

Personalplaneringen spricker redan från start 110 tidsbegränsade får stanna i januari

Lagstiftningen på postmarknaden har skapat en ohållbar situation. City Mail och andra russinplockare tillåts att exploatera marknaden där de kan tänkas tjäna pengar, utan att behöva ta något ansvar för helheten, *den rikstäckande dagliga postservicen för alla kunder*. Det innebär att vi nu med full fart är på väg hundra år bakåt i tiden; *lokalportot* återinförs och anställningsvillkoren för oss som jobbar inom postbranschen försämrats i snabb takt.

Posten chansar nu - efter tingsrättsdomen - på att införa storkundsrabatter på de 20 största orterna i landet. På det sättet kan vi kanske behålla volymerna - men intäkterna rasar. Ledningen talar om 1 - 1,5 miljarder. Till detta kommer kostnaderna för mindre lyckade projekt som Lättgods produktionssystem, systemskiftet i brevbäringen och det nya Brevnätet.

Det är mot denna bakgrund man ska se Terminalregionens budget och de oacceptabla konsekvenser den får för 1997 års personalplanering.

360 bort under ett år!?

Enligt budgeten för 1997 skall i genomsnitt 232 årsarbetskrafter (ÅA = 100%; betydligt fler människor eftersom många är deltidare) bort, jämfört med oktober i år. Men detta är en minimieller, snarare, genomsnittssiffra. Enligt personalplaneringen för 1997 (som huvudsakligen grundar sig på de nyckeltal som fastställts för det nya Brevnätet) skall ytterligare drygt 60 ÅA bort fram till mars -97 och till årets slut 60 till; sammanlagt innebär detta att enligt den personalplanering som produktionscheferna och regionledningen fastställt så ska 360 årsarbetskrafter rationaliseras bort under ett år inom Terminalregionen. Och då är förutsättningen en

Forts. på sid 2: Personalplaneringen

Dahlsten tar ton

Dahlsten gick till angrepp på alla fackligt förtroendevalda i Nyhetsposten nr 19/96. Hotfullt varnade han de fackliga som uttalat sig kritiskt om Posten i olika massmedia.

Budskapet var kort och gott: Håll käften!

Så uttalar sig en pressad chef, som försöker skapa rättning i ledet inför de nya omorganiseringar och rationaliseringar med försämrade kundservice och avskedanden av personal som är på gång.

Ordföranden i SEKO post Stockholm, Åke Kihlberg, skickade ett svar till Dahlsten; svaret publicerades på ett mycket egendomligt sätt i Nyhetsposten nr 20/96.

Även Terminalklubbstyrelsen har reagerat på Dahlstens påhopp. Med tanke på hur Nyhetsposten behandlar insändare publicerar vi för säkerhets skull svaret i detta nummer av Facktuellt på

Sid 11

Arbetstidsförkortning?!
Läs mer på

Sid 9

Oförändrad A-kassa

Sid 8

God Jul
och
Gott Nytt År!

önskar Terminalklubbstyrelsen

Fortsättning från första sidan:

110 tidsbegränsade

svag volymminskning; minskar volymer-na mer så ska ännu fler bort. Var och en kan utifrån chefernas beomning fundera över om personalplaneringen är rimlig (med oförändrade volymer och de åtgärder i Brevnätet som återstår under 1997, fortsatt trimning av maskiner, LTP:n på Tomteboda, omorganisation på Klara, etc.).

Det är viktigt att betona följande. Regionledningen har beslutat sig för att antalet anställda ska minska med i genomsnitt 232 årsarbetskrafter under 1997. Man säger sig vilja lösa det genom naturlig avgång men framför allt genom att alla tidsbegränsat anställda och förhöjda åtaganden avslutas. För de tidsbegränsat anställda gäller (när detta skrivs, den 14/12; på måndag kan det vara andra siffror!) att de 110 som står högst på företrädeslistan får stanna i januari. Dessutom räknar man med att ett antal deltidare kommer att få förhöjda åtaganden.

Orimliga krav

Terminalklubbstyrelsen har diskuterat regionens budget och personalplanering. Vi anser att besparingskraven är orimliga och kommer att göra det omöjligt att upprätthålla produktionen om de genomförs. Posten har inte råd med att återigen reta upp kunderna p.g.a glädjekalkyler i Brevnätet. Arbetsvillkoren för oss anställda kommer att kraftigt försämrats och behandlingen av de tidsbegränsade är som vanligt skandalös.

Vi har mot den bakgrunden begärt förhandlingar om budgeten och personalplaneringen. Vi kräver att det görs en seriös bedömning av effekterna av det som återstår i brevnätet och vi föreslår att uppsägningarna av tidsbegränsat anställda - betydligt färre än vad arbetsgivaren planerar - ska ske stegvis.

Stora luckor

Vi har också krävt att arbetsgivaren sätter till resurser för att bistå de tidsbegränsade som inte får fortsatt anställning.

Av historiska skäl så är de tidsbegränsat anställda idag koncentrerade på vissa enheter, i första hand Klara-Företagspost, Tba-Täby och Upplands Väsby. När de tidsbegränsade sägs upp blir det stora luckor på dessa enheter. Samtidigt blir det

- om man ska tro chefernas planering - överskott av fast anställd personal på andra enheter.

Tomteboda

På Tomteboda har det förts en del diskussioner om hur detta - eventuella - problem ska lösas. Terminalklubbens Tomtebodautskott har mot denna bakgrund enats om att 1. den nuvarande organisationen på Tba ska ligga fast och 2. processen för delegering, arbetsrotation, utbildning, etc ska fortsätta eller återupptas där den stannat av.

Detta innebär bl.a. att personal kan komma att flyttas från den eller de enheter som anser sig ha för mycket folk till Täby- och Upplands Väsbyenheter.

Det är också en självklarhet att de omplaceringar som blir nödvändiga sker under anständiga former i samråd med personalen och facket.

Jan Åhman

Sektionerna har utförligare information om planeringen för respektive enhet.

Du som är tidsbegränsat anställd och har fått besked om att du inte får förlängd anställning har rätt att på arbetstid med bibehållen lön "besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete" (LAS § 17)

Terminalklubbens lathundar:

- Bolagsavtalet
- Sjukreglerna
- Ersättning vid arbetsskada
- Ersättning vid arbetslöshet
- Pensionsavtalet
- Våra försäkringar

kommer i nytryck efter nyår. Finns hos din sektion! Lathundarna kommer också att läggas ut på Terminalklubbens hemsida i januari.

Tomteboda - att vara eller inte vara formatstyrd

Controllergruppens skvaller-rapport (se sista sidan) och de låga kodningsandelarna är två av skälen till att Tomtebodas organisation återigen utsätts för granskning, eller vad man nu ska kalla det för.

Teminalchefen säger att han inte tänker genomföra några formatenheter på Tomteboda. Å andra sidan har han gett några chefer i uppdrag att undersöka något som luktar formatenheter. Samtidigt har det under de senaste veckorna skett en stark upprykning när det gäller att maskinsortera posten - och det har skett inom ramen för nuvarandeorganisation. Och mer går med all säkerhet att göra utan en ny upprivande omorganisation!

Fortsättning följer

Fortsättning följer i detta utdragna krig, vars nuvarande fas påbörjades den dag den nya Terminalregionen beslutades. Och handlar om sådant som kundkvalitet, inflytande, delegering och arbetsrotation.

Kriget skördar också sina offer! Senast Pär Stridsberg, som tyvärr lämnar jobbet som chef för Täby/Upplands Väsbyenheten den 31 december!

Facktuellt återkommer, och då förhoppningsvis med mer segerrika rapporter.

JA

Ändringar i sjukreglerna från nyår

Förlängd sjuklöneperiod • Sänkt föräldrapenning under pappa- och mammamånaderna

Den 1 januari ändras sjukreglerna på nytt. Sjuklöneperioden utsträcks från 14 till 28 dagar. Sjukpenningen fr.o.m 29:e dagen sänks något genom att semesterersättning och kostnadsersättningar tas bort ur underlaget.

Samtidigt försämras föräldrapenningen genom att de tio procenten i högre föräldrapenning under två månader ("pappa- och mamma-månaderna") tas bort.

Idag får man under de första fjorton dagarna i en sjukperiod sjuklön från arbetsgivaren. Den första dagen är en karenssdag, man får ingenting i ersättning, och därefter uppgår sjuklönen till 75 procent av lönen. Från den 1 januari för-

75 procent i sjuklön; man vill inte fortsätta att betala ut de tio procenten extra som de flesta arbetsgivare idag betalar. Detta trots att riksdagen i Socialförsäkringsutskottets betänkande uttalade att

"Utskottet vill slutligen framhålla att det förhållandet att sjuklöneperioden förlängs från 14 till 28 dagar inte hindrar tillämpningen av nu gällande avtal om kompletterande sjukersättning för samma tid"

Förhandlingarna är när detta skrivs (14/12) inte avslutade och vi vet alltså inte hur stor sjuklönen blir mellan den 15:e och 28:e dagen. *Facktuellt* återkommer med mer information i nästa nummer.

vis förmånsbil och traktamenten (de som nu har det!) men även ersättning för läkarsvård. Det blir inte längre tillåtet från 1 januari 1997.

Som kompensation till arbetsgivaren för att de kommer att få betala sjuklön under en längre tid så har arbetsgivaravgiften sänkts med 0,14 procent.

Föräldrapenningen

Man har rätt till föräldrapenning över garantinivån i 360 dagar. Under 300 dagar uppgår ersättningen till 75 procent och under 60 dagar (pappa- och mammamånaderna) uppgår ersättningen till 85 procent. Fr.o.m den 1 januari 1997 sänks ersättningen för pappa- och mammamånaderna till 75 procent.

Utöver de 75 procenten från Försäkringskassan får man som tidigare 10 procent i föräldrapenningstillägg från Posten.

Ersättningen vid tillfällig föräldrapenning (vård av sjukt barn) förblir oförändrad 75 procent.

Egenavgiften höjs

Till sist så ingår också i riksdagens beslut att egenavgiften (Sjukförsäkringsavgiften) höjs med ytterligare en procent till 4,95 procent. Sjukförsäkringsavgiften är en mycket typisk skatteform i det nya högersverige. Den är nämligen på papperet lika stor för alla, men i prakti-

ken lägre för dem med höga inkomster p.g.a att den är avdragsgill i deklarationen. Den är också typisk på så sätt att den tillkom under de år i början på 90-talet när skatte- och välfärdspolitiken (vem minns inte "arbete åt alla" och "ökad jämlikhet"!)) lades om. Då motiverades den med att sjukförsäkringen gick med underskott; idag när försäkringen går med ett stort överskott fortsätter regeringen att höja avgiften! Så går det till!

Jan Ahman

Ersättningar fr.o.m 1 januari 1997

Sjuk	Löneavdrag	Ersättning från Posten	Ersättning från Försäkringskassan	Ersättning totalt
Dag 1	100%	0	0	0
Dag 2 - 14 Dag 15 - 28	25% 15/25% ¹	75% 85/75% ¹	0 0	75% 85/75% ¹
Dag 29 - 90	90%	10%	75%	85%
Dag 91 -	100%	0	75%	75%
Föräldrapenning i 360 dagar	100%	10% Fp-tillägg	75%	85%
Tillfällig fp ("sjukt barn")	100%	0	75%	75%

¹ Avgörs i de förhandlingar som pågår.

längs sjuklöneperioden till 28 dagar. Enligt lagen uppgår sjuklönen till 75 procent, men ingenting hindrar arbetsgivaren att betala ut mer. Idag har vi som bekant tio procent i lön från arbetsgivaren mellan den 15:e och 28:e dagen, utöver sjukpenningen från Försäkringskassan; eftersom sjukpenningen uppgår till 75 procent så är den sammanlagda ersättningen idag 85 procent. Framför allt p.g.a denna förändring i lagen så måste våra avtal justeras. SAF hävdar nu att man inte vill betala ut mer än det lagen anger, dvs

Sjukpenninggrundande

För att få sjukpenning (och föräldrapenning) från Försäkringskassan uppger man sin *årsinkomst* genom att multiplicera månadslönen (=grundlön plus fasta och rörliga lönetillägg) x 12,2. Fr.o.m årsskiftet ska man istället multiplicera med 12,0. De 0,2 procenten extra har - enkelt uttryckt - varit en extra kompensation för semesterersättningar.

Idag får man i *årsinkomsten* räkna in andra skattepliktiga förmåner och kostnadsersättningar än kontant lön, exempel-

200 personer ska bort från Stora/Klump under 1997!!?

2000-talets arbetsplats har landat på Klara !

■ I sorteringsäsongens elfte timme kom så förslaget om införandet av formatenheter på Klara. Detta innebär att små/C5-brev ska sorteras bara på Små/C5-enheten, stora brev och klump sorteras följaktligen på Stora/Klump-enheten. Den sistnämnda berövas därmed på arbetsuppgifter under natt, vilket innebär försämrad arbetsrotation och bara de tyngsta arbetsuppgifterna kvar.

Dessutom innehåller förslaget att 3-skiftet försvinner, och man får som heltidare välja på rent nattarbete eller 2-skift = inkomstförlust genom minskat OB. Små/C5-enheten tillförs nattarbete, men minskar på kvällsdeltidarna (82 st?). Postens förslag för Stora/Klump innebär ett minskat behov av ca 200 personer = 250 kvar?

Folkvandring

Vart skall nu alla dessa människor ta vägen? Historieböckernas avsnitt om de stora folkvandringarna är småpotatis, jämfört med vad som skall hända i region Stockholmsterminal! Posten förväntar sig att alla enheter ser över sin organisation gällande underskott/överskott. Det betyder att man får vara beredd som lösdrevare vandra från enhet till enhet med mössa i hand och fråga om det finns plats. Dvs också mellan terminalerna!!

Femte gången

För 5:e gången på 90-talet kommer Posten dragandes med formatenheter, man ser oerhörda vinster med att minska på antalet arbetsuppgifter / enhet. SEKO ser däremot ett risk för enahanda göromål, med arbetsskador som följd. Dessutom så kommer nu perfekt fungerande lag att slås sönder emedan det måste bli en bautaomsökning för båda enheterna = 700 personer. Detta är tacken för den oerhör-

da uppräckningen som har skett sedan 1 april. Men Posten, läs Dahlsten, har ett så dåligt ekonomiskt läge, att man ställer ytterligare krav på verksamheten. De just nu berörda enheterna förväntas förbättra sitt resultat med 20 % efter omorganisationen ! Posten tror att formatenheter utnyttjar maskinkapaciteten bättre, SEKO tror mer på att medarbetarna höjer sin kapacitet / och därmed maskinernas / genom mänskligare organisation som innehåller t ex fler göromål, långa arbetskedjor t ex geografiska enheter a la Tba, mer lagansvar etc.

Deal på gång

Postens nya organisation ställer till det. Som Facktuellt kunde berätta i förra numme har en förstudie startats angående DIL (= direktinlämningen) på våra terminaler.

Våra tre kamrater har redan haft ett par sammanträden - med varann. Det är alltid kul att för läsekretsen kunna berätta glada nyheter. Nu har det kommit till vår kännedom att vår lilla grupps arbete präglas av såpass stor seriösitet att projektledaren har bjudit in sig till en träff med kontaktpersoner för Brev Försäljning som våra kamrater ordnat. Här kommer man att tänka på Örjan Appelqvists skildring hur brevbärarna själva la upp arbetet - utan inblandning från arbetsledningen.

Sen kan man kanske önska - nu i dessa juletider - att de bjuds in till alla ordinarie projektträffar och att de får läsa allt material som redan har gått till berörda enheter.

PO Br

Ofta övertid

Sektionerna misstänker också andra anledningar till omorganisationen.

Små/C5 beordrar ofta övertid på kvällar, och får med en nattorganisation backup 18.00 - 22.15. Storbrevsorteringsmaskinen (SSM) har ännu inte fått önskat effekt. "Vinner" Posten denna förhandling så har man ideologiskt fått ett genombrott för sina idéer

Sedan kan man vara säker på att störtfloden kommer; innehållande flexibla arbetstider, anställningar, insatstyrkor etc. Bäva manne andra enheter med t ex geografiska organisationer !

Högläsning

Sektionerna på Klara har redan vid mottagandet av förslaget 12 dec, haft högläsning ur Arbetsmiljölagen för motparten. Ex...arbetstagarers inflytande på sin arbetsplats ...skyddsombuds medverkan vid framtagande av organisationsförslag ...arbetsmiljökonsekvensanalys vid alla förändringar ...ny organisation får inte medföra risk för ohälsa/arbetsskada/monotont arbete.

Respektive chef ska nu berätta för alla lag om den förväntade framtiden.

Ses på barrikaderna!

Eftersom sektion ESS / Transportör muntligen fått information innan 12 december, har man träffat alla lag utom ett. Reaktionen från medlemmarna har varit enormt negativ till Postens förslag. Missnöjet har t o m yttrat sig i förslag om olagliga åtgärder ! Officiellt förhandlingsdatum är 17 januari - 97. Då ska sektionerna träffa alla lag igen. Preliminärt start för organisationen 1 mars. VI SES PÅ BARRIKADERNA !

Micke Täll, Stora/Klump - Klara

EMU nästa

Stormaktsprojektet fullföljs

■ Med minsta möjliga majoritet lotsade regeringen in oss i EU. Nu står EMU, valutaunionen, på dagordningen och bakom kulisserna sker förberedelserna för att avskaffa kronan. Jan Iöglin, till vardags på Stora/Klump på Klara och van cirkelledare i EU-frågor, kommenterar läget.

Bilden av EU framstår allt tydligare som en anpassning till den skapade marknadens krav enligt Milton Friedmans recept. Dvs en reglerad marknad raseras med hjälp av nyliberala metoder. Med ofinansierade skattesänkningar skapas ett budgetunderskott på nationell nivå, situationen används sedan för att skapa en politisk opinion för nedskärningar av offentlig sektor och rasera välfärdssystemen.

Målet är att sänka lönerna, avreglera arbetsmarknaden och bryta fackföreningarnas makt. Och dom grupper som står utanför arbetsmarknaden ska läras att leva på miniminivåer.

Avregleringen

Vi som jobbar inom Posten har med egna ögon sett vad avregleringen inneburit: den hotar nu våra jobb och glesbygdsservicen är i fara; postservicen är ännu en "marknadsfråga", EU har inte presenterat något enhetligt direktiv ännu, men den "Svenska modellen" sprider sig i Europa, dvs

avreglering.

Hittills har EU-parlamentets socialistiska majoritet röstat nej till ett marknadsanpassat postdirektiv, men dom svenska ledamöterna röstade på passligt för direktivet, vilket kan vara en fingervisning på våra politikernas kursriktning.

Marknadsanpassning

Vi postisar protesterar mot marknadsanpassningen, vi riktar oss till staten

mokrati, folkstyret, går i graven. Den ekonomiska politiken kommer att styras överstatligt. Den nya valutaa, euron, skall skötas av en politiskt oberoende centralbank, vars direktörer är förbjudna att ta instruktioner från demokratiskt valda församlingar, och med prisstabilitet och låg inflation som övergripande mål.

Sverige har i och med EU-medlemskapet förbundit sig

så hårt att frågan om EMU-medlemskap tenderar att bli en formalitet. Kommissionen vill att de EU-länder som står utanför EMU ska skriva under ett ekonomiskt stabilitetskontrakt där de förbinder sig att fortsätta driva konvergenspolitik. Kontrakten ska vara mer detaljerade än konvergenskraven och kunna innehålla konkreta ekonomisk-politiska åtgärder när det gäller att säkerställa låg inflation, stabil valuta och balanserad budget. Om ett land inte uppfyller målen blir det föremål för kritik och i sista hand utsatt för ekonomiska sanktioner.

Föredöme?

Sverige som blivit ett föredöme inom EU när det gäller nedskärningar, uppfyller lydigt alla konvergenskrav på alla samhällsområden; våra politiker dumpar lydigt och villigt dom svenska trygghetssystemen, sjukvården och arbetsrätten.

Det sägs om EU-rätten att den är irreversibel, dvs den går bara åt ett håll, och det är en allt fastare union, en statsbildning. Vem kommer att styra, vilka har makten?

Ett stormaktsprojekt utan folklig förankring och demokratiska institutioner, vad har vi för gott att vänta av det? Historien talar sitt tydliga språk, därför gäller fortfarande kravet Sverige ut ur EU!

Jan O Höglin/Sth Klara



Bild: Robert Nyberg

och dess representanter, det är en viktig fråga. Om vi förlorar måste vi ställa oss frågan om staten är underordnad marknaden, eller om staten är nyliberal, eller om den är underordnad EU och förlorat sin roll.

Med EMU (=valutaunionen) fullbordas och permanentas EU-projektet. Nationerna tappar sina sista självständiga befogenheter. EMU är konstruerat så att de sista resterna av vår de-

att delta i valutaunionen EMU. Det är juridiskt bindande, men just nu politiskt känsligt när över 60 procent av Sveriges folk säger nej. En folkomröstning är en känslig sak för regeringen men den kan inte undvikas om man skall följa grundlagen, bland annat handlar det om Riksbankens ställning.

Men EU:s ekonomiska politik binder upp länderna

Riksdagen ändrar i LAS

Öppnar för utpressning om turordning och företrädesrätt • Nya möjligheter för deltidare

Riksdagen beslutade den 12 december - på förslag av regeringen - att genomföra en del förändringar i Anställningsskyddslagen (LAS). Ändringarna innebär på några punkter en allvarlig försämring av lagen. Det blir möjligt att lokalt göra avsteg från reglerna om tidsbegränsade anställningar, turordning och företrädesrätt. Uppsägningstiderna för äldre anställda försämrats och företrädesrätten till återanställning kortas från tolv till nio månader.

De nya reglerna innebär också några förbättringar. Tidsbegränsat anställda vikarier får en - teoretisk - chans till fast anställning. Intressantare för oss är den nyhet som innebär att deltidanställda får laglig företrädesrätt till utökat åtagande.

Lokala avvikelser

En hel del av paragraferna i LAS är *dispositiva*, dvs det är tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagen. Villkoret har dock hittills varit att avstegen görs genom avtal som sluts *centralt*. Det är t.ex. inte tillåtet för Terminalklubben att på egen hand förhandla om ändringar i reglerna om turordning vid uppsägning eller företrädesrätten. Lagändringen som nu föreslås innebär att det - enkelt uttryckt - blir tillåtet att lokalt förhandla fram ändringar i reglerna om tidsbegränsade anställningar, provanställning, turordning och företrädesrätt. Det kan ju tyckas bra att vi får större möjligheter att förhandla lokalt - i en del andra sammanhang förespråkar vi ju det. Baksidan är att arbetsgivaren får större möjligheter att utöva utpressning mot facket lokalt: Accepterar ni inte de och de undantagen så säger vi upp tio till! Det är mot den bakgrunden som Handels och en del andra förbund fattat beslut om att de lokala organisationerna inte får teckna kollektivavtal i de här frågorna.

Den här förändringen träder i kraft den 1 juli 1997.

"Överenskommen" visstid

Utöver de former för tidsbegränsade anställningar som idag är tillåtna (*vikariat, tillfällig arbetsanshopning och feriearbete, m.fl.*) införs *överenskommen visstidsanställning*. *Överenskommen* innebär kort och gott att arbetsgivaren kan anställa fem personer tidsbegränsat om han tycker sig behöva det - utan att uppge några andra skäl. *Överenskommen visstidsanställning* måste uppgå till minst en månad i taget och sammanlagt högst tolv månader under en treårsperiod. För nystartade företag gäller något annorlunda regler.

Enligt Lagen om anställningsskydd är fast anställning ("*tillsvidareanställning*", som det heter i lagen) grundregeln. Tidsbegränsade anställningar är *undantag*, även om vi har sett hur arbetsgivarna, exempelvis inom vår region, har lärt sig att utnyttja dessa undantag. Lagändringen innebär att man går från de mindre arbetsgivarna till mötes och ger dem ytterligare möjligheter att frånga lagens grundtanke.

Som tur är så har den här nyheten inte så stor betydelse för oss eftersom det finns en spärr, som innebär att varje arbetsgivare får ha högst fem överenskomna visstidsanställningar. Eftersom Posten AB i det här fallet räknas som *en* arbetsgivare får det finnas sammanlagt fem i *hela* posten.

Den här ändringen gäller från den 1 januari 1977.

Uppsägningstiden

Idag är uppsägningstiden enligt lagen helt beroende av hur gammal man är vid uppsägningen. Nu ändrar man lagreglerna (fr.o.m 1 januari 1997) så att uppsägningstiden *istället* utgår från **hur länge man sammanlagt varit anställd**. Uppsägningstiderna har varit och kommer att förbli möjliga att ändra genom kollektivavtal slutna på *central* nivå (på den här punkten blir det inte heller i fortsättningen tillåtet att göra lokala avtal). Vi har ett sådant avtal, vilket dels innebär att uppsägningstiderna är beroende på både ålder och anställningstid, dels är förmånligare än lagen.

De nya lagreglerna träder i kraft vid nyår, men för att krångla till det ytterligare så gäller dessa enbart för dem som anställs efter detta datum. För den som är anställd när förändringen träder i kraft fortsätter nuvarande lagregler att gälla. **Och för oss i Posten gäller som sagt det tredje alternativet, våra avtal!**

Vikarier

En ny regel införs som innebär att den som har varit tidsbegränsat anställd som *vikarie* mer än tre år under en femårsperiod blir fast anställd. Observera att det är endast den tid man varit tidsbegränsat anställd som *vikarie* som räknas, har anställningen t.ex. motiverats med arbetsanshopning så räknas inte den tiden in.

Man får bara tillgodoräkna sig tid från 1 januari 1995 och **regeln börjar inte gälla förrän den 1 januari 2000!** Så var det med den saken.

Företrädesrätten

Om man blivit uppsagd, vare sig det gäller från en fast anställning eller en tidsbegränsad, har man företrädesrätt till återanställning. Här både försämrats och



Ill: Robert Nyberg

förbättras reglerna. Det krävs sammanlagt tolv månaders anställning för att förvärva företrädesrätt. Den regeln ändras inte. Däremot förbättras lagen genom att referensperioden, den tid man har på sig att tjäna in de sammanlagt tolv månaderna, förlängs från två till tre år. Man får dock inte tillgodoräkna sig tid före den 1.1.1995. Å andra sidan försämrar lagen genom att företrädestiden kortas från tolv månader till nio månader. Det innebär att man har företrädesrätt till återanställning under nio månader från det man slutar sin anställning. Dessutom har man som fast ("tillsvidare") anställd företrädesrätt under hela uppsägningstiden (se tabellen ovan) och som tidsbegränsat anställd från det man fick besked om att anställningen upphör, dock senast en månad innan så sker.

Företrädesrätt för deltidare

En för oss mycket intressant nyhet är den företrädesrätt till utökad åtagande för deltidare som införs i lagen.

Den deltidare som vill ha utökad åtagande ska anmäla sitt intresse för detta till arbetsgivaren och har därmed företrädesrätt om arbetsgivaren exempelvis har behov av en heltidare. I det läget, med den nya lagtexten, går deltidaren före tidsbegränsat (heltids)anställda, oavsett om dessa har en längre sammanlagd anställningstid. I den här företrädesrätten behöver man inte heller uppfylla något tolv månaderskrav; i princip har man företrädesrätt från första dagen som deltidsanställd bara man anmält sitt intresse.

En förutsättning för att man ska kunna utnyttja sin företrädesrätt är naturligtvis att man har *tillräckliga kvalifikationer*, som det heter i lagen, ett ganska milt krav, och att man kan ta den tid som erbjuds.

Frågetecken

Den här företrädesrätten gäller, till skillnad från "vanlig" företrädesrätt, enbart

Uppsägningstider enligt lagen fr.o.m 1 januari 1997

Anställd före 1997-01-01		Anställd 1997-01-01 eller senare	
Ålder	Uppsägningstid	Sammanlagd anställningstid	Uppsägningstid
- 24 år	1 månad	< 2 år	1 månad
25 - 29 år	2 månader	2 - 3 år	2 månader
30 - 34 år	3 månader	4 - 5 år	3 månader
35 - 39 år	4 månader	6 - 7 år	4 månader
40 - 44 år	5 månader	8 - 9 år	5 månader
45 -	6 månader	10 år -	6 månader

Uppsägningstid enligt vårt avtal idag och även efter 1 januari 1997

	Ålder					
Anställningstid	< 25 år	25 - 29 år	30 - 34 år	35 - 39 år	40 - 44 år	45 år -
< 6 månader	1 mån	1 mån	1 mån	1 mån	1 mån	1 mån
6 - 11 månader	1 mån	2 mån	3 mån	4 mån	5 mån	6 mån
12 månader >	3 mån	3 mån	4 mån	4 mån	5 mån	6 mån

Enligt Överenskommelse om trygghet förlängs ovanstående uppsägningstider vid uppsägning pga arbetsbrist:

Anställningstid	Uppsägningstiden förlängs med
0 - 1 år	--
1 - 2 år	1 månad
2 - 3 år	2 månader
3 - 4 år	3 månader
4 -	fördubblas

inom den egna driftsenheten. Det innebär exempelvis att den som är deltidare på Tomtebodan har företrädesrätt till utökad åtagande inom Tomtebodan, men inte på Klara eller Årsta.

Det finns en hel del frågetecken kring den här nyheten, som inte går att besvara idag. Hur stora krav kan man exempelvis ställa på arbetsgivaren för att han ska kunna tillmötesgå den deltidsanställdes önskemål om utökad åtagande (att arbetstider passar, etc)?

Den nya regeln gäller fr.o.m den 1 januari 1997.

Jan Åhman

Hemdatorer till sist!

Enligt senaste nytt så är det äntligen klart med de efterlängade hyrdatorerna. Det innebär att de som blev utan i somras kommer att få en ny förfrågan inom kort och att datorerna därefter kommer att levereras i början på det nya året.

"En som blev utan dator"

Med reservation för att notisen baserar sig på uppgifter från regionledningen.

Oförändrad A-kassa efter nyår

■ Riksdagen beslöt den 12 december att *skjuta upp* de ändringar i A-kassan som beslutades i somras och som skulle ha trätt i kraft vid nyår. Det innebär att nuvarande regler (som i korthet återges härintill) fortsätter att gälla första halvåret 1997.

Riksdagen beslöt samtidigt att

reglerna för ersättning vid arbetslöshet ska ändras nästa år, troligen redan vid halvårsskiftet. Man hänvisar till den utredning (ARBOM), som jag rapporterade om i förra numret av Faktuellt. Riksdagen betonade särskilt att den bortre parentes - treårsgränsen - för ersättning, som både ingick i riksdagsbeslutet från i somras och i

ARBOMsutredningen ska genomföras och att man då ska börja räkna tiden från 1 januari 1996.

Men ett halvår till gäller alltså samma regler som i år!

Jan Ahman

Mini

FAKTA om A-KASSAN

Idag och fortsatt under första halvåret 1997 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, värnplikts-tjänstgöring, 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 $22 \times 564 \text{ kr} = 12\,408 \text{ kr/mån}$. 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 deltidsstämplat 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!

För utförligare information läs SEKO:s broschyr om A-kassan eller terminalklubbens lathund *Ersättning vid arbetslöshet*. Om du behöver exakta besked om just din situation bör du vända dig till din A-kassa, som har tel 08/24 34 00.

OBS!! att de uppgifter om ersättningsregler som redovisas i SEKO:s fickalmanacka är fel; de är skrivna utifrån det beslut som togs i somras, men som nu har skjutits upp. OBS!!

Medlemsavgiften 1997

Avgiftsklasserna är oförändrade 1997 jämfört med föregående år, förutom att avdelningen infört en ny klass för dem som tjänar mer än 15 000kr/mån. Det innebär att maxavgiften höjs med 5 kr till 248 kr/mån.

Hela 1997 års medlemsavgift beräknas på den lön som bestämdes i lönerevisionen 1996.

Fel avgift?

Om man har blivit inplacerad i fel inkomstklass eller om man får en *varaktig* (=minst tre månader) förändring av lönen, kan man anmäla detta till avdelningsexp (SEKO post Stockholm), tel 24 34 00.

Inkomst ¹⁾	Förb	Avd	TOT 1997
0	78	0	78
1- 5000	78	15	93
5001 - 6000	88	20	108
6001 - 7000	98	25	123
7001 - 8000	108	30	138
8001 - 9000	118	35	153
9001 - 10000	128	40	168
10001 - 11000	138	45	183
11001 - 12000	148	50	198
12001 - 13000	158	55	213
13001 - 14000	168	60	228
14001 - 15000	178	65	243
15001 -	178	70	248
Pensionärer	24	12	36

¹⁾ Enligt 1996 års lönerevision
Samtliga belopp per månad.

Arbetstidsförkortning!

Fiat lux - horisonten öppnas

SEKO:s toppar har - antagligen till vår och andra postchefers stora förtvivlan äntligen talat om att vi i kommande avtalsrörelse ska slåss för en arbetstidsförkortning. För oss terminalare - det ett efterlängtat budskap. Nu gäller det att förbereda diskussioner, studiecirkelar, rådslag och möten för att få fram de bästa idéerna och de bästa modellerna för genomförande och innehåll.

Som Facktuellt redan tidigare kunde berätta gör några postala representanter framstötter som handlar om en (se upp!) arbetstidsförlängning! I Malmöterminalen har det gjorts försök att vrida klockan tillbaka. Klubben där har agerat kraftfullt och frågan är inte avgjort än. Tyvärr verkar det som om Brevs ledning hittills inte ha förstått vilken reaktion de hotar frambesvärja. Snälla Ralf J. ta dessa herrar i kragen - för att minimera skada!

Kompetensutveckling

Några klubbar och sektioner har i arbetet med Vision 2000 snuddat vid frågeställningen om kortare arbetstid. Under våren kommer vi lägga ökad vikt på denna fråga. Det är tänkbart att man kan koppla diskussionen om arbetstidsförkortning till frågorna om kompetensutveckling och befattningslönesystem.

Långsiktighet måste känne-

teckna strategisk kompetensutveckling och förändrad arbetsorganisation. En flexiblere arbetstidsförläggning i kombination med en arbetstidsförkortning kan möjliggöra kompetensutveckling för de anställda.

Tio procent lärande

En målsättning borde vara att minst tio procent av arbetstiden används för "lärande" i någon form. Staten vill med "det stora kunskapslyftet" ge Sverige konkurrensfördelar i förhållande till andra länder. Is-

kor.

Koncernens ekonomiska utsikter lär var bedrövliga. I takt med att fler upptäcker detta kanske Posten kan få erhålla status som 'mest gynnad krisindustri'. Regeringen lär ha upptäckt vilken situation kommuner och landsting har hamnat i och vidtar nu åtgärder. Kampen om arbetstidsförkortningen kan kopplas till flera faktorer i samhällets utveckling. Det man önskar av ledningen är en betydlig mer offensiv inställning.

Förmodligen lär vi få höra

hundra år på nacken blir inte mer slagkraftiga för det.

En annan fördelen med att lägga ut en arbetstidsförkortning är att de kravet inte kostar på slag i form av arbetsgivaravgifter.

Även om ..

lågtryck verkar vara på gång vars meteorologiska centrum ligger på Malmskillnadsgatan (där hittar man herr Holgersson har ofta synts till där!) eller i Bryssel me omnejd. På alla allt detta måste vi postanställda var rädd om vår hälsa och tänka oss för vad vi gör. Kan man räkna med en varm eller het vår 1997?

PO Brandeker

Fiat lux, latin; ungefär: Tönt va're här! Varde ljus!



Verkligheten för våra tidsbegränsade III: Robert Nyberg

tället för att etablera en stor lågavlönad tjänstesektor av anglosaxiskt snitt skall kompetensutveckling möjliggöra expansion av framtidsarbeten på drägliga vill-

att utrymmet är begränsat eller lite, åtminstone noll och helst är vi väl skyldiga Posten åtskilliga procent. Allt det där är förutsägbart; argument som har flera

Arbetstidskommittén

har i höst lämnat sitt förslag till ny arbetstidslag.

Förslaget syftar till en mer "flexibel" arbetstid; dvs mer flexibel sett ur arbetsgivarens synpunkt. Däremot struntade man i - trots att det ingick i uppdraget - att redovisa något konkret förslag om arbetstidsförkortning. Beslut om ny arbetstidslag tas tidigast i slutet av våren.

På två terminaler i landet, Göteborg och Norrköping, har man slutit avtal om *egenplanerad tid*. Avtalen syftar bl.a. till att i arbetstidsschemat reservera tid för kompetensutveckling.

Facktuellt återkommer med utförligare redovisning och debatt i frågorna.

Red.

Förändringar inom Posten....

...duggar tätt. Det märker stressade kassörer, brevbärare och många andra. Man upplever sig inte ha tid, tempot är för högt, inget blir ordentligt gjort. Nästan alla har kamrater som sagts upp eller lämnat företaget för andra jobb. I media hackas det på Posten - på ett sätt som man inte riktigt känner igen. Vad hjälper det då att fru Salzer har hittat Postens själ?

Känslan för Posten har förändrats - hos oss anställda och ute bland allmänheten.

Prinsar kommer och går - men kungen är kvar!

Även i koncernens ledning sker förändringar. Flera vice-VD har lämnat oss: Tommy Persson tidigare i år, och nu senast Dag Sehlin och Christer Malm.

Posten Brev har fått ny organisation och ny chef. Terminalerna har skilts från utdelningen och ligger (tack o lov) under nygamle 'Nätfefen' Ralf Johansson. Under honom lyder dessutom enheten Rikstransporter (som bl a svarar för Arlandas omlastningsterminal), E-posten och de nybildade Postmedia-centraler, som skall blada all reklam. (Utdelningens) regiongränser har man inte velat röra. Växjö:s regionchef Sjöblom adjungeras under ett artonmånaders spann till Brevledningen.

Kostnaden för Brevs administration ska såsom för hela Postens minska med 30 procent mellan 96 och 98. Posten insisterade dock på ett förbehåll som är värt att publiceras: "...föresatt att verksamheten kan praktiskt drivas vidare". Läsaren förstår säkert vad vi från SEKO tyckte om detta tillägg.

Kundfokus

och kundsegment är bara ord. Poängen med Postens nya organisation ska vara att koncernens olika grenar och enheter ska samverka på ett bättre sätt, och det gör man bl a genom att

införa en uppdelningen i "beställare" och "utförare". Marknaden ska beställa produktion av tjänster hos "produktionsplattformar". Dessa - Brevs terminalnät t ex - ska sedan utföra produktion, flexibelt, lönsamt och kundorienterat. Specialbeställningar från Marknad ska mötas av "kundunika lösningar". Tanken att hålla sig med en grundbemanning som förstärks med tillfälliga extrasstyrkor är inte helt okänt för oss i Stockholm.

Stockholmsmodellen

....med samarbete mellan de tre brevterminaler är en föregångare till den stuprörs-modell som nu införts. Att producera där det är billigast, att kunna flytta volymer snabbt eller planerat, allt detta ligger i den nya modellen där man ser terminalerna som ett "produktionssystem". Man kan utan vidare se framför sig hur man postal samarbetar runt Mälardalen. Norrköping, Uppsala och Västerås ligger inte så långt borta från Stockholm.

P-O Brandeker

.....och fackets svar

■ ■ Allt detta kräver att vi inom facket förmår anpassa oss efter dessa förändringar. SEKO:s omvandling till ett "Företagsfack" har planerats mot bakgrund av dessa förändringar. Samarbetet mellan brevterminalerna kommer att ledas av "Förhandlingsgrupp Terminal". Den 9. januari kommer representanter från 18 brevterminaler att utse fem kamrater som ska ingå i denna grupp. Uppdraget blir att förhandla om alla frågor som enbart berör Terminal, samt att tillsammans med Utdelningens förhandlingsgrupp svara för den fackliga verksamheten inom affärsområde Brev. Denna nyordning har delvis prövats under 1996, men kommer att fullt tillämpas efter februari nästa år.

Sverige runt

Terminalklubben har för avsikt att i sin kommande budget avsätta resurser, så att fackliga arbetsgrupper ska kunna resa till andra terminaler och träffa kompisar där. Som exempel kan nämnas att vi redan dragit i gång ett KSM-samarbete mellan kamrater från Tomtebodas, Malmö och Göteborg; alla lyckliga operatörer på den italienska KSM:en.

Liknande grupper kan startas inom andra områden. Göteborgarna har ett intressant system för egenplanering.

Man avsätter tid som används för interna träffar, utbildning, men även för planerade toppar i produktion. Arbetsgivaren får billigare produktion, arbetstägaren "missar" kanske övertid, men kan å andra sidan själv lägga ut tid. Datoriseringen kan underlätta det fackliga samarbetet över hela nätet. Medinflytandeavtalet ger nya förutsättningar som det gäller att utnyttja. Vem säger att de enbart är cheferna som ska maila till varann?

Kompetenscentra

där - så är det tänkt - ska administrationen sitta. Kamrater med riktigt gott minne kanske kan erinra sig om att en dylik ordning existerade för ett antal år sedan. Dagens regionledning (= morgondagens terminalledning?) kommer att reduceras väsentligt. Ingen 'personalavdelning' ska finnas - bara en beställare kvar, (gissa vem förresten!), ingen ekonomiavdelning o s v. I skrivande stund är de flesta frågor om lokalisering och inplacering fortfarande obesvarade. Oron bland berörda och informationsläget är som det ofta är inom Posten: mätbar och omätbar.

P-O Brandeker

Postens framtid avgörs medan utredning pågår

■ ■ Så småningom börjar opinionen vakna och vissa partier reagera. Elisa Abascal Reyes (mp), riksdagsledamot och ledamot av trafikutskottet, skriver i Neri-kes Allehanda:

“Avregleringen av postmarknaden är ett typexempel på en ideologisk lekstuga. Det rör sig om en av århundradets mest oansvariga avregleringar, och konsekvenserna har inte låtit vänta på sig. Medan Postens ledning i enlighet med ägardirektiven jagar vinst försämrar postservicen ute i landet allt mer.

Posten bör inte avkrävas lönsamhet i första hand, medan konsumenterna i glesbygden hamnar i andra hand. Postservicen är i dagsläget ett samhällsansvar, och det borde vara Postens huvudduppgift att uppfylla detta, inte att öka vinsten på bekostnad av de enskilda medborgarnas tillgång till grundläggande service”.

Inom kommunikationsdepartementet pågår utredningar som ska genomlysas Postens ekonomi och villkor. Mycket kan dock hända inom närmaste halvår tills det är avgjort om postlagen är värt namnet eller helt underordnat EU-anpassningen dvs konkurrenslagen i nuvarande (Carl Bildt'ska tappning).

Absurt

Läget är precis såpass absurt som Abascal Reyes beskriver. Postens och därmed även vår framtid kan avgöras medan “utredning pågår”. Synd bara att vi själva inte var så kloka och började bearbeta “politiker”. Miljöpartiets motion om postlagen var tyvärr i det naivaste laget. Men det går fler tåg! Både för det partiet och för oss anställda.

(s) ställningstagande?

Av största intresse är (s) ställningstagande. Utvecklingen av EU-postdirektivet har visserligen inte fallit avgående vice-VD:n Dag Sehlin på läppen, men vilken ställning tog egentligen svenska (s)-märkta EU-parlamentariker? Säger de samma sak som sossarna i trafikutskottet här hemma? En opinionsyttring från oss postanställda

kanske kan bidra till att (s) har en uppfattning i frågan och inte två eller fler? Ska vi starta projektet: “ta Anders Sundströmi örat?”

Har vi viljan och intresset så kan vi påverka vår framtid. Inte för att Dahlsten ska få Nobelpriset i logistik, utan för våra jobb skull. Och för att det ska finnas en

demokratisk infrastruktur kvar i det här landet och varför inte i rest-EU.

Så småningom måste vi göra vår stämma hörd och organisera vårt motstånd. Låt oss dra igång en kampanj för att få justare villkor för Posten, den demokratiska infrastrukturen och för jobb.

PO Brandeker

Tyst i klassen!

De extrema politiska besluten om avreglering av postmarknaden och bolagisering av Posten är den grundläggande orsaken till de stora problem som Posten brottas med idag.

Ulf Dahlsten är medansvarig till dessa beslut. Så här uttalade han sig i *De fyra stegen - En bok om Postens förändring* (utgiven av Posten 1994):

*“Som statssekreterare i Kommunikationsdepartementet förde jag efter samråd med Bertil Zachrisson 1987 fram förslaget om att avreglera posten. Resultatet blev Post- och te-
leutredningen... Under min statssekreterartid arbetade jag med att hitta former för att kunna förändra affärsverken ... Det visade sig vara hopplöst att utveckla affärsverksformen ... Det var betydligt enklare att utgå ifrån aktiebolaget, den enhet som var byggd på marknaden...”*

En andra viktig orsak till våra problem är systemskiftet i brevbäringen och det nya brevnätet. Det sätt som båda dessa stora förändringar genomförts är en skandal - som hårt drabbat både anställda och kunder. I detta fall bär Ulf Dahlsten - som högste chef - huvudansvaret.

Vi har yttrandefrihet i det här landet och framför allt kunderna, men också vi som är anställda och fackligt förtroendevalda har använt oss av denna rättighet och kritiserat de politiskt ansvariga och

postledningen.

Vid nyår tas ett tredje steg. Antalet anställda minskas på ett sätt som - om man vågar fullfölja uppsägningarna, enbart inom stockholmsterminalerna flera hundra personer - bl a kommer att leda till nya problem i brevnätet, nu när det äntligen börjar fungera igen.

Ulf Dahlsten är inte dummare än att han begriper att de hårdhänta förändringar som återigen står för dörren kommer att leda till ny kritik. Det är insikten om detta - och ansträngningarna att sopa igen spåren efter tidigare misstag - som får honom att i Nyhetsposten i hotfulla ordalag uppmana oss som är fackligt engagerade att hålla käften!

Men vi tänker inte tåga. Vi kommer att fortsätta med att i första hand kritisera de politiskt ansvariga - och medansvariga - för att de skapar villkor som gör det omöjligt för posten att i längden upprätthålla en daglig och rikstäckande god postservice - under anständiga villkor för oss som ska utföra den. Men vi tar oss också friheten att kritisera dem inom Posten som förvärrar situationen - för företaget, kunderna och oss anställda - genom dåligt tänkta, slarvigt planerade och illa genomförda förändringar.

Allt i syfte att uppnå det som är Postens mål: nöjda kunder, personal som trivs och tillräckligt lönsamhet!

**Terminalklubbsstyrelsen
Stockholm**

Arbetsmiljökommittén den 11 dec.

Certifiering av chefer och lagledare

Ett beslut togs vid AMK-mötet om certifiering av arbetsmiljökompetens för chefer och lagledare. Hela idén innebär en metod att utbilda arbetsgivare i samband med delegering, för att denne skall kunna leva upp till sitt ansvar.

Det är ju så, enligt Arbetsmiljölagen, att inget ansvar kan utkrävas om personen ifråga saknar kompetens/ utbildning.

Certifieringen går till på följande sätt. Chefen eller lagledaren får ut en mängd litteratur som skall läsas. Han/hon kan sedan välja att gå på en utbildning en eller två dagar eller inte alls. När man känner sig mogen så får man gå till en konsult (ev. företagshälsovården), för kunskapskontroll, som är både skriftlig och muntlig.

Efter detta är man kvalificerad att ta sitt arbetsgivaransvar och får delegeringen.

Dom ämnen som man skall behärska är:

- Juridiskt arbetsmiljöansvar (lagar och föreskrifter osv.)
- Sjukfrånvaro och rehabilitering
- Stress
- Kris och krishantering
- Alkohol och droger
- Kränkande särbehandling
- Arbetsgruppspsykologi

Eftersom det blir ganska många människor som skall ha utbildning så tror vi inte att allting hinns med under 1997, därför budgeteras det hela under två år, 1997 - 98.

Det ställs större krav på chefer och lagledare i en platt och delegerad organisation vad gäller kompetens att handha frågor av den här typen och Arbetsmiljökommittén tror att detta kommer att få stora positiva effekter.

Man utreder nu vidare om det är möjligt att utbilda skyddsombud på samma sätt.

Lasse Lövlie/HSO

Avklippta fingrar

■ ■ Automatiseringen inom terminalerna har sina sidor. För mångmiljonbelopp köper vi in maskiner som sorterar med rasande fart. Några av de mest effektiva torde små/C5-maskiner (GSM:er på postal Svenska) av märke Alcatel vara. Nu inför julens enorma postmängder är de bra att ha.

Nya maskiner kräver dock speciell uppmärksamhet. Från beställarna, konstruktörerna, serviceteknikerna och brukarna. Helst ska den senare gruppen kunna vara med och lägga fram synpunkter innan prototypen lämnar ritbordet.

När maskinerna levereras tillkommer ytterligare komplikationer. Under viss tid disponerar visserligen Posten maskinerna, men de ägs fortfarande av leverantören. Under denna tid är det svårt att få göra ingrepp i maskinerna. Stockholm Klaras båda nya GSM:er nu övertagna av Posten, men inte slutbesiktigade. Fransmännen ska fortfarande ha med ett ord i laget när fel ska åtgärdas. Förebyggande underhåll sköts av våra tekniker, men större förändringar ska leverantören vidta.

Åtgärder

Varför då denna långa inledning efter den dramatiska rubriken? Det som hände på Klara häromveckan var egentligen onödigt. Sedan månader tillbaka (uppgift från arbetsledare) kände man "inom Hk" till att risker för klämskador finns såväl vid reject-facket, som vid stapel 1

och 2. En engagerad lagledare påpekade detta för flera månader sedan, skyddsombudet likaså. Ansvariga arbetsledare lovade att felet skulle åtgärdas. Inget hände.

Förra veckan drogs en kamrats lillfinger in i springan mellan roterande rulle och plåt och fingret bröts av. Kompisen hade tur. Nyss nämnda lagledare visade en penna som han stoppade in i samma springa - hälften av pennan sveddes bort.

Anledningen

till dröjsmålet är okänt. För Klaras uppfinnarjocke och ingenjör är det närmast en bagatell att konstruera ett första hjälpmedel som kan förebygga olyckor. Denna vecka ska det vara på plats. Sedan måste ytterligare åtgärder till, kanske måste vissa delar konstrueras om. Arbetsmiljölagen kräver samverkan av parterna. Är det så att någon påtalar ett fel på en maskin så ska inte prestige hindra att lösningar tas fram. Föreligger de oklara ansvarsfördelningar mellan regionala och centrala arbetsgivarparter så måste det redas ut.

Sen återstår bara förhoppningen att alla operatörer vid Alcatelerna informeras om riskerna vid dessa maskiner, samt att alla respektera de säkerhetsföreskrifter som finns. Huvudskyddsombudet på Klara har krävt att problemen löses inom en vecka annars stängs maskinen.

Allan Abrahamsson/PO Br

Internet

Efter nyår öppnar Terminalklubben sin hemsida på Internet. Den som väntar på något gott....

Har du själv en hemsida på Nätet? Om du vill sprida adressen till medlemmarna i Terminalklubben så publicerar vi den gärna i Facktuellt. Skicka eller lämna din adress till oss så tar vi in den i nästa nummer av tidningen, som beräknas komma ut i månadsskiftet jan/feb.

Facktuellt nr 10/1996
Terminalklubben Stockholm
Tel 781 56 60/76 14

Arbetsmiljöåret och internkontrollen

I en kungörelse från Arbetarskyddsstyrelsen från 1992 så slås det fast att arbetsgivaren är skyldig att bedriva sk internkontroll. Vad innebär nu det för oss på terminal?

Internkontrollen är uppdelad i tre delar: **Planering, Ledning och Uppföljning**. Detta görs i enheternas Arbetsmiljöutskott. Där finns chefen, där finns ett skyddsombud och en facklig.

Arbetsmiljörond

För att arbetsmiljöutskottet (AMU) skall få kläm på vilka brister som finns i arbetsmiljön, så har vi på Stockholmsterminaler bestämt oss för att fråga personalen. Detta görs med ett "verktyg" som vi kallar för arbetsmiljöronden. I arbetsmiljöronden

planen skall innehålla alla aktiviteter som man har tänkt att genomföra och vad man måste budgetera. Vissa aktiviteter innebär kanske att man får en kostnad, eller att något måste köpas. Handlingsplanen skall alltså vara underlag för budgeten.

Handlingsplanen

Det är nu också lämpligt att gå tillbaks till personalen och visa upp handlingsplanen och budget så att alla kan se vad man har varit med och skapat.

En gång per år så skall man sedan ha en s.k. revision (uppföljning), för att se vad det blev av dom stolta planerna, helst innan nästa arbetsmiljörond. Det man inte har hunnit med, eller inte haft råd till, kan man ju ta upp igen i nästa handlingsplan.

En stor uppgift för dom fackliga och skyddsombuden i resp. Arbetsmiljöutskott blir också att bevaka att alla planerna genomförs och inte bara blir ett vackert papper. Att något står upptaget i budget innebär inte automatiskt att det blir verklighet.

Lasse Lövlie/HSO

Robert Nyberg

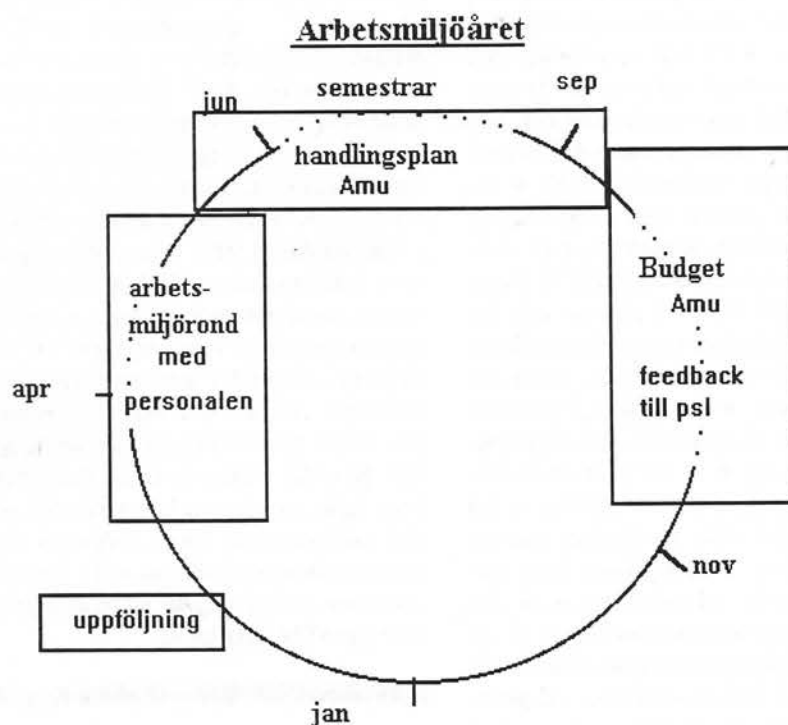
har illustrerat några av artiklarna i det här numret av Faktuellt.

RN är kanske mest känd genom de bilder han gjorde åt Kommunal häromåret; bilder som nu kan ses i demonstrationstågen mot en försämrad arbetsrätt och A-kassa.

RN medarbetar bl.a. i Kritiska EU-fakta och den som vill se fler av hans bilder kan söka upp Nej till EU:s hemsida på Internet (<http://www.nejtilleu/>) och Galleriet där.

Några av sina bästa bilder har han samlat i boken *Tar ni kreditkort* utgiven på Alfa-beta förlag. Rekommenderas som julklapp! Finns i välsorterade bokhandlar.

Red.



så får personalen betygsätta arbetsmiljön inom olika områden.

När personalen har gått igenom hela "ronden" så är det dax för Arbetsmiljöutskottet att sammanställa alla uppgifterna och ta fram en handlingsplan specifikt för enheten. Handlings-

Under 1995 så har dom flesta enheter lyckats genomföra en arbetsmiljörond och en del enheter har även gjort en handlingsplan. Detta är ett stort framsteg jämfört med tidigare år. Nu gäller det att nästa år få hela internkontrollen att fungera på alla enheter.

SEKO

Förståsigpåarna från Brev Fält spottar upp sig:

Årstaterminalen fungerar väl!

■ ■ *Facktuellt* rapporterade i förra numret om Brev Fälts Controllergrupp och deras besök på Tomteboda. Gruppen, som skickats ut från Huvudkontoret för att granska verksamheten vid samtliga terminaler, trivdes inte riktigt på Tomteboda och därför rapporterade de hem till pappa det pappa ville höra: inför stora enheter som är formatstyrda! Chefen för Brev Fält, Ralf Johansson, uppdrar sedan åt regionen att "omgående genomföra de åtgärder som anges i rapporten". Och så startar de diskussioner och "uppdrag" som nu pågår i Tomteboda, vilka kommenteras i korthet på sidan två i detta nummer av *Facktuellt*.

"Någorlunda"

Gruppens totalbedömning av Tomteboda blev att "verksamheten i Tomteboda fungerar någorlunda", vilket väl måste uppfattas som ett tämligen negativt omdöme i de här sammanhangen! Nu har rapporten från Årsta kommit. Som tur är fann kontrollerna sig bättre tillrätta där och därför blev omdömet att "verksamheten i Årsta fungerar väl!"

Jan Åhman

Controllergruppens rapport om Årsta:

1. Inför snarast en enhetlig brevlådepolicy som dessutom vad gäller sista-minuten (20.00 respektive 22.00) ska följa den centrala policyn i Brevnätsutredningen. •
2. Brevlådetömningarna ska köras direkt till Årsta, vilket ger ett bättre inflöde och ett bättre resursutnyttjande. Ingen uppslamning på något kontor eller några mix-körningar ska förekomma. •
3. Informera kunderna om att rikspost som läggs på de blå lådorna riskerar att försenas. •
4. Införskaffa stämpel med information

till mottagaren om att brevet blivit försenat p.g.a. postning i blå låda. •- 5. Gå igenom alla avtal med Posten Försäljning och Utdelning. Komplettera avtalen med anvisningar om vilka lastbärare som ska användas. •
- 6. Inför daglig slumpmässig kontroll av hur postkontoren sköter sitt åtagande, ca 5 - 10 kontor/dag. •
- 7. Kontrollera så att inte gamla etiketter sitter kvar på lådorna efter postmottagningen. •
- 8. Förbättra rutinerna vid föravisering. •
- 9. Inför slumpmässig granskning av kunders direktinlämnade dagligpost. •
- 10. Inför omedelbart ett kontrollsystem för avprickning av uppsamlingstransporterna. •
- 11. Använd LBF systemet aktivt i regionen för uppföljning och kontroll av lastbärare. •
- 12. Organisera returflödet av lastbärare från postkontor och utdelningskontor. •
- 13. Sätt upp anslag med informativ text om vad som sker vid varje funktion. Bra vid introduktion och visningar. •
- 14. Insätt omedelbart felvända och övertaliga lastbärare i drift. •
- 15. Kontrollera andelen post i olika urslag genom att använda uppgifterna från utvägen (GSM och manuella små/C5). Dessa flöden svarar för ca 7 procent och ger därför en tillräckligt bra bild över utflödet trots att C 4 breven från plan 2 inte kan vägas ut ännu. •
- 16. Rätta upp printrar och etiketter så de stämmer med reglerna för adressering. •
- 17. Se till att få en bättre adresskvalitet på lastbärarna in till uppsamlingen från postkontor, kunder och Utdelning så att ALO och övrig teknik kan utnyttjas på avsett sätt. •
- 18. Het klart är att programnumreringen är en felkälla till felexpedieringar inom 10-19. Fält-IN och BFS är medvetna om problemet och arbetar centralt med frågan. •
- 19. Klargör gränssnittet mellan plan 2 och 4 om vem som har ansvar för upp- och nedtransport i hissarna. •
- 20. Vidtag åtgärder för att utnyttja maskinkapaciteten genom att styra ytterligare post till maskinerna. Mer post kan t.ex. utsorteras från brevresningen till maskinerna och videokodas. •
- 21. Förbättra flödet till maskinerna genom att stora inlämningskontor

samt även Direktinlämningen gör direktlådor märkta "GSM" som går förbi granskningsstationen. •- 22. Samordna vid utslag mellan GSM 32 och 34 så att det inte blir "skvättar" i sista urslaget. •
- 23. Inför en kommunikation mellan operatören och videokodarna för effektivare styrning av flödet från maskin. •
- 24. Sätt upp tydligare information om urslagstider och riktningar vid GSM:arna. •
- 25. Förbättra disciplinen vid urslag till huvudtransporten från maskinerna. •
- 26. Byt ut de gamla inaktuella urslagslistorna (95-06-09) vid klumpmaskinen. •
- 27. Informera alla om vilka försändelser som kan och ska utsorteras till maskinerna. Utsorteringsgraden till maskinerna kan förbättras. •
- 28. Förbättra organisationen vid urslag till "sistan" i uppsamlingen små/C5. Minska antalet som deltar, alternativt öka antalet printrar. •
- 29. Inför omedelbart fullständig in- och utregistrering av lastbärare. •
- 30. Flytta vägningen av flygposten till i direkt anslutning till lådcentralen och tukanen. •
- 31. Se till att alla utbildas i videokodning med nya utrustningen inför installationen av SSM. •
- 32. Planera och genomför snarast det nya utbildningsprogrammet "Kund till Kund". •
- 33. Utveckla rutiner för den skriftliga informationen. Aktuell Röd och Grön Kanal ska anslås. En mer offensiv spridning av info förordas. Röd och Grön Kanal ska även läsas av alla medarbetare! Ger på sikt medarbetarna bättre förståelse för verksamheten och helheten. •
- 34. Säkers-täll teknikertillgänglighet på plats dygnet runt när SSM sätts igång.

