

Lönerevisionen avslutad

A-kassan sid 4

14 950 lägsta sorterarlön - utom för de tidsbegränsade

■ ■ 1996 års lönerevision ("RALS") handlade om att fördela drygt en miljon kronor. Förhandlingarna, som nyligen avslutades, har i år till större delen förts lokalt ute på enheterna och resultatet kommer därför att se litet olika ut. En gemensam nämnare är dock att golvet satts till 14 950 kr/mån på alla enheter. De allra flesta har samtidigt fått mer än 225 kr/man i generellt påslag och många av de tidsbegränsade har fått rejäla påslag.

Fördelningen av potten skedde på regional nivå. Principerna för fördelningen var att *alla* enheter skulle ha råd att höja dem som låg under ett golv som ungefär motsvarar det som blev resultatet och att *alla* skulle ha råd att betala ut mer än 225 kr generellt.

Likasa skulle det finnas pengar till de enheter som har många tidsbegränsade och därmed större kostnader för att åtminstone något höja deras usla löner.

Tidsbegränsade

Resultatet har i stora drag blivit det förväntade även om det naturligtvis finns en del variationer mellan enheterna. "Golvet" är satt till 14 950 kr och de allra flesta fast anställda bör i och med årets lönerevision ha nått upp till detta. De tidsbegränsade har dock som regel en lång bit kvar till målet. Det nuvarande lönesystemet innebär ju att de som regel har en lön på 10 300 - 11 000 och potten skulle helt enkelt inte räcka till att höja alla upp till en mer anständig nivå. Trots att det innebär att vi som är fast anställda avstått från en del av de pengar som vi genererat och trots osäkerheten kring om hur länge de tidsbegränsade får stanna så har åtminstone en del av tidsbegränsade fått upp mot en tusenlapp i påslag.

Respektive sektion har/kommer att informera närmare om utfallet på den egna enheten.

Det som nu återstår av årets lönerevision är fördelningen av den s k kompetensutvecklingspotten, som uppgår till 444 000

kronor för hela regionen. De pengarna kommer att fördelas i en särskild förhandling.

De nya lönerna, inklusive det retroaktiva, kommer att betalas ut på novemberlönen.
Jan Åhman



Demonstration i finanskvarten.

Ewa Edström från Utdelningsklubben i City överlämnar ett gåvobrev till Konkursverket, som belöning för deras långvariga strävan efter att slå sönder den dagliga postservicen.

Läs mer på sid 6

VISION 2000

VISION 2000

■ ■ SEKO ska bli ett mer "medlemsnära" förbund är det tänkt. Ett steg i den riktningen är framtidsprojektet *Vision 2000*. Samtalet som alla medlemmar är inbjudna att delta i har pågått på arbetsplatserna under hösten.

Lönepolitik, arbetstider, kompetensutveckling, näringspolitik, arbetsorganisation och arbetsrätt är huvudområden i visionarbetet. Det finns sex delprojektgrupper, ett för varje område, de ska sammanställa de synpunkter som kommer in.

Vill du vara med och påverka och forma det fackförbund du vill ha i framtiden eller har du några frågor direkt till Gunnar Erlandsson, vår förbundsordförande: Faxa då in till förbundet på Gunnars Fax: 08-411 77 74.

Förtryckta faxblanketter finns hos ditt fackliga ombud.

Det finns även möjlighet att få arbetsplatsbesök från förbundsstyrelsen, pro-

jektledningen, SEKO-ombud och övriga funktionärer för att medverka på möten.

Två förtroendevalda brevbärare från Södra brev, som ingår i den grupp som fått i uppdrag att åka runt och i smågrupper diskutera SEKO post Sthlms handlingsprogram *FRAMTIDENS AR-*

BETSPLATS och *Vision 2000*, är just nu på Tomtebodan och ska sedan vidare till Klara och Årsta.

Irja Larsson

Tidplan för Vision 2000

Okt-Nov 96 Samtal om *Vision 2000* på arbetsplatserna

Nov-Dec 96 Inkomna synpunkter sammanställs

Jan-Mars 97 Sammanställningarna skickas till avdelningarna och klubbarna. Populär version av sammanställningen skickas till arbetsplatserna. Medlemmarna har möjlighet att skicka motioner till förbundet. Gunnars Fax är fortfarande öppen

April 97 Slutliga förslaget till framtidsprogram

Juni 97 Beslut tas på förbundsstyrelsen om *Vision 2000*.

Dags att skriva motioner till förbundsmötet !?



■ ■ *Motion* kallas det när man till SEKO:s högsta beslutande organ *Förbundsmötet* skriftligen föreslår hur man vill att förbundet ska agera / besluta etc i olika frågor. Förbundsmötet äger rum en gång per år. Ett antal delegater från SEKO:s olika branscher sammanträder under dagarna tre. Förbundsmötet beslutar bara om motioner som har inkommit i rätt tid! Dessa kan också ha antagits av avdelningar (ex SEKO post Stockholm), klubbar (t ex vår Terminalklubb), men man kan också skicka in den som *enskild* motion. En enskild motion måste dock behandlas vid klubb- eller avdelningsmöte. Följande datum gäller för Förbundsmötet 1997:

● Om man vill få motionen antagen av Terminalklubben - lämnas till styrelsen ca två veckor före årsmötet, som preliminärt hålls den **1 mars 1997**.

● Om man vill få den antagen av SEKO post Stockholm (avdelningen) ska motionen vara inskickad till avdelningsexpeditionen senast **28 februari 1997**. Avdelningen behandlar motionerna vid sitt årsmöte den 20 mars.

Nu räcker det med att klubben behandlar motionen.

Exempel på hur en motion kan se ut:

Namn...

Adress...

Personnummer

Rubrik...

Ämne... (motivering).

Jag/Vi yrkar därför Förbundsmötet beslutar....
(likatydande ordval måste alltid ingå i motion)

att... Ex. förbundet verkar för egenavgifternas avskaffande.

Micke Täll / Klara

Samma kamp här som där

Våra brittiska kollegor strejkar

Jag har i det jag skrivit om Posten - avregleringen, bolagiseringen, City Mail - försökt att även diskutera det internationella perspektivet. När systemskiftet slår sönder brevbäringen, när kassakontoren stängs och terminalerna plågas av en panikartad omställning är det inte bara våra egna profitjägare och deras politiker som bär skulden; ytterst är det världsmarknaden som talar.

Därför blir också postpolitiken i grunden likartad i de flesta länder - och kampen mot den densamma! Och gemensam!

I USA anordnar fackföreningarna picket-lines i en "Save our Service" - kampanj för att slå vakt om postservicen, jobben och anständiga arbetsvillkor. Jag skrev litet om det i ett tidigare nummer av *Faktuellt*.

Även i Storbritannien pågår en utveckling som i mycket liknar vår. Av de 1500 postkontor som fanns 1988 återstår idag mindre än hälften. Resten har blivit "downgraded" - trots en ofta stark lokal opinion emot. Men precis som hos oss lämnas kontoren över till snabbköp och andra privata firmor. Den fackförening som organiserar de flesta postanställda, Communication Workers Union, CWU, kämpar för att behålla postkontoren i postal regi under mottot *Save our Crown Post Offices*. Det man har lyckats uppnå hittills är att taktiken i privatiseringen och nedgraderingen har bromsats upp.

Hårdare strid

Samtidigt pågår en annan och än hårdare strid inom *Royal Mail*, som det fortfarande heter där borta.

Det brittiska postverket distribuerar idag 60 procent fler försändelser än 1980 - med lika många anställda. Drygt hälften av de anställda har fortfarande en sexdagsvecka som omfattar 41,5 timmar. Årslönen uppgår till knappt 10.000 pund. CWU:s medlemmar har under senare år varit överens med arbetsgivaren om införandet av "a mass of new technology" och man har accepterat en rad omorganiseringar liksom en översyn av grupprekommunikationsutdelningen. Så beräknas också vinsten

uppgå till 500 miljoner pund i år!

Vad är då tacken för detta?

Fortsatta rationaliseringar förstås. Royal Mail och regeringen går fram efter två linjer, som båda förefaller bekanta.

Dels vill arbetsgivaren införa vad som - lika vackert som hos oss - kallas för *teamworking*. Dels hotar regeringen med att upphäva brevmonopolet.



The Heart of Town

Den brittiske arbetsgivarens uppfattning om *teamworking*, lagarbete, innebär, enligt Martin Spellman från CWU:s avdelning i *West of London*, att

- tjänsteåldersbegreppet ("seniority") ska bort och "tjänstetillsättningar" istället ska ske "by management discretion"
- ingen ska ha några personligt definierade göromåls/tjänstgöringslistor utan alla har enbart "laguppgifter"
- lagets eller gruppens egen beslutanderätt ska ersättas med en lagledare som är *chef*
- "vikarierna" i lagen ska bort; de ordinarie ska täcka sjuk- och andra ledigheter.
- principen om rättvis fördelning av övertid tas bort och ersätts med ledningens "favouritism".
- lagen ska ha en 100-procentig målluppfyllelse, i alla avseenden (arbetskäpabilitet, produktivitet, kvalitet och kostnadseffektivitet)
- ett minimum av arbetsrotation

Röstat nej

Medlemmarna i CWU har röstade i somras nej (i Storbritannien röstar man fortfarande om sådana här saker!) till *den här sortens teamwork*. Det är inte så konstigt - samtidigt som jag nog tycker att det ger även oss en tankeställare om vad vi håller på med. Istället har britterna genomfört ett antal en- och tvådagarsstrejker för sina

krav: ett bevarat statligt brevmonopol, jobben kvar och bättre löne- och anställningsvillkor.

En annan sak som påminner om våra förhållanden är deras problem med Labour Party. Partiet är i "opposition" men väldigt suget på att erövra taburetterna; bland annat därför är deras stöd för de fackliga kraven svagt, för att uttrycka sig mildt. Det är t o m så att de fackliga ledarna på gräsrotsnivå börjar uppfatta Tony Blair, labours partiledare, som en motsändare. Trots det hårda motståndet från arbetsgivaren, regeringen och det "egna" partiet röstade våra kollegor nyligen i en andra omröstning *yes* till att fortsätta strejkerna.

Jan Åhman

WWW:

Källorna till artikeln har hämtats via Internet.

Den finländska posten har länkar till andra postföretag på sin hemsida (<http://www.posti.fi/plinks>). Där kan man bland annat hitta det brittiska postverket Vårt eget posten har ungefär samma länkar på den interna hemsidan, <http://www.i.posten.se>, men inte på den externa, <http://www.posten.se>.

CWU når man på <http://www.cwu.org>. Mer informationen om strejkerna hittar man på Labournet (<http://www.gn.apc.org/labournet>) och Labour Left Briefing links (<http://www.labournet.org/llb/links>), som också har många länkar till fackliga och politiska organisationer i Storbritannien och andra länder.

Vill man läsa en utomstående syn på CWU-ledningens taktik kan man göra det på den amerikanska Strike Page som finns på <http://www.igc.apc.org/strike>.

Till sist en påminnelse om SEKO:s egen hemsida, <http://www.seko.se>. Den är väl inte så f-t rolig, men den innehåller en hel del bra länkar. Dels till några lokala fackföreningar (titta t ex på Verkstadsklubben vid Scania i Södertäljes hemsida!), dels finns massor av länkar till olika tidningar, inte minst sådana som enbart publiceras på Internet.

Kamp lönar sig!

Ändringarna i A-kassan senareläggs

■ ■ De församlingar i A-kassan som *Faktuellt* redogjorde för i ett tidigare nummer - och som skulle ha trätt i kraft vid nyåret - skjuts upp.

Det är helt och hållet ett resultat av de demonstrationer och möten och andra opinionsyttringar som fr a lokala fackliga organisationer anordnat under hösten och där den ena ministern efter den andra blivit utskällda och avhånade för sin arbetarfientliga politik.

Nu ska man inte inbilla sig att regeringen gett upp bara för att de lovat att riva upp ett redan fattat riksdagsbeslut. De har samtidigt sagt, att de 700 miljoner som de skulle dra in på de församlingar som nu skjuts upp, ska tas igen på något annat inom *samma budgetområde*.

Ny församling

□ Antingen genom att hitta på någon ny typ av församling. Den vägen får nog anses som stängd *just nu*, med tanke på de försmädligheter som ministrarna utsatts för.

□ Ett andra alternativ är att öka inkomsterna till arbetslöshetsersättningen genom att höja de skatteinbetalningarna. Det är ju så att av medlemsavgiften till facket så går ca 40 kr/mån till A-kassan. Man diskuterar nu att höja denna avgift.

□ Det skulle också ligga i linje med det tredje alternativet, vilket innebär att man skyndar på genomförandet av de förslag till ändringar i arbetslöshetsförsäkringen, som regeringens särskilde utredare (Birgitta Isaksson Perez) föreslagit. I det förslag som hon lämnade i början av oktober ingår bl a en höjning av egenavgiften med 25 kr/mån, vilket sägs ge ca 1 miljard i ökade statsinkomster. Hon föreslår också en rad andra förändringar, de flesta liknar dem som riksdagen hade tänkt genomföra vid nyåret:

- Den nuvarande arbetslöshetsförsäkringen och KAS, kontant arbetsmarknadsstöd, slås samman till en ny försäkring. Den nya försäkringen består av två delar, en obligatorisk och en frivillig.

Den obligatoriska försäkringen omfattar alla, bara man uppfyllt arbetskravet i försäkringen, och ger ett fast *grundbelopp* som uppgår till 295 kr/dag (nuvarande minimibelopp uppgår till 230 kr). Arbetskravet i den nya försäkringen ska vara 75 timmars arbete i nio månader (riksdagens beslut innebar 80 timmar i nio månader).

att kunna få ersättning, varit det i tolv månader). Den frivilliga försäkringen skulle, tillsammans med grundbeloppet, ge 80 procent av den förlorade arbetsinkomsten. Dock finns ett maxbelopp som uppgår till 590 kr (idag 564 kr), vilket innebär att man i praktiken bara skulle få 80 procents ersättning upp till 16 250 kr i lön.

80 procents ersättning

Den frivilliga försäkringen kräver att man förutom att uppfylla arbetskravet också är medlem i en A-kassa (och, för

A-kasseersättningen ska räknas upp med de generella ökningarna i kollektivavtalen. Så är det idag men här har det

Till SEKO förbundsstyrelsen

Riksdagen tog den 12 juli beslut om förändringar i A-kassereglerna. Detta ledde till en rad protester runt om i landet. Regeringen tog till sig av kritiken och river upp beslutet. På postterminalerna var det den skärpning av arbetsvillkoren som kräver minst 80 timmars arbete i månaden för rätt till ersättning, som vållade oro och vrede hos många deltidsarbetare som arbetar här. De nya A-kassereglerna skulle innebära att de som arbetar mindre än 50 procent blir utan ersättning. Stockholms terminalregion har 2 519 anställda, därav är 277 deltidsanställda på åtaganden under 50 procent. Några av de frågor och krav dessa medlemmar ställde var:

- Vad kan vi göra så att våra politiker lyssnar på oss?
- Vad ska vi leva av om vi blir arbetslösa?
- Vad händer med de pengar som vi har betalt in till A-kassan under alla år?
- Vad gör facket för att trycka på arbetsgivaren när det gäller höjning av de deltidsanställningar under 50 procent, som måste vara ett fackligt krav eftersom de annars inte kvalificerar till A-kasseersättning?
- Vad gör facket för att påverka våra politiker?

Vi har givetvis från Terminalklubben försökt att besvara medlemmarnas frågor och tillmötesgå de krav som ställs på oss som förtroendevalda. Bl a har vi på de produktionsenheter där dessa deltidsåtaganden finns, ställt krav på att de höjs till minst 50 procent från nyåret. Ännu har vi inte fått något svar. Vi undersöker även vilka andra LO-förbund som är berörda och om vi kan göra något tillsammans med enad kraft.

Fastän beslutet rivs upp anser vi att frågan fortfarande måste bevakas - den A-kasseutredning som pågår och ska vara klar i mars/april kan ju komma fram till samma förödande resultat.

Klubb Terminaler vill veta er inställning i frågan. Har ni vidtagit, eller kommer ni att vidta, några åtgärder?

Med vänlig hälsning
Klubb Terminaler Stockholm

Irja Larsson

cirkulerat olika förslag om försämrade beräkningsmodeller. Minimi- och maximibeloppen ska knytas till ett "inkomstindex" som motsvarar den ekonomiska utvecklingen för dem som har jobb. För närvarande har dessa belopp legat stilla i flera år.

Ersättningsperioden

• Ersättningsperioden i den nya försäkringen begränsas till 3 x 200 dagar med full ersättning. Mellan varje 200-dagarsperiod måste man kvalificera sig på nytt genom jobb eller arbetsmarknadsåtgärder i minst sex måna-

ler. När man förbrukat de 3 x 200 dagarna kan man få ett "efterskydd" i 200 dagar där ersättningen uppgår till grundbeloppet. Utredaren föreslår också en bortre gräns för ersättningen på fyra år, oavsett om man hunnit förbruka de sammanlagt 800 dagarna eller ej.

• För den som inte kunnat kvalificera sig ens för den obligatoriska försäkringens grundbelopp införs en sk *nyutträdesersättning*, som innebär att om man fyllt 20 år och arbetat eller studerat på högskola i minst fyra månader kan man få ersättning med ett grundbelopp i 200 dagar.

• En ny "fristående" A-kassa inrättas. I första hand för dem som bara får grundbeloppet (= dem som idag har KAS), men också för dem som inte vill vara med i en facklig A-kassa.

Det här är alltså ett utredningsförslag, men mycket talar för att regering och riksdag kommer att göra åtminstone en del av förslagen till sina.

Det kommer därför att krävas nya opinionsyttringar för att bli förhindra att försämringarna för de deltidsanställda blir verklighet. Vi har från Terminalklubben skrivit till förbundsledningen och begärt att man även på den nivån tydligare ska engagera sig i den här kampen. Brevet återges på föregående sida.

Jan Åhman

Presstopp: se nedan!

FAKTA om A-kassan

Idag gäller följande villkor för att få ersättning från A-kassan:

- ✓ Man måste vara arbetssökande hos Arbetsförmedlingen
- ✓ Man måste ha varit medlem i A-kassan i minst tolv månader
- ✓ Man måste de tolv månaderna närmast före arbetslösheten ha arbetat minst 80 dagar fördelade på minst fem månader. Endast dagar då man arbetat minst tre timmar räknas in i de 80 dagarna.
- ✓ De tolv månaderna får förlängas med tid som man inte kunnat arbeta pga ledighet med föräldrapenning, sjukdom, värnpliktstjänstgöring, arbetsmarknadsutbildning, heltidsutbildning som antingen föregåtts av minst fem månaders sammanhängande heltidsarbete eller avslutats efter fyllda 25 år
- ✓ Ersättningen från A-kassan - dagpenningen - uppgår enkelt uttryckt till 75 procent av den förlorade arbetsinkomsten - dock lägst 230 kr och högst 564 kr per dag. Ersättning betalas bara ut för veckodagar, vilket innebär att den högsta ersättning man kan få är 22 x 564 kr = 12 408 kr/mån. Ersättningen är skattepliktig.
- ✓ Man kan maximalt få 300 ersättningsdagar - därefter måste man kvalificera sig för att få en ny ersättningsperiod. Den som har en fast anställning och samtidigt deltidsstämplar kan bara få en ersättningsperiod.
- ✓ De fem första dagarna får man ingen ersättning alls, de utgör karensdagar. Om man själv sagt upp sig och därigenom blivit arbetslös gäller 45 karensdagar.
- ✓ Kontrollera att arbetsgivarintyget stämmer med din egen uppfattning om vad du tjänat och hur mycket du har arbetat under de senaste tolv månaderna!

Brev från Dahlsten....

■ Terminalklubben genomförde tidigare i höst en namninsamling på terminalerna. Protesten riktade sig främst mot det sätt som vår regionledning utnyttjar de tidsbegränsat anställda. Drygt 400 skrev på listorna, som överlämnats till Dahlsten.

Han beskriver i sitt svar inkörningsproblemen för Brevnätet och den hårdnande konkurrensen och drar mot den bakgrunden slutsatsen att

"Även om det personalpolitiskt är en svår situation för de tidsbegränsat anställda med korta anställningstider som förlängs temporärt är det ändå mest korrekt i rådande situation. Vi bör inte lova mer än vi kan hålla och eftersom antalet anställda beräknas minska väsentligt under hösten kommer merparten av de tidsbegränsat anställda att avvecklas under hösten/vintern enligt regionens bedömning."

Dahlsten har skrivit ett utförligt svar efter att ha informerats om vårt missnöje med personalpolitiken i terminalregionen. Det tackar vi för. Att han sedan dragit fel slutsatser får tillskrivas den osakliga information han fått från terminalledningen. Det är ju nämligen *inte alls* så att de tidsbegränsat anställda "minskat väsentligt" under hösten, de har konstant varit ca 200, räknat som årsarbetskrafter. Enmånadersanställningarna har därför varit onödiga och enbart ett uttryck för en personalpolitik som ser dem som något som kort och gott kan *avvecklas* när det inte längre passar.

JÅ

Presstopp! om A-kassan

Den 12 november enades (s) och (c) i finansutskottet att föreslå riksdagen att riva upp de försämringar som beslutades i somras - med ett undantag: treårsgränsen blir kvar. Den innebär att man kan få A-kassa i högst tre år, räknat från den 1 januari i år (1996).

Vad gäller finansieringen är man inne på ungefär den linje som skisseras i artikeln ovan.

Terminalkonferens på Arlanda:

Om serviceterminaler, om en dumbom, och om oss och politikerna

Idyllen

Medan snöflingor sakta dalade till mar-ken, och tankbilar försiktigt tog sig fram i backarna runt Arlanda lyssnade 24 konferensdeltagare uppmärksamt på föredragshållarna i salen. Brevterminalernas SEKO-representanter var samlade till konferens. Brevledningens crème de la crème hade mött upp, mycket fanns att förtälja. Ralf Johansson himself, självaste Nät-Johnson och Rikstransportchefen Bjarne Eriksson var på plats. Enligt inflytandeavtalets anda bjöds det på en komprimerad informationsuppvisning med riklig möjlighet att ställa frågor. Ett bra tillfälle som enligt uppgift regelbundet ska återkomma. Bättre att få reda på nyheter direkt ur hästens mun, än att avvakta förädlingsprocessen i den postala informationsstrukturen.

Aderton eller tretton?

Alla terminaler förutom Sundsvall och Östersund var representerade. Serviceterminalernas folk ville naturligtvis ha besked: finns det en chans till överlevnad eller ej. Nätpappa HY darrade inte på manschetten och kom med glasklara besked. Kompisarna från Norr fick ta sig en extra öl till kvällen. Ralf Johansson förvirrade oss dock genom ett kryptiskt tillägg som eventuellt kan tolkas så här: serviceterminalernas läge är visserligen nattsvart, men det kan hända att ändrat kundbeteende (??) såsom ficklampor kan lysa upp den postala Nordkalotten. Frågan är bara den om Hässleholm och Trollhättan underförstått ligger inom Nordpolens iskalla nejder eller inte.

Om vi tidigare trodde att förhandlingsrundan om serviceterminalernas vidare framtid skulle avgöras redan i början av 1997, så pekade "informationen" på att visst tankearbete pågår inom Hk som kan fördröja processen.

På väg mot den absoluta nollpunkten

Föredragningen om det ekonomiska tillståndet inom koncernen var mig veterli-

gen unik. Med bedårande öppenhet beskrev Johansson ett läge vilket man som plikttrögen "Nyhetspost"-läsare har svårt att smälta. Efter alla framtidsvisioner med GD-Worldwide och TNT (eller var det nu hette), efter all kaxighet och alla storstilade maner, efter all marmor och allt flis som satsats på försäljningspalats och attachéväskor, efter all dessa så nödvändiga höglöeanpassningar som marknaden "tvingat fram", efter alla dessa bedömningar om konkurrensens vitaliserande kraft har vi plötsligt hamnat i ett läge där vinstmaskinen Brev har rejäla problem att klara ekonomin.

Huspostillan

Har "Nyhetsposten", huspostillan, rapporterat fel? Har informationsproffsen egenmäktigt förskönat läget och med bästa avsikter matat oss med optimistiska historier och dittan och dattan? Alla år av ljusgula reportage och artiklar måste väl ha återspeglat ledningens då aktuella budskap?

Det plötsliga väderomslaget på "postmarknaden" kan inte heller förklaras med en bristande förmåga att förutse Brevnätets inkörningsproblem. Hur kan det komma sig att hotfulla marknadsmoln plötsligt tornar upp sig på den ljusblåa postala himmel - och som hotar kasta iskalla skuggor på koncernens framtid?

Vilken analys gör de högsta chefer? En postledning som har frambesvurit marknadskrafternas ande i tron att allt skulle ordna sig till det bästa. En postledning som nu står mållös, med byxorna nere och skäller på ojusta spelregler som den själv varit med om att dra upp. Experimentet med den avreglerade postmarknaden i nuvarande Svensk tappning som man så framgångsrikt manipulerat fram med hjälp av högergrupperingar inom ett antal partier - det experiment står snart vid sin vägs ände.

Naiv ledning - gillar läget?

Även om den nuförtiden kanske gör anorlunda bedömningar än vid bolagiseringstillfället, så verkar Postens ledning

näst intill paralyserad. Kan man vara förvånad över att Överste avregleringsprästen Holgersson tolkar den Bildtska konkurrenslagen precis som den tilldelats honom? Kan man vara förvånad över generaldirektör Freese som agerar konsekvent och arrogant enligt sin mörkblå världsbild?

Även om postledningen försöker för-

Hemdatorerna försenade - i bästa fall!

Efter många om och men beslöt sig regionledningen till slut för att beställa 150 hyrdatorer till dem som blev utan i somras. Bra, tänkte vi som ramlade utanför kvoten.

Då uppstod ett litet problem. Det avtal som Posten hade med Owell, som levererat datorerna, löpte ut den 30 september!

Nu har man skrivit till huvudkontoret för att undersöka om det inte går att få loss datorer, trots att avtalet har upphört. För säkerhets skull har datorerna dessutom lagts in i 1997 års budget.

I bästa fall kan det alltså bli så att datorerna kommer, men försenade. I värsta fall (om det inte går att förlänga/skriva ett nytt avtal eller om budgeten blir underkänd på högre nivå) så blir det inga datorer alls....

"En som blev utan dator"

svara sig så gott den nu kan, måste man som postanställd undra över den begränsade ambitionsnivå man skönjer. Ralf Johanssons funderingar och tankar påminner om en lojal företagsledare som troget anpassar sig till "ägarens" direktiv? "Givet dessa förutsättningar, ser jag följande problem och föreslår därför följande alternativ och åtgärder!" Åtgärder som kommer att svida på oss, åtgärder som kommer att märkas när servicen inte kan upprätthållas på nuvarande nivå.

Opinionen och politikerna

Som facklig representant kan man inte undgå att förundra sig över hur pass ytlig ägarens kunskaper och analys är. Att "Reportrarna" efter månader av förberedelser och förseningar inte kunde åstadkomma en bättre produkt än vad dom gjorde, det förvånar inte. Få journalister har hittills presenterat seriösa artiklar om Postens situation och problem. Bland det mest läsvärda hörde en artikel i gratistidningen Metro, signerad Janne Sundling.

TV-kanalers bevakning har än så länge kännetecknats av snuttifiering, skjutjärnsjournalistik och populistiska perspektiv. Ta "Reportrarna" häromveckan. Gnället över Posten har antagit groteska proportioner. Berättigad kritik över brevnätsförseningar och serviceförsämringar för glesbygd blandas med skandaljournalistik som kokas på tunn soppa. Att Posten syns i reklamkampanjer klandras. Att reklam för Posten t o m varit lyckosam och belönats nämns inte med några ord.

Huvudtesen i programmet var att Posten inte ska syssla med moderniseringar eller göra det lagom konservativt, hålla ett omfattande postkontorsnät vid liv, att man inte ska grunda bolag och dotterbolag, även om man har blivit bolag. Samt att man inte ska klampa in på nya marknader, det ska tydligen vara förbehållet finare företag.

Danska Posten

Visst ingick tontiga påståenden! Ta berömmet för Danska Postens möjlighet att hålla 0-1 befordran, som ska jämföras med den Svenska Postens möjlighet att verka i något annorlunda topo- och geografi. Ta konkurrenten "Bussiga Tomas" Georgsson som uttalar sig om skattemedel som finansierar Posten!!

"Reportrarna" har tydligen försökt sig på en populärvariant av undersökande journalistik. Tråkigt ändå att de bara

skummar på ytan. Det som totalt saknades var det enklaste försök till analys av förutsättningarna som Posten idag får arbeta under.

Hellre en dum f.d. minister...

Redaktionen gav t o m lika okunniga politiker som Per Westerberg möjlighet att ösa galla över Posten. Per Westerberg som i riksdagsdebatten anförde följande om vissa förändringar i definitionen för vad som ska ingå i den grundläggande postservicen (citat): "Snarast finns det anledning att misstänka att det är det tidigare Posten Lättgoods ekonomiska problem att konkurrera med sina privata konkurrenter, och även statliga, som har föranlett denna förändring av lagstiftningen." Tänk att den kar'n fick sitta som näringsminister i ett antal år! Vilka djupa insikter ...

Tråkigt också att en gammal lantbrevbärrare som Centerns Sivert Carlsson inte lyckats lyfta blicken utan framförallt snöra in på problemet med avgifter för

enligt Posten felplacerade brevlådor. Märkligt med politiker som i dagens svångremstider har mage att hävda att Postens ekonomi ska möjliggöra den service som utlovas i Postlagen när man samtidigt tillåter "russinplockning" som underminerar Postens ekonomi. Ibland passar det att åberopa konkurrenslagen - som ska leda till billigare priser (för vilka, förresten), och ibland går det lika bra att åberopa postlagen som ska garantera den eller den servicen. Lagar som står i konflikt med varann! Kallas det att ta politiskt ansvar, när man samtidigt sitter på två hästar?

Varför valde "reportrarna" inte att intervjua Miljöpartiets representant som till skillnad från Westerberg verkar vara påläst och insatt i problematiken? Kanske inte lika populärt att intervjua en av de yngsta kvinnliga riksdagsledamöterna?

Regeringen då?

Mer beklämmande är att man inom regeringen tydligen inte har bestämt sig för hur man ska ha det. Näringsministern berömmar Konkurrensverket för att klämma åt Posten, han tyckte det var bra att man hotar med 50-miljoners viten. Tja, det var den norrlänningen det. Inez Uusman, med allt Estoniaelände om halsen, verkar ha det svårt i umgänget med alla grabbar som tydligen bestämt sig för att inte göra något som kan irritera den heliga marknaden. Sossarna inom Trafikutskottet har visat viss förståelse för vår problematik, frågan är bara hur väl de kan hävda sig inom den socialdemokratiska regnbågssfären.

Frågan om hur den postala infrastrukturen kommer att se ut framöver är en viktig fråga för demokratin (Är det bara Björn Rosengren som insett det bland alla höjdare?). Självklart måste frågan ses i ett större sammanhang. Försämringar av den postala infrastrukturen går hand i hand med en fördyring för den enskilde medborgaren. Paralleller finns till andra delar inom samhället "där man släpper in marknaden". Det europeiska integrationskonceptet bygger f n på marknadsliberala värderingar. Nedrustningen av den "offentliga sektorn" ingår tydligen i denna schablon. Moderaternas projekt för en nedrustning och avreglering av den postala infrastrukturen ingår således i ett större sammanhang; många iakttagare och intressenter i utlandet följer med intresse

Forts. på nästa sida: Arlandakonferensen

Gudrun Schyman på Tomtebodan

Gudrun Schyman besökte Tomtebodan den 5 november.

Sektion Tba-K och fackligt-politiska projektet hade ordnat ett möte med vänsterpartiets ledare och 60 fackliga representanter från respektive avdelning, klubbar och sektioner, för att diskutera aktuella fackliga och politiska frågor. Bl.a. diskuterades EMU-frågan, 6-timmars arbetsdag, Konkurrensverkets beslut och den nya postlagen.

En glad och öppen partiledare som tycker om att träffa LO-medlemmar och lyssna på deras krav och synpunkter om politiken. Hon slutade sitt besök med ett besök hos Kistaenheten, där väntade henne ca 65 medlemmar som också ville ställa aktuella frågor om t.ex. sjukpension, arbetslösheten, eventuell samverkan mellan (s) och (v) i valet -98, etc.

Gerardo Berrios

Solen skiner över maskininvesteringarna

■ ■ Hösten är budgetdags inom Posten. 1997 års budget för Terminalregionen omsluter hela 900 miljoner; av dessa är ca 600 miljoner personalkostnader. Det är alltså stora pengar det handlar om. Arbetsgivaren informerar facken och förhandlar om budgeten i en vanlig MBL-förhandling. Denna förhandling är ännu inte avslutad. Dessutom behandlar Arbetsmiljökommittén budgeten utifrån sitt uppdrag. P-O Brandeker, en av Terminalklubbens ledamöter i AMK, kåserar.

I måndags höll arbetsmiljökommittén sitt årliga budgetmöte. Tre miljoner här och sex miljoner där, 2 200 000 kronor till 150 hemdatorer, vilket är runt "fjorton och sex" per burk. Fjorton och sex i utgifter här och xxx i intäkter (hyreskostnader) där - på en annan budget.

Sifforna haglade ett tag genom luften - kliniskt ren från varje tobaksmolekyl tack vare rökpolicy. Huvudskyddsombuden for upp och ner på sina stolar och försökte penetrera stora chefens bepansrade hud och plånbok. Argument vassa som Wilkinssons rakblad for genom luften, studsade mot Rc:s hud, men han bara vinkade avvärjande med ena handen och de fackligas attacker föll platt till marken. Hur de än försökte alltid hade han ett svar.

Skingra dimman

Räddningsstationer eller akutväskor, gaffeltruckar eller ROCLA-truckar, kopiatorer för 66 lakan eller 100, moduler till SSM och fönster till Tba:F. Allt fick sin förklaring. Under en och en halv timme varade övningen, sen nalkades mötets slut.

Ordförande skingrade dimman och sammanfattade ungefär så här: han bad om ursäkt då några enheter hade missat att informera sina

skyddsombud, å andra sidan hade representanter visst varit inblandade, även om facket hävdade motsatsen. Arbetsmiljöronder har genomförts med olika ambitionsnivå och allvar; många investeringar tas upp för säkerhets skull, d v s de finns med i budgeten, vilket dock inte betyder att de automatiskt kommer att "avropas" (= aktiveras). Några poster kan t o m ifrågasättas, men "ingen investeringsbudget har hittills följts slaviskt" (något som redaktören verkligen kan intyga).

Lösbudgeterat

Dessutom - och nu återkom Rc till ett av sina trumfkort - har regionen lösbudgeterat med 1,5 mille som kan användas för oförutsedda utgifter. Förfaringssättet har visat sig vara ytterst praktisk och har med framgång använts under tidigare år. Nyheten var bara den att man (fel: "han") den här gången återropade denna "kompletteringspost" minst sex gånger - för olika ändamål.

Men hava tröst kamrat postiljon i terminalriket: vad är dubbel italiensk bokföring mot enkel smäländsk? --- En piss i Mississippi

P-O Brandeker

PS Allan Abrahamsson, välbränd HSO från Klara, avgick med en delseger. Den färgpyts han utlovades på förra mötet (för att fräscha upp styrketräningsrummet!) drogs ej tillbaka.



Forts från föregående sida:

Arlanda-konferensen

om man kommer att lyckas med att knäcka Svenska Posten och oss postanställda.

Vad händer om vi...

Regeringar och politiska partier utsätts även de för en slags marknad - benämnd demokratisk kontroll. 51.000 anställda är vi f.n. inom Posten. Hur kommer vi att agera inför nästa val? Om vi postanställda bestämmer oss för att mycket noggrant följa de politiska partiernas agerande i postfrågor framöver, så är jag säker på att vi kan få en och annan tongivande politiker att lyssna på våra krav. Om vi dessutom bestämmer oss för att lägga på ett par kol extra och engagera oss litet mer i denna fråga, så finns det än större möjligheter att uppnå resultat. Än har vi knappt börjat!

Terminalkonferensen på Arlanda bestämde att frågan ska behandlas på den kommande koncernkonferensen den 28 november. Tanken är att vi tillsammans med andra kamrater inom Posten och Förbundet ska starta en samordnad kampanj för att tala om för allmänhet och politiker hur vi ser på detta och andra avregleringsproblem.

Välkommen till att medverka i en härlig fight!

P-O Brandeker

PS

Konferensen på Arlanda är ett styrkebevis för de nya samarbetsformer som växer fram inom företagsfacket. Stort tack till Tom Tillman som suveränt ledde tillställningen. Stort tack till Postens representanter som i ett viktigt skede försåg oss med omfattande information. I ett kommande nummer återkommer vi med en mer detaljerad redogörelse.

Ett stort tack också till Lars Lundin, chefen för omlastningsterminalen på Arlanda, som ordnade ett nattligt studiebesök, just när vädergudarna var som argast! Vi försågs med ypperliga guider.

Inga tidsbegränsade efter nyår?

Osäkert om personalläget

■ ■ Under november månad finns det inom regionen tidsbegränsat anställda och förhöjda åtaganden som motsvarar drygt 190 årsarbetskrafter. Det är en minskning med ca 10 ÅA jämfört med föregående månad. De tidsbegränsade som nu jobbar i Terminalregionen har anställning året ut. Men vad händer sedan?

Terminalchefen har deklarerat att alla tidsbegränsade ska bort vid årsskiftet. Möjligen kan några få stanna i januari, men sedan är det slut. Vi har från terminalklubben ifrågasatt hur denna kraftiga personalminskning är möjlig att genomföra. Läget är också olika på enheterna. Vissa har knappt några tidsbegränsat

anställda, medan Årsta Stora/Klump, Klara-Företagspost och Tba-Täby och Uppl/Väsby har ett betydande antal. Om de tidsbegränsade på dessa enheter sägs upp måste antingen folk flyttas dit från andra enheter - eller post dirigeras om. Förutsatt att det verkligen finns andra enheter som har för mycket folk eller kapacitet att ta emot mer post. Den saken är också - milt uttryckt - oklar.

Personalplanering

Vi har begärt att det görs en personalplanering för nästa år som visar läget för hela regionen. Det är nödvändigt om man ska kunna föra en seriös diskussion i frågan. När detta skrivs (21/11) har någon sådan planering ännu inte presenterats.

Jan Åhman

Den nygamla arbetsrätten....

Regeringen och centern har lämnat ett förslag om ändringar i arbetsrätten till riksdagen.

Det mesta handlar om försämringar: kortare uppsägningstider, hårdare press på lokala fackliga organisationer, mm.

De deltidsanställda föreslås få lagfäst företrädesrätt till förhöjt åtagande om arbetsgivaren behöver utöka sin verksamhet. Möjligen innebär detta en reell förbättring; det beror på hur lagtexten är utformad.

Faktuellt återkommer i nästa nummer med en utförligare presentation.

1996 års lönerrevision i siffror

■ ■ I tabellen redovisas medellönerna före och efter årets lönerrevision och löneskillnaden mellan kvinnor och män i regionen. Beräkningen gäller SEKO-medlemmar, inklusive lagledare men exkl. administratörer och produktionschefer. Även tidsbegränsade är exkluderade, vilket gör att siffrorna blir något missvisande för de enheter som har många tillfälligt anställda. Årets vinnare

är Teknik & Service, som ytterligare befäster sin ställning som bäst avlönad produktionspersonal i regionen. Men även Klara Små/C5, Årsta och Biltransporten, tre låglöneenheter, har fått höjningar över medelnivån. Den genomsnittliga höjningen i regionen är 544 kronor.

Om vi jämför lönerna mellan kvinnor och män så har vi tagit ytterligare ett litet

steg i årets lönerrevision, närmare bestämt med 19 kronor! Skillnaden är fortfarande 175 kronor, vilket bl.a. beror på att det finns så få kvinnliga lagledare.

Ett GRATIS! till Klara Företagspost, som är den enda enhet där kvinnolönerna i genomsnitt är högre än männens! Men också till Tba-U, som är outstanding på Tomteboda.

/JA

	Medellön före lönerrev 96			Medellön efter lönerrev 96			Löneskillnad kvinnor - män		
	alla	kvinnor	män	alla	kvinnor	män	före	efter	förändr
Biltransporten	14 714	14 465	14 771	15 318	15 056	15 378	-306	-322	16
Teknik & Service	15 220	14 668	15 308	16 181	15 467	16 293	-640	-826	186
Klara F-post	14 862	14 870	14 856	15 387	15 452	15 341	14	111	-97
Klara Små/C5	14 569	14 515	14 627	15 194	15 143	15 249	-112	-106	-6
Klara St/Klump	14 790	14 693	14 831	15 352	15 278	15 384	-138	-106	-32
Klara Värde	15 005	14 884	15 022	15 453	15 300	15 474	-138	-174	36
KLARA TOTALT	14 744	14 645	14 802	15 314	15 245	15 354	-157	-109	-48
Tba F-post	14 938	14 852	14 976	15 457	15 347	15 507	-124	-160	36
Tba Kista	14 862	14 741	14 908	15 277	15 159	15 322	-167	-163	-4
Tba Solna	14 943	14 843	15 024	15 426	15 332	15 502	-181	-170	-11
Tba Täby	15 092	14 883	15 244	15 555	15 471	15 615	-361	-144	-217
Tba U/Väsby	14 871	14 830	14 890	15 328	15 278	15 350	-60	-72	12
TBA TOTALT	14 915	14 820	14 963	15 379	15 293	15 423	-143	-130	-13
Årsta	14 625	14 488	14 742	15 231	15 094	15 349	-254	-255	1
HELA REGIONEN	14 804	14 679	14 873	15 348	15 235	15 410	-194	-175	-19

Medlemsförsäkringarna 1997

Sjukbidragskapital nyhet i GF 15000**Oförändrad premie för hemförsäkringen • Frivillig sjukförsäkring på gång**

Vid årsskiftet sker som vanligt en del ändringar i våra medlemsförsäkringar. Premierna ligger i stort sett kvar på samma nivå. I GF 15000 återinförs förtidskapitalet vid sjukbidrag, men nu kallas det sjukbidragskapital och ger en betydligt lägre ersättning än det vanliga förtidskapitalet. Förbundsstyrelsen har tecknat en frivillig medlemssjukförsäkring, som är tänkt att komplettera sjukpenningen fr o m den 91:a sjukdagen.

Den som är medlem i SEKO och har tecknat en frivillig grupplivförsäkring (GF 15000) kan få ett s k förtidskapital om man blir förtidspensionerad. Ersättningen uppgår som mest till tre basbelopp eller 108 900kr (1997). Tidigare kunde man få ett förtidskapital redan när man beviljades sjukbidrag (som ju ofta föregår en förtidspensionering). Den möjligheten togs bort ur försäkringen 1995, helt enkelt därför att Försäkringskassorna då beviljade så många sjukbidrag och förtidspensioner att försäkringen höll på att gå överstyr. Nu är förhållandet det omvända: allt färre beviljas förtidspension och därför återinförs möjligheten att få ett (starkt reducerat)

förtidskapital vid sjukbidrag. Den nya ersättningen kallas kort och gott för **sjukbidragskapital** och uppgår till 10 procent av det vanliga förtidskapitalet (=10 890 kr). Men till skillnad från förtidskapitalet, som är ett engångsbelopp, kan man få sjukbidragskapitalet under max två år, vilket innebär att man som mest kan få 10 890 kr x 2 = 21 780 (med 1997 års basbelopp som exempel). Förändringen träder i kraft den 1.1.1997.

Fullt arbetsför

Den som tecknar grupplivförsäkringen efter den 1 januari 1997 måste, för att kunna få ersättning, antingen vara fullt arbetsför vid inträdet i försäkringen eller vara fullt arbetsför i minst 30 dagar i följd därefter. Om man redan är med i försäkringen vid årsskiftet men då inte är fullt arbetsför kan man i alla fall få ersättningen - förutsatt att man tidigare uppfyllt kraven. Ett andra villkor för att få sjukbidragskapitalet är att sjukbidraget *träder i kraft* efter nyåret oavsett när själva beslutet om det tas.

Sjukförsäkring

Förbundsstyrelsen har fattat beslut att teckna en medlemssjukförsäkring hos Folksam. Försäkringen blir frivillig och

tänkt att dels komplettera sjukpenningen från 90:e dagen, dels att vara ett komplement till sjukbidrag och förtidspension (utöver förtidskapitalet/sjukbidragskapitalet i GF 15 000 om man har den försäkringen). Storleken på premien liksom ersättningen är inte fastställda, men klart är att premien kommer att bli högre ju äldre man är - risken för långa sjukskrivningar ökar med åldern.

Hemförsäkringen

Premien för hemförsäkringen är - hör och häpna - oförändrad för 1997. Premiens storlek - som styrs av var man bor - framgår av tabellen härintill.

På lönebeskedet redovisas försäkringspremierna i klump ("Folksampremie"), vilket gör det svårt att veta vilka försäkringar man egentligen betalar för. Varje medlem som tecknat någon eller några av de kollektiva försäkringarna får ett försäkringsbesked hemskickat vid årsskiftet. Spara försäkringsbeskedet! Med hjälp av detta och uppgifterna nedan kan du kontrollera att beloppet på ditt lönebesked stämmer med avgifterna för de försäkringar du vill ha - och tror dig betala för.

Frågor?

Om du har frågor kring de olika försäkringarna kontakta din egen sektion! Vi på terminalklubben, tel 781 56 60/76 14, kan också svara på frågor, liksom avdelningen, tel 24 34 00.

Ytterligare information ges också - förutom i den broschyr som Folksam skickat till alla försäkringstagare - i det häfte som regionklubben skickar ut till sektionerna vid årsskiftet: *VÅRA GRUPPLIVS- OCH OLYCKSFALLSFÖRSÄKRINGAR 1997.*

Jan Åhman

FÖRSÄKRING	Premie/ mån 1996	Premie/ mån 1997
GF 15000		
<i>Gruppliv med enkelt förtidskapital</i>		
Medlem tom 65 år	58:00	58:50
Medförsäkrad tom 65 år	58:00	58:50
Äldre medlemmar	16:50	16:50
Äldre medförsäkrad	16:50	16:50
<i>Trygghetsförsäkring fritidsskador</i>		
Medlem tom 65 år	19:00	18:50
Medförsäkrad tom 65 år	22:50	22:50
Äldre medlemmar	6:50	7:50
Äldre medförsäkrad	16:50	16:50
MEDLEMSBARN		
Per barn	29:50	29:50



den som är intresserad kommer att få anmäla sig en o m den blanke som kommer att skickas ut till alla medlemmar när villkoren i försäkringen är klara. Försäkringen är

Företagsposten utreds på nytt

Regionchefen har beslutat att göra en förstudie över företagsposten vid samtliga tre terminaler i Stockholm.

Som motiv för projektet anges de förändringar som kan tänkas komma i och med att de nya kundsegmenten inrättas och det ökade antal kundunika lösningar som bl a denna reform förväntas leda till.

Förstudien ska

- klarlägga var gränssnittet bör gå mellan F-posten och sorteringsorganisationen.
- belysa resursbehovet i lokaler, utrustning, kompetensutveckling

- kundsegmentens (säljteamens) behov av dialog och genomförande av kundunika lösningar
- hur påverkas behovet av kontroll och återkoppling till kunder och säljare när kunden lämnar in via olika distributörer och då möter olika inlämningsfunktioner beroende på geografisk belägenhet
- säljteamens behov av dialog för kundunika lösningar för de största kunderna
- vilka stordriftsfördelar finns genom att samordna förljesedelsregistrering och produktionsplanering
- hur påverkas möjligheten till en samordnad planering av volymer samt beläggningsplanering på sorteringsenheter och möjligheten att vid behov styra inlämningar till mest

lämpliga sorteringsenheter

- hur kvalitetssäkra följesedelshanteringen före och i samband med ev. samlingsfakturerering från kundsegmenten
- vilka arbetsuppgifter kan flyttas till andra enheter i organisationen så att koncentration sker på huvuduppgifterna.

En chef

Allt detta är säkert frågor som behöver analyseras. Men projektet ska också - och framförallt - studera hur företagsposten ska se ut rent organisatoriskt. Regionledningen förespråkar ett alternativ där

- *Företagsposten organiseras under en chef med verksamhet på Tomtebodan, Klara och Årsta och ev. utlokaliserad verksamhet.*

Men utredningen ska - efter förhandling med facket - utreda fyra alternativ. De tre övriga alternativen lyder

- *Varje enhetschef i sortering ansvarar för sin egen direktinlämning, med vissa gemensamma funktioner på respektive terminal.*
- *Fortsatt drift enligt nuvarande organisation.*
- *Nuvarande organisation på Årsta och Klara, men gemensam F-post på Tomtebodan.*

Det kan inte nog understrykas att projektet ska utreda fyra likvärdiga alternativ; ingen fixad utredning, tack!.

Klart 20 december

Förstudien ska vara klar den 20 december och de förändringar som kan bli följden träda i kraft den 1 mars nästa år. Anna Greta Thegle är projektledare och som fackliga representanter ingår Anders Sjöqvist, Anders Bergström och Carlos Caviedes.

Jan Åhman

Kundsegmenten är ett resultat av *Kundfokusprojektet* och innebär att kunderna grupperas i nio kundsegment. Banker och liknande verksamhet inordnas i ett segment, stat, kommun och lands-ting i ett annat, stora privatföretag i ett tredje, osv. Den nuvarande säljorganisationen - där varje affärsområde har egna säljare - bryts upp och istället organiseras säljarna kring kundsegmenten.

Premier för kollektiv hemförsäkring 1997

Län och post-nummer	Tariff-område	Månads-premie	Län och post-nummer	Tariff-område	Månads-premie	Län och post-nummer	Tariff-område	Månads-premie
AB Stockholms län								
100 05 - 112 29	13	90	138 30 - 138 37	10	71	163 87 - 164 99	12	83
112 30 - 112 89	12	83	138 40	11	77	165 00 - 165 77	11	77
112 92 - 120 59	13	90	139 00 - 139 36	9	65	170 65 - 171 99	12	83
120 60	14	98	139 40 - 139 41	8	60	172 00 - 172 49	11	77
120 80 - 122 06	13	90	139 50 - 139 90	9	65	172 80 - 172 89	12	83
122 31 - 122 39	14	98	141 00 - 141 39	12	83	172 90 - 172 96	11	77
122 40 - 122 48	13	90	141 40 - 141 49	13	90	173 00 - 173 81	12	83
122 60 - 122 66	14	98	141 50 - 141 75	12	83	175 00 - 175 39	11	77
122 86 - 123 24	13	90	141 80 - 141 88	13	90	175 40 - 175 49	9	65
123 32 - 123 86	12	83	141 91	12	83	175 60 - 175 64	11	77
123 87 - 124 76	13	90	142 00 - 142 29	11	77	175 70 - 175 77	10	71
125 00 - 125 46	12	83	142 30 - 142 91	12	83	175 85 - 175 89	11	77
125 51 - 125 59	13	90	143 01 - 143 03	13	90	178 00 - 180 23	5	47
125 71 - 125 86	12	83	143 30 - 143 47	14	98	181 00 - 181 90	9	65
126 00 - 127 26	13	90	144 00 - 144 80	10	71	182 00 - 183 83	11	77
127 30 - 127 61	12	83	145 00 - 145 59	13	90	184 00 - 186 60	9	65
127 80 - 128 07	13	90	145 60 - 145 69	14	98	186 70	5	47
128 20 - 128 85	12	83	145 70 - 145 90	13	90	186 86	9	65
129 00 - 129 23	13	90	146 00 - 146 54	11	77	186 91 - 186 97	5	47
129 30 - 129 44	12	83	147 00 - 147 07	12	83	190 40 - 190 47	8	60
129 45 - 129 49	14	98	147 21 - 147 25	11	77	191 00 - 191 62	12	83
129 50 - 129 55	13	90	147 30 - 147 55	12	83	191 70 - 191 79	11	77
130 25	5	47	147 60 - 147 71	5	47	191 81 - 191 96	12	83
130 33 - 130 43	9	65	147 80 - 147 85	11	77	193 00 - 193 91	8	60
130 54 - 130 61	5	47	147 91 - 149 25	5	47	194 00 - 197 93	9	65
131 00 - 131 29	10	71	149 30 - 149 45	6	51	760 10 - 763 94	5	47
131 30 - 131 52	11	77	149 50 - 150 23	5	47	C Uppsala län		
131 55	13	90	151 00 - 151 92	11	77	740 10 - 745 99	4	43
131 60 - 131 87	11	77	152 00	4	43	746 01 - 746 95	5	47
131 89	13	90	152 05 - 152 97	11	77	750 01 - 751 88	7	55
132 00 - 133 83	11	77	153 00 - 153 07	8	60	752 17 - 752 75	8	60
134 00 - 134 81	9	65	153 21 - 153 95	5	47	753 09 - 754 52	7	55
135 00 - 135 29	11	77	155 00 - 155 01	4	43	755 91 - 755 98	4	43
135 30 - 135 37	10	71	155 21 - 155 34	5	47	756 43 - 756 55	8	60
135 40 - 136 39	11	77	155 91 - 155 94	6	51	757 52 - 757 58	7	55
136 40 - 136 49	10	71	161 00 - 161 19	12	83	810 60 - 810 65	3	40
136 50 - 136 91	11	77	161 24 - 161 29	6	51	814 01 - 814 95	4	43
137 00 - 137 42	10	71	161 30 - 163 59	12	83	815 01 - 815 95	3	40
137 54 - 137 57	9	65	163 60	15	106	D Södermanlands län		
137 91 - 137 94	10	71	163 61	12	83	610 50 - 613 81	4	43
138 00 - 138 22	11	77	163 62 - 163 74	15	106	618 95	2	37
			163 80	12	83			
			163 85	14	98			

Nytt avtal om medinflytande

Samverkansgrupper • Arbetsplatsträffar • Utvecklingssamtal • Ökat inflytande?

■ ■ Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna inom Posten har nyligen slutit ett *Medinflytandeavtal*.

Avtalet sägs vara ett led i *processen för omvandling av 2000-talets arbetsplats* och leder till

"ett effektivare beslutsfattande där mindre tid går åt till formalia och formella förhandlingar och mer tid kan ägnas åt gemensamt ansvarstagande för att effektivt kunna nå Postens tre mål om Kundnöjdhet, Lönsamhet och Personal som trivs".

Den *fördjupade samverkan* och *effektiva-re beslutsfattande* som avtalet eftersträvar ska uppnås med hjälp av tre instrument: *Samverkansgrupper, arbetsplatsträffar* samt *utvecklingssamtal*.

Samverkansgrupp

På varje resultatområde ska det inrättas en *Samverkansgrupp*.

Samverkansgruppen ska bestå av lokala företrädare för arbetsgivaren och det lokala facket. Tanken är att man där "i samverkan ska bereda och utveckla alla strategiska och operativa frågor av betydelse för enhetens/regionens verksamhet" (dock inte pensioner och löner och andra förmåner och inte heller disciplinärenden. Dessa frågor ska som tidigare regleras i normala MBL- och avtalsförhandlingar).

Poängen med samverkansgrupperna är att i och med att en fråga behandlats där (eller på en arbetsplatsträff) så har också arbetsgivaren fullgjort sin skyldighet att informera och förhandla enligt Medbestämmandelagen (MBL §§ 11, 12, 19 och 38) liksom han har uppfyllt Arbetsmiljölagens och Arbetsmiljöförordningens (AML 6kap samt AMF §12) villkor.

Inga protokoll

Det innebär att nuvarande MBL-förhandlingar, "MBL 19-infon" och Arbetsmiljöutskott/kommitté ska ersättas av samverkansgrupper på regional och lokal nivå (enheterna).

Det behöver inte föras några protokoll i samverkansgrupperna, utan frågorna som behandlas kan "dokumenteras vid behov" och "eventuell avvikande mening skall framgå av dokumentationen", som det så förment neutralt står i avtalet. Förment därför att arbetsgivaren ju inte behöver dokumentera något, eftersom **det fortfarande är arbetsgivaren som har beslutsanderätten**. Där har man inte luckrat upp någonting; tvärtom **poängteras i avtalet att den urgamla orättvisan fortfarande gäller:**

"Vidare är parterna överens om att avtalet inte innebär någon ändring av arbetsgivarens nuvarande beslutsrätt."

Kommer man inte överens i samverkansgruppen kan facket, enligt avtalet, föra frågan vidare till central förhandling enligt MBL § 14. Men det kräver naturligtvis en dokumentation av vilka frågor som behandlas i samverkansgruppen och vilka "beslut" som tas.

Det måste därför vara en grundregel att det förs protokoll vid samverkansgruppens möten.

Arbetsplatsträffen

Nästa steg i samverkansavtalet är *arbetsplatsträffarna*:

"På varje arbetsplats träffar arbetsgivaren regelbundet de anställda i arbetsplatsträffar för att diskutera och följa upp alla de frågor som är av vikt för verksamheten på den egna arbetsplatsen."

"Arbetsplatsträffen ska vara ett forum för informationsutbyte, idéutveckling och ett sätt att ta tillvara de olika kompetenser och erfarenheter som finns på en arbetsplats ... skapa delaktighet mellan chefen



Från demonstrationen den 23 oktober
Hur ska det fackliga arbetet utformas i de hårda tider som nu råder inom Posten?

och de anställda"

Så här långt påminner arbetsplatsträffarna, som de beskrivs i avtalet, om de bästa av de informationsmöten som idag hålls (där de hålls!) på enheterna. Det vore naturligtvis bra om avtalet kunde bli till hjälp för att höja standarden på de lokala infomötena. Men samtidigt har avtalsskrivarna tänkt sig att gå ett steg längre och delegera ut frågor från samverkansgrupperna till arbetsplatsträffarna. Och då finns det inte längre plats för de slarvigt genomförda "möten", som vi också ser exempel på idag.

Utvecklingssamtal

Den tredje byggstenen i samverkansavtalet är **utvecklingssamtalen**, som betraktas som *en nyckelaktivitet för de anställdas*

utveckling och delaktighet i företaget.

Utvecklingssamtalen förekommer ju redan, men under ett annat namn: planeringssamtal. Eller ska förekomma; det är väl litet si och så med hur det genomförs på olika enheter.

...

Syftet med *Medinflytandeavtalet* är att lösa upp de *relativt sett tydliga och formella* regler och krav som finns i MBL och AML och ersätta dessa med ett mer informellt sätt att behandla dessa frågor. Det låter tjugigt och så fungerar det faktiskt också på de ställen där man har ett hyggligt förhållande mellan den lokale chefen och det lokala facket: ett förhållande som bygger på att parterna respekterar varandra och de lagar och avtal som gäller.

Men på alla andra ställen, och på större enheter - t ex på regional nivå?

Försvåra

Där kan *Medinflytandeavtalet* snarare komma att försvåra medinflytandet och det fackliga arbetet istället för att underlätta det. De chefer som har en "kontoret-på-fickan-inställning" och fattar snabba och ofta odokumenterade beslut utan att ens informera och förhandla med facket begår idag faktiskt ett lagbrott - som alltför sällan beivras.

Medinflytandeavtalet ska ses som en erinran mot dessa chefer; det ska vara ett medel för att äntligen få dem att följa lagen och åtminstone informera och rådgöra med personalen (oftast genom

facket) innan han fattar beslut. Det är den positiva tolkningen av avtalet, och säkert kommer det att kunna användas så i en del fall. Den andra tolkningen, enligt min mening den mer realistiska, är att avtalet snarast kommer att legitimera denna chefsstil, som vi ju ser en hel del av inom Terminalregionen. De kan skaffa sig ett alibi genom att - helst odokumenterat - dra frågorna i en samverkansgrupp.

Det är trist att SEKO självmant luckrar upp tillämpningen av de paragrafer som vi faktiskt har en del nytta av (sedan finns det andra paragrafer i MBL som vänder sig mot oss - de rubbas typiskt nog inte av det här avtalet).

...

Parterna har genom samverkansgrupperna övergått till ett nytt sätt att förhålla sig till varandra, står det i avtalet. Fan tro't. Frågan är istället om inte SEKO-ledningen gjort självmål med det nya avtalet; man har missuppfattat vilka tider det är som vi lever i idag. Vare sig regeringen eller postledningen - och de som står bakom dem - kommer frivilligt att backa en tum från den inslagna vägen mot en sämre och dyrare postservice och än hårdare villkor för oss som ska utföra den. Det kan därför knappast bli fråga om något *gemensamt ansvarstagande* utan snarare är det hårda och tydliga förhandlingar som gäller!

Medinflytandeavtalet gäller fr o m den 1 januari 1997. Tillämpningen av det ska regleras i ett regionalt avtal. Dessa förhandlingar har inte påbörjats än.

Jan Ahman



Från demonstrationen den 23 oktober. Konkurrensverkets representant påminns om vad som borde gälla inom postbranschen: Konkurrens på lika villkor!

Insändare?

Har du synpunkter på läget inom terminalregionen, i Posten i stort - eller din egen arbetsplats? Kanske du vill säga några ord om facket! Skriv gärna till **TerminalFaktuellt!** Nästa nummer beräknas komma ut redan i mitten av december.

TerminalFaktuellt ges ut av Klubb Terminaler Stockholm.

Tel 781 56 60 - Klara
781 76 14 - Tba

Förståsigpåarna från Brev Fält uttalar sig:

Formatenheter på Tomtebododa!

■ I uppföljningen av den olycksaliga Brevnätstarten ingick - som en del i Operation finslipning - att en *controllergrupp* skulle åka runt till terminalerna och inspektera. Gruppen har nu besökt samtliga tre terminaler i Stockholm, men endast rapporten från Tomtebododa föreligger än så länge.

Gruppen besökte Tomtebododa under tre dagar (14-17/10) och man sammanfattar sina erfarenheter i 46 punkter. Som alla i huset känner till, finns det fortfarande mycket som behöver rättas till och/eller kan förbättras; detta återspeglas i rapporten. Dessa iakttagelser borde spridas till all personal på enheterna och en seriös diskussion föras om vad vi kan göra för att förbättra saker och ting. Eftersom detta inte tycks ha skett så bjuder *Facktuellt* på spaltutrymme så att *alla* kan läsa rapporten och bidra till de förbättringar som kan och bör göras.

Anmärkningsvärt

Istället tycks arbetet så här långt ha tagit fasta på *andra saker* som *också* står att läsa i rapporten. Är det inte anmärkningsvärt att gruppen, efter tre dagar i huset, kan uttala sig så tvärsäkert som i punkterna 27 och 43: *Slå omedelbart ihop enheterna Tba-T och Tba-U!* De förespråkar också en formatindelad organisation (punkt 42), vilket, om det togs på allvar, återigen skulle innebära en total omorganisation på Tomtebododa - som om det skulle bidra till att lösa alla de faktiska problem som gruppen räknar upp!. Här uttalar sig nu *controllergruppen* inte lika kategoriskt, men jag nämner saken eftersom denna punkt minsann omedelbart har resulterat i åtgärder från terminalledningen: det pågår nu på Tomtebododa något slags projekt som pekar åt "formathållet". Facktuellt återkommer när vi vet mer: facket har naturligtvis inte informerats om saken.

Det är också så f-t typiskt att *controllergruppen* inte med ett ord nämner någonting om det som "Operation finslipning" *också* skulle granska, nämligen var

2000-talets arbetsplats och kompetensutvecklingen blivit av i det nya Brevnätet!

Jan Ahman

Controllergruppens rapport:

1. Inför snarast en enhetlig brevlådepolicy i regionen som dessutom vad gäller sista-minuten ska följa den centrala policyn i Brevnätstredningen. ● 2. Brevlådetömningarna ska köras direkt till Tomtebododa, vilket ger ett bättre inflöde och ett bättre resursutnyttjande. ● 3. Utnyttja effekterna av förskottstömningarna genom att ta hand om posten direkt. Töm kl. 14.00 för att få in mera post. Forsla upp posten från kaj omedelbart. ● 4. Inför kontrollsystem för brevlådetömningen. ● 5 Informera kunderna om att rikspost som läggs på de blå lådorna riskerar att försenas. Införskaffa stämpel med information till mottagaren om att brevet blivit försenat p g a postning i blå låda. ● 6. Gå igenom alla avtal med Posten Försäljning och Utdelning. Komplettera avtalen med anvisningar om vilka lastbärare som ska användas. ● 7. Inför daglig slumpmässig kontroll av hur postkontoren sköter sitt åtagande, ca 5-10 kontor/dag. ● 8. Skaffa fram alla avtal från Försäljning och Utdelning om produktionsvillkoren i kundavtal, hämta/lämna avtal etc. ● 9. Förbättra rutinerna vid föravisering ● 10. Inför rutiner för och genomför avtalskontroller ● 11. Inför daglig slumpmässig granskning av kunders direktinlämnade post ● 12. Inför omedelbart ett kontrollsystem för avprickning av ankommande transporter ● 13. Använd LBF-systemet i regionen för uppföljning och kontroll av lastbärare ● 14. Organisera returflödet av lastbärare från postkontor och utdelningskontor. Det ska vara Terminal som ansvarar för detta ● 15. Inrätta en flödesansvarig på respektive enhet, för att kvalitets-säkra inflöde, utslag och utflöde ● 16. Lagrade brevbehållare insättes i drift ● 17. Använd lagerbehållare för skrot och andra övertaliga grejer ● 18. Utse en ansvarig kontaktperson från Tomtebododaterminalen gentemot Nätdirigenten ● 19. Anpassa raster och pauser i förhållande till urslagstider så att så mycket som möjligt hinner sorteras och expedieras med huvudtransporterna ● 20. Kör maskinerna kontinuerligt med rastavlösning ● 21. Åtgärda uppsamlingsflödet för att rätt kunna utnyttja ALO och övrig teknik. ● 22. Kajvakt ska finnas för säkra snabba interntransporter upp till sorteringshallen ● 23. Anpassa bemanningen i de olika funktionerna efter flödet ● 24. Öka

flödet till maskinerna ● 25. Inför tydligare märkning ● 26. En speciell samordnare (dirigentfunktion) utses som har helhetssyn över maskinkapaciteten rakt över alla tre Tba-enheter ● 27. Slå ihop T- och U-enheterna för effektivare maskinutnyttjande ● 28. Utsortering ska ske till maskin direkt från brevvresning ● 29. Ta bort gummistämplingen till allt annat än klumpförsändelser. Metallstämpel ska användas för handstämpling av vanlig brevpst ● 30. Se till att alla enheterna gör kontrollavtryck av alla stämplat i stämpelligare ● 31. Byt ut resningsborden för bättre effektivitet och arbetsmiljö ● 32. Förbättra disciplinen vid urslag till huvudtransporten, speciellt på Tba-K ● 33. Informera all personal om vikten av att så mycket som möjligt kommer med huvudtransporten ● 34. Samordna sorteringen mellan enheterna så att ingen enhet påbörjar i ex spridningsortering innan *alla* enheter är färdiga med uppsamlingsorteringen ● 35. In- och utregistrering av lastbärare ska införas omedelbart ● 36. Samlastning ska ske på lådvagnar för transport till lådcentralen för att säkerställa uthantering till huvudtransport ● 37. Dela upp lastplatserna mellan yt och flyg för att undvika onödigt lockning av lådor ● 38. Klartecken ska ges till bilarna innan de får avgå ● 39. Bilarna ska prickas av och avgångstiderna ska noteras ● 40. Personal från enheterna ska delta i lastningen av spridningsbilarna för att säkerställa nödvändig prioritering av post ● 41. En helhetssyn måste finnas på Tomtebododaterminalen. Även om den internt är delad i tre, ev fyra enheter förutom Företagsposten så är terminalen ur näsynsynpunkt *en enda terminal*. Det innebär bl a att *alla enheterna måste koncentrera sig på att gemensamt klara all produktion av ex vis uppsamling A under kvällen innan spridning A får börja och att koncentrera sig på spridning A under natten i första hand och inte påbörja uppsamling B som kan äventyra stopptiden för A-posten*. Den valda geografiska uppdelningen medför att belastningen på enheterna är ojämn såväl ur tids- som volymhänseende ● 42. Se över organisationen och skapa ett jämnare flöde och ett helhetsansvar för *hela terminalens produktion*. En formatindelad organisation kan vara ett bättre alternativ speciellt när SSM:na kommer igång. ● 43. Slå omedelbart ihop enheterna Tba-T och Tba-U till en enda ● 44. Utveckla rutiner för den skriftliga informationen så att den blir tillgänglig för alla ● 45. Säkerställ tekniker tillgänglighet på plats dygnet runt när SSM:na sätts igång ● 46. Undersök ett billigare alternativ till transport av vx:na mellan Tba och Klara.

●●●●●●●●Din chef har utförligare information!