschefen Maud Bosson ondgör sig i ett av Utpostens oktobernummer över att facket - påstår hon - skulle ha nobbat brevbärarna i regionen en inkomst på 200 000 kronor. Det låter naturligtvis egendomligt. Och visst är det märkligt, men inte på det sätt som Bosson föreställer sig.

Posten ville teckna avtal med det företag som ger ut den lokala telefonkatalogen *Din Del*. Problemet var att kunden ville betala högst 80 öre styck för utdelningen. *Din Del* väger mellan ett par hundra gram och upp till nästan ett kilo. Styck! En brevbärare med 400 hushåll skulle alltså bära ut mellan 100 och 400 kilo. Gruppreklamavtalet kompenserar för detta extraarbete; ersättningen är enligt avtal mellan 70 och 191 öre per styck, beroende på vikten. Avtalet gäller - vilket det finns anledning att påminna Bosson om - även i Stockholm Norra.

60 öre styck

Bosson ville betala 60 öre per styck till brevbärarna, oavsett vikten. När regionklubben avvisar detta skambud påstår hon att vi har lurat brevbärarna på

200 000 kronor!! I själva verket är det ju hon som har försökt dumpa marknaden genom att uppmana brevbärarna att avstå från åtskilliga tusen i gruppreklamersättning.

Sercicegrupperna

Bosson gråter krokodiltårar över brevbärarna förlorade gruppisersättningar. Det finns därför anledning att påminna om en annan historia, där hon också försöker blåsa brevbärarna på pengar. Det handlar om servicegrupperna. Det är nu snart ett år sedan avtalet för 1992 slöts. Enligt avtalet avsatte 1.676.300 kronor att användas till vikarieorganisationen inom Utdelning i Stockholm Norra. Meningen var - enligt avtalet - att distrikten skulle hitta egna lösningar inom ramen för de 1,6 miljonerna. Så gott

som alla distrikt har dock gett blanka f-n i att inrätta någon särskild vikarieorganisation (servicegrupper eller liknande) utan nöjt sig med det "hopptilllägg" som är ett minimum enligt avtalet. På så sätt håller man inne merparten av de överenskomna pengarna. Här har alltså Bosson & co blåst framför allt brevbärarna på kanske (svårt att idag ge någon exakt siffra) över en miljon!

Twisten vidare

Regionklubben har inte accepterat denna vantolkning av avtalet utan begärt att förbundets postsektion skall föra tvisten vidare. Tyvärr har frågan inte kommit längre än så när detta skrivs.

/JÅ

Brevbärarprotester

På olika platser i landet protesterar brevbärarna mot de försämringar som arbetsgivaren planerar.

I Eskilstuna följde man tjänstgöringslistorna till punkt och pricka en vecka i början av oktober. Alla började i rätt tid, man arbetade i normal arbetstakt och tog de raster man har rätt till.

- Vi hade en mycket god sammanhållning under "aktionsveckan", säger Arne Holmberg från SF:s Eskilstunaavdelning. Många kunder reagerade på att de fick posten senare. Ändå hade vi gett "dispens" så att servicenivån för affärerna och postfixarna kunde hållas.

- Arbetsgivaren har anpassat sig till brevbärarnas hårda arbetstakt och lagt upp servicen efter den, säger han.

Även i Göteborg tänker man slåss för att behålla ett rimligt beting. I Mölndal och Partille planerar man för aktioner liknande den i Eskilstuna. I Mölndal avskaffar man betinget i en dag, den 20 november, och i Mölndal under en vecka i december.

Allvarlig olycka på Tomteboda

Hård kritik på Brevklubbens möte

Den 27 oktober inträffade en allvarlig olycka på brevkontoret på Tomteboda. En behållartömmare hakade upp sig på grund av ett bokpaket som fastnat under vaggan när den var på väg ner. När en av dem som arbetade vid maskinen gick in under tömmaren för att ta loss paketet, föll vaggan ner och klämde fast honom. Genom ett under överlevde han. Vi hoppas att han snart kommer att vara i tjänst igen.

När olyckan diskuterades på Brevklubbens medlemsmöte dagen därpå riktades mycket hård kritik mot arbetsledningens sätt att sköta arbetsmiljöfrågorna på Brevkontoret. Även facket och Huvudskyddsombudet fick utså kritik från deltagarna på mötet.

Inkompetent

— Det är ingenting att hymla med att arbetsledningen är inkompetent, som en kritiker uttryckte det. Den ansvarige chefen borde avstängas från sin tjänst i avvaktan på polisutredningen. Tidigare var det viss utbildad personal som skötte tömmaren, men nu efter omorganisationen sätter man in vem som helst.

Bråttom

— Varför är det hela tiden så bråttom att genomföra alla beslut, frågade en annan av mötesdeltagarna. Från en dag till en annan har vi fått en ny organisation och nya arbetsmoment på BSM, utan någon ordentlig utbildning.

I diskussionen framkom också att varningsskyltar är överklustrade eller förstörda på annat sätt. En del av skyddsombuden, bland annat på den avdelning där den svåra olyckan inträffade, saknar helt utbildning.

— Utbildningen har legat nere i ett halvår i väntan på en ny

utbildningsplan, svarade huvudskyddsombudet Lars Lövlie. Ett svar, som inte mötte någon större förståelse bland medlemmarna på Brevkontoret.

Det avslöjades också att ombyggnadsarbeten, till exempel rivningen av KSE, påbörjats utan att berörda skyddsombud informerats.

Sidovagnar

Faktuellt bad huvudskyddsombudet Lars Lövlie om en kommentar efter det som inträffat. På mötet frågade man dig om du inte misslyckats i ditt arbete med tanke på de missförhållanden, som nu kommer i dagen?

— Nej, det tycker jag inte. Men det finns fortfarande mycket kvar att göra. Min målsättning är i första hand att få det



lokala arbetsmiljöarbetet att fungera. Skyddsombuden spelar en viktig roll. Men de får inte bli några "sidovagnar", som tvingas arbeta på egen hand, vid sidan av organisationen.

Arbetsgivaransvar

— Enligt arbetsmiljölagen, fortsätter Lars Lövlie, är det arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön, men även det lokala facket måste ta sitt ansvar. De lokala arbetsmiljöutskotten har en mycket viktig uppgift i att samordna skyddsarbetet ute på arbetsplatserna. Min roll som huvudskyddsombud är att vara en sorts samordnare som kan stötta skyddsombuden i det arbetet.

Omedelbar utbildning

Vad händer nu? Vilka åtgärder kommer att vidtas med anledning av olyckan?

— All personal i hela regionen som arbetar med den här typen av maskiner, kommer omedelbart att få utbildning. Man kommer därefter att gå vidare och se över utbildning och instruktioner för övrig teknisk utrustning. Jag har idag informerat huvudskyddsombuden vid samtliga terminaler i landet om vad som hänt på Tomteboda, och de åtgärder vi har vidtagit här. Arbetsmiljökommittén kommer att ha ett extra sammanträde med anledning av olyckan.

Ökade risker

Hur blir det med arbetsmiljöutbildningen?

— Den nya utbildningen startar innan jul. Den är avsedd för

Värdet kvar på Tomtebodan

Värdehanteringen i Storstockholm har varit föremål för en undersökning som mynnade ut i att all värdehantering borde koncentreras till Stockholm Klara. Regionchefen i Stockholm Södra har sagt nej och bland annat därför verkar det idag som om utredningen lagts på is tills vidare.

Utredningen har gjorts på uppdrag av Postproduktion och uppdraget gick ut på att undersöka om det är möjligt att koncentrera all inrikes värdehantering i Storstockholm till en av terminalerna.

Snål bemanning

Utredarna (en från vardera Stockholm Södra, City och Norra) lämnade sitt förslag i juni. De ansåg att det var både möjligt och lämpligt att koncentrera all värdehantering till Stockholm Klara, vilket - enligt utredningen - skulle ge en besparing på 16 årsarbetskrafter eller 4,8 miljoner. Dessutom skulle drygt 500.000 kronor sparas in på lokalerna, trots viss ombyggnad på Klara.

— De siffrorna kan vi som jobbar på Tomtebodas värde

inte acceptera, säger **Isabelle Westin**, som är fackligt ombud. Den bemanning som utredarna föreslagit i den nya organisationen är för snål. De har inte heller tagit hänsyn till svårigheterna att hyra ut de lokaler som skulle utrymmas på Tomtebodan och Årsta.

Vinst

— Dessutom, fortsätter hon, har man inte undersökt vilka besparingar som kan göras i *nuvarande* organisation. Om man räknar enligt Postens egna kalkyler går värdet på Tomtebodan redan idag med en liten vinst. Genomför man de förändringar vi som arbetar här är överens med arbetsledningen om skulle det ge ytterligare 2,5 miljoner i vinst.

Det är svårt att idag få något

exakt besked om värdets framtid i Storstockholm. En rundringning bland ansvariga personer ger ingen riktig klarhet. Det verkar dock som om utredningen ligger på is tills vidare. Den direkta orsaken tycks vara ett blankt nej från Södras regionchef.

Omvandlingsprojektet

I Stockholm Norra kommer man nu att undersöka värdet inom ramen för Omvandlingsprojektet. Är det möjligt och rationellt att varje "burk" ansvarar för sin del av värdet, lyder frågan.

Dessutom så kan man nog räkna med att värdehanteringen tas upp i samband med Brevnät -94.

Jan Åhman

Öppet möte om

Bolagiseringen

Torsdag den 19 november kl. 18.00
i Norra Latin - Musiksalen

Medverkande:

Ulf Dahlsten - Posten
Sven Olov Arbestål - Statsanställdas Förbund
Inez Uusman - riksdagsledamot (s)

Kom och säg din mening!

Arr: Statsanställdas Förbund avd 3001 - Socialdemokratiska Postklubben

Stora brister i Solna's arbetsmiljö

Skyddsombuden vid Solna 1 har i många år påtalat brister i arbetsmiljön. Den 19 augusti gjorde Yrkesinspektionen ett besök vid kontoret. Deras rapport avslöjar anmärkningsvärda brister i arbetsmiljön.

Ventilationsanläggningen var delvis ur funktion och platschefen blev därför tillsagd att "se till att ventilationsanläggningen regelbundet underhålls". Självklart kan det tyckas. Likaså att en trasig lastkaj "iordningställs så att hantering av gods kan ske säkert och bekvämt", som YI skriver i sin rapport.

Dåliga omklädningsrum

Vid hanteringen av gruppkläm finns det risk för belastningsskador på grund av besvärliga arbetsställningar. Arbetsgivaren ålades därför att skaffa en lyftanordning för att få en bättre arbetshöjd vid sortering av försändelserna. Yrkesinspektionen slog också ner på omklädningsrummen, som är dåligt underhållna. Bland annat sitter undertaksplattorna så löst att det finns det risk för att de skall rasa ner. Vidare saknas det kunskap i de kemiska ämnen/-produkter som används vid kontoret, t ex inom lokalvården.

Bildskärmsarbete

Enligt Arbetarskyddsstyrelsen föreskrifter "skall utses och utbildas ett erforderligt antal personer som vid behov kan lämna första hjälpen", skriver Yrkesinspektionen i sin rapport. Så är inte fallet på Solna 1 och arbetsgivaren åläggs därför att uppfylla kraven.

Vid inspektionen framkom också att några av dem som arbetar vid bildskärm inte ge

nomgått föreskriven synundersökning.

- Den som normalt arbetar vid bildskärm mer än en timme under arbetsdagen skall på arbetsgivarens bekostnad genomgå synundersökning, skriver YI. Om undersökningen visar att särskilda glasögon behövs och att glasögon för normalt bruk inte kan användas, skall arbetsgivaren tillhandahålla sådana, påpekar de vidare.

Sorteringsfacken

En annan mycket intressant sak som Inspektionen anmärkte på, gäller utformningen av sorteringsfacken. Dessa kan inte regleras i höjdded, konstaterar de och hänvisar till Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter. Enligt dessa "skall det eftersträvas att den som utför arbetet kan variera arbetsställning och arbetsrörelser", skriver YI och ålägger Posten att kartlägga de ergonomiska riskerna vid sorteringsarbete samt ta fram förslag till åtgärder.

Efter denna svidande kritik är det inte konstigt att Yrkesinspektionen anser att det interna arbetsmiljöarbetet vid kontoret måste förbättras.

Svidande kritik

- Yrkesinspektionen vill erinra er om att ni som arbetsgivare skall bedriva ett systematiskt skyddsarbete innebärande bl a kartläggning och uppföljning av de brister i arbetsmiljön som

kan finnas i Er verksamhet. Dessutom skall ett aktivt organiserat samarbete finnas på Er arbetsplats för att hantera arbetsmiljöfrågorna, skriver YI i sitt meddelande.

Tröghet i systemet

- Det finns en tröghet i systemet som gör att det tar orimligt lång tid att få saker åtgärdade, kommenterar skyddsombudet Ingemar Carlsson Yrkesinspektionens rapport. I något fall har brister som vi påtalat gått som följetong i flera år utan att rättas till.

- Ständiga chefsbyten och omorganisationer av skyddsverksamheten har inte gjort arbetet



lättare, fortsätter han. När det gäller ventilationen har vi också problem med en oseriös fastighetsägare här i Solna Centrum.

Besked 15 november

Arbetsgivaren skall lämna besked till Yrkesinspektionen senast den 15 november hur man tänker avhjälpa bristerna.

Jan Åhman

"Övertaligheten"

Uppsägningar inom alla områden

Övertaligheten är numera den alltmer överskuggande fackliga frågan. Vi är inne i fyra parallella förhandlingsprocesser, där arbetsgivaren vill säga upp folk: Sortering, Åkeriet, Ut- delning samt Administrationen.

SORTERING

Inom Sortering har vi nu kommit till vad som på "övertalighetsjargong" kallas *andra varvet*. I region Södra och Postgirot har det fastställts en övertalighet på 72 personer. Den påverkar oss genom att turordningskretsen för Sortering är gemensam för det tre regionerna, inklusive bland annat Postgirots postbehandlingsdel. Turordningslistan som upprättats, de 72 sist anställda inom kretsen, innehåller 25 namn från Stockholm Norra.

Reservation

Förhandlingen är lyft till en central förhandling. Skälet till detta framgår ur SF:s reservation. Vi menar att uppsägningarna brister i saklig grund då det finns ett stort antal tidsbegränsade anställningar, framför allt i Södra regionen, vilka vi hävdar skall avräknas. Vidare fanns det från början på listan fem personer som är omplacerade från förra uppsägningsomgången till chaufförsutbildning och således tillhör en annan turordningskrets. Detta accepterade arbetsgivaren efter vårt påpekande, men tillförde istället fem nya namn. Detta accepterar vi inte.

Central förhandling

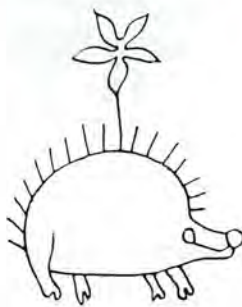
Den centrala förhandlingen om andra varvet genomfördes den 3 november. I ingen av de frågor som redovisats ovan förändrades resultatet. Turordningslistan justerades till 67 personer, eftersom något enstaka avgångsvederlag räknades av.

På båda de förhandlingsnivåer som frågan hittills har behandlats har vi från SF hävdats att man på Postgirot inte på ett tillräckligt sätt har arbetat med möjligheterna att erbjuda avgångsvederlag för att minska övertaligheten.

Överklaga

I och med att denna centrala förhandling är slutförd kommer uppsägningarna att verkställas. För oss återstår att begära en tvisteförhandling, vilket innebär att förhandlingen i den omgången sker mot Postens huvudkontor.

Den möjlighet som sedan återstår är att överklaga uppsägningarna och få en behandling i Arbetsdomstolen. Detta tar man ställning till efter tvisteförhandlingen.



Första varvet

Efter denna genomgång av läget inom Sortering idag, kan det finnas anledning att redovisa resultatet av första varvet. I april i år genomfördes förhandlingar utifrån ett varsel på 251 personer. Arbetsgivaren anförde budgetmässiga skäl samt hävdade att en ny organisation för Sortering utgjorde skäl för upp

sägningarna. Vi uppfattade bara att man redovisade det antal årsarbetskrafter man hade råd med, räknat enligt nyckeltalen, utifrån gällande budgetramar. Vi reserverade oss givetsvis.

Som en del i omplaceringsarbetet erbjöd man i Norra regionen möjligheter till ett avgångsvederlag med tre månader utöver den dubbla uppsägningstiden, och dessutom ett pensionserbjudande för anställda mellan 60 och 65 år.

95 uppsagda

Totalt accepterade 121 personer avgångsvederlag och 18 pension i Norra regionen. 11 tog pension i City. Av de 18 som tog pension i Norra räknade arbetsgivaren bara av sex, då övriga antingen tillhörde andra delar än Sortering eller ändå skulle ha gått i pension. 22 personer omplacerades till annan verksamhet. Till sist återstod 95 personer (av ursprungliga 251) att säga upp, av dem tillhörde 27 Norra regionen, övriga 68 sägs upp i City och Södra.

Frivillig omplacering

De 68 skall nu ersättas av omplaceringar från vår region. Detta arbete pågår för närvarande med frivillighet. Detta har varit vårt krav.

Vi har överklagat uppsägningarna och fört dessa till en central tvisteförhandling. Skälen för vår överklagning har dels varit att vi anser att uppsägningarna enbart grundar sig på budgetmässiga skäl samt att en större andel pensionsavgångar

skulle räknas av. Den centrala tvisteförhandlingen har avslutats i dagarna. Givetvis bestrider Posten våra krav. Förhandlingarna ledde dock till att man i förhandlingsprotokollet poängterar behovet av en bättre samordning mellan de tre regionerna.

ÅKERIET

Inom Åkeriet är orten och turordningskretsen densamma, hela Storstockholm (samma gäller för Sortering). Arbetsgivaren har begärt förhandlingar den 6 november; man anser att det finns en övertalighet på 40 personer.

Enligt vår uppfattning är det minsta man kan begära att transportdelen inom f-paketshanteringen i Kalhäll respektive Segeltorp bör fastställas innan övertalighet konstateras.

ADMINISTRATIONEN

Inom administrationen utgör Stockholm Norra orten. Ett antal förhandlingar har genomförts för att fastställa kretsarna. Dessa har till sist fastställts efter arbetsinnehåll till sju stycken: *assistenter/kontorister, löneadministration, handläggare, personalspecialist-rehabilitering, personalspecialist-friskvård, marknadsföring samt sekreterare.*

Anställd före 1977...

Övertalighet har konstaterats inom Assistent/kontoristkretsen med 21 personer, inom Handläggarkretsen med 6 personer och inom Personalspecialist-friskvård med 2 personer.

Problemet är framför allt turordningslistorna för Assistent- och Handläggarkretsarna. De sträcker sig tillbaka till anställningsår 1977 respektive 1982! Så länge måste man ha varit anställd för att inte bli uppsagd i de kretsarna!

...eller 1972?

Dessutom ville arbetsgivaren, hör

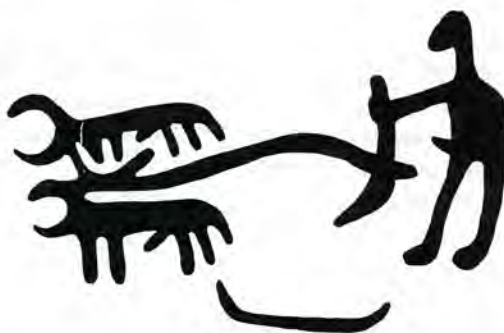
och häpna, undanta redovisningsassistenter och vissa specialfunktioner så att turordningslistorna utsträcks till 1972 respektive 1980! I detta läge har vi beslutat att lyfta förhandlingen. Vad som blir fortsättningen återkommer vi till.

HUVUDKONTORET

Även på huvudkontoret pågår övertalighetsförhandlingar. Totalt finns 1230 anställda på HK. 738 har placerats in på tjänster som undantas den vanliga övertalighetsförhandlingen. Utöver dessa finns 196 tjänster att söka. Det blir således 300 personer över! SF har funnit detta sätt att frånga såväl Lagen om anställningsskydd, LAS, som Turordningsavtalet, TurA-S så märkligt att man frånträtt förhandlingarna.

UTDELNING

Den 4 november var det en andra sittning om bemanningen inom



Utdelning. Materialet för bemanningen har tagits fram med utgångspunkt i den lokala personalplaneringen. Vi kritiserade vid första sittningen att arbetsplatsklubbarna inte fått vara med, samt att det måste ingå en rimlig beräkning av hur många som är disponibla den 1 juli 1993. Under den dryga vecka som förhandlingen var ajournerad fick vi en koll på sifferunder-

laget via arbetsplatsklubbarna. Vid den senaste förhandlingen var vi inte överens om framförallt den beräkningsmetod som arbetsgivaren använde sig av. Det resulterade i en reservation från vår sida. Vi återkommer när vi vet mer.

SLUTORD

Ovan har vi redovisat fakta och det faktiska förloppet kring de olika övertalighetsprocesser vi för närvarande är inblandade i.

Det brister såväl i arbetsgivarens kunskaper i som respekten för den lagstiftning som finns. Det finns också brister i hanteringen av det nyligen och av de lokala parterna träffade kollektivavtalet om turordningskretsar inom Stockholmsregionerna.

Vi tycker att detta är upprörande och vittnar om dålig personalpolicy. Att bli uppsagd eller inte är en livsavgörande fråga för de flesta människor. Dessa processer har ett högt pris i mänskligt lidande som

var och en med en någotsånär människovänlig inställning starkt måste reagera mot.

Dessutom hävdar vi med bestämmdhet att Posten har råd att sköta en personalaveckling med åtminstone avgångsvederlag av den typ som användes i första varvet i Norra regionen.

Brodde Zetterlund/Göran Larsson