

FACKTUELLT

SEKO post • Klubb Terminaler Stockholm

Nr 8/nov 1997

Lönerevisionen klar på central nivå

De regionala förhandlingarna har börjat.

De centrala förhandlingarna med Posten resulterade i följande "tillägg" till avtalet med Bransch Kommunikation (som jag skrev om i Facktuellt nr 6/1997).

Det postcentrala tilläggsavtalet till branschavtalet förlängs med samma tid som branschavtalet (= t.o.m 1998-03-31). Det innebär att de förmånligare reglerna vid sjukdom, semester, etc består.

(Däremot försämras uppsägningstiderna för dem som anställs fr.o.m 1 september i år, vilket ingick i Branschavtalet).

Lönegrupperna

Beloppen i lönegrupperna A-C höjs med 300 kr/mån i det första steget och med 200 kr/mån i övriga steg. Höjningen berör i första hand tidsbegränsat anställda, eftersom de idag i stort sett är de enda som omfattas av lönegrupperna.

De nya beloppen i lönegrupp A (som ligger inom vårt område) blir:

År 1 - 2	10 600 kr
År 3 - 4	11 200 kr
År 5	11 985 kr
År 6	12 985 kr

Timlönebeloppen räknas upp med motsvarande 150 kr/månad.

En nyhet för i år är att de timavlönade kan tas med i den lokala lönerevisionen.

Skrivningen i förhandlingsprotokollet till branschavtalet angående kretsning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist förlängs. Skrivningen i förhandlingsprotokollet mildrar branschavtalets regler, som utgör en försämring jämfört med LAS, Lagen om anställningsskydd. Enligt branschav-

talet (§ 15) ska vid uppsägningar i första hand "företagets krav och behov" tillgodoses när turordningen upprättas. Enligt skrivningen i förhandlingsprotokollet ska arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter turordnas var för sig och anställningstiden gälla som kriterium.

Arbetstidsfrågan

Partsgemensamma arbetsgrupper ska utreda:

- olika former av lönebildning och resultatbonus
- tidsbegränsat anställda och deras löner

Inte heller i dessa förhandlingar gjordes några framsteg i arbetstidsfrågan. I och med att arbetsgivaren idag inte vill diskutera arbetstidsförkortning, så faller också fackets intresse att prova/genomföra olika former av "flexibel" arbetstid.

Nu återstår fördelningen av de 1,95 procenten (motsvarar inom terminalregionen 300 kr/mån/heltid) i regionala förhandlingar. Inriktningen enligt det centrala avtalet är att dessa ska vara avslutade senast den 1 december.

Regionala förhandlingarna

De regionala förhandlingarna påbörjades den 3 november. Terminalklubbens förstahandsyrkande var att 275 kr skulle läggas ut generellt och resterande ca 25 kronor fördelas på enheterna. Arbetsgivaren avvisade detta yrkande och ville överhuvud taget inte diskutera med denna utgångspunkt. Klubben överlämnade då vårt andrahandsyrkande, som utgår från samma principer som föregående år. Vi har yrkat på att potten fördelas så att alla

enheter kan höja dem som ligger under 15.200 kr (inklusive de generella 150 kronorna) upp till denna nivå. Dock föreslår vi ett maxlyft på 600 kronor. Resterande pengar, ca 150.000kr/mån (av totalt drygt 500.000 kr) skulle fördelas på enheterna utifrån antalet årsarbetskrafter, men också med hänsyn tagen till bl.a. medellöner inom enheterna.

Förhandlingarna fortsätter den 10 november.

Jan Ahman

Jämställdhet
sid 2

Yrkes-
konferensen
sid 7

ViP:en
sid 4

Från 3 till 2
sid 3

Årsta
sid 11

Terminalklubben på Internet:
<http://home2.swipnet.se/~w-27485/>

Även facket behöver en jämställdhetsplan

Den 25/9 träffades den fackliga Jämställdhetsgruppen igen på Klaraterminalen. Vi diskuterade igenom vilka tidigare uppställda mål som uppnåtts och vilka nya mål vi kan ställa upp på det framtida jämställdhetsarbetet.

Vi enades om att arbetet hittills fungerat bra, att vi lyckats uppnå bättre status på jämställdhetsarbetet, att vi gjort oss hörda och att vi antligen lyckats få en jämställdhetsplan för Terminal.

Jämställdhetsplan

En jämställdhetsplan har alltså sammantallts av arbetsgivaren i samarbete med Jämställdhetsgruppen. Det som återstår är att den blir godkänd av av ledningsgruppen.

Jämställdhetsplanens syfte är:

"... att verka för en jämnare fördelning mellan män och kvinnor på alla nivåer och verksamhetsområden, därför att vi är övertygade om att detta skapar bättre arbetsplatser och ger bättre resultat. Att lyfta fram både kvinnors och mäns synsätt och värderingar skapar helhet och bredd, vilket bidrar till att vi lättare kan uppnå terminalens mål."

Slutning till ovanstående arbete har en policy mot sexuella trakasserier utarbetats. Dessa båda, planen och policyn ska skickas ut till samtliga anställda inom terminal.

Dagtid

Vi vår träff den 25/9 blev frågan om dagtid för ensamma föräldrar åter aktuell. Det visar sig att det inte alls är så självklart att jämställdhetslagen § 5 efterlevs på alla enheter i terminalregionen. I den mån man lyckas få dagtid, sker det som tidigare under kortare perioder med osäkerhet och otrygghet som resultat. Vi diskuterade olika sätt att tackla detta problem, som ju varit aktuellt

flera gånger tidigare. Det tycks vara mycket svårt att nå en lösning eftersom den högsta ledningen inte vill gå med på en gemensam policy i terminalregionen.

Vi enades om följande övergripande mål för det fortsatta arbetet.

- Högre status för jämställdhetsfrågor i Terminal.
- Påverka politiker (*Vi har träffat Messing vid två tillfällen t ex*)
- Verka för en arbetstidsförkortning
- Påverka den egna organisationen.
- Engagera fler kvinnliga förtroendevalda och att få de redan aktiva att stanna kvar och våga avancera. (*se nedan*)
- Verka för att jämställdhetslagen uppfylls.
- Arbeta för att det ska gå att förena föräldraskap och arbete, enligt jämställdhetslagen § 5.

Jämställdhetsgruppen har planerat en del aktiviteter under hösten.

Kartläggning

En kartläggning av fackligt aktiva kvinnor på terminal har gjorts, vilka förtroende uppdrag de har etc. Här kan vi ju tydligt se att kvinnor inte representeras i förhållande till medlemsantalet inom facket. Framför allt vad gäller de högre positionerna som ordförande är det på Klara av totalt 6 ordförande 1 kvinna, på Tomtebodan 1 av totalt 5. På Årsta finns tydligen bara en ordförande och han är man. Om man ser totala antalet fackligt aktiva på respektive terminal kan vi se att Tomtebodan har 15 kvinnliga fackliga förtroende valda och 75 män. Klara har 38 kvinnor och 94 män och Årsta 10 kvinnor och 18 män. (*se nedan*)

Därefter har en enkät skickats ut till alla kvinnliga medlemmar. Vi vill undersöka varför allt fler kvinnor slutar sina fackliga

Kartläggning av förtroendevalda i Terminalklubben

	kvinnor	män	kvinnor %
Medlemmar	802	1359	37%
Förtroendevalda	63	187	25%
Styrelseledamöter + ers.	27	88	23%
Klubbstyrelsen + ers.	3	12	20%

Uppdrag	Tomtebodan		Klara		Årsta	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
ordförande	1	4	1	5	0	1
sekreterare	2	3	2	4	0	1
kassör	0	5	2	4	0	1
ledamot	2	14	4	15	1	1
ersättare	4	16	4	11	4	3
kontaktombud	0	5	15	30	1	5
studieombud	2	1	2	3		
arbetsmiljöombud	4	12	6	13	6	6
jämställdhetsansv.	2	1	3	1	2	
övrigt	4	19	4	20		2
dubbelförda*	6	5	5	12	4	2
SUMMA	15	75	38	94	10	18

* Fler uppdrag

uppdrag, varför det är så få kvinnor på högre tackliga uppdrag och varför det överhuvud taget tycks vara svårt att få kvinnor att intressera sig för fackliga frågor.

Kvinnoseminarium

Resultatet av enkäten hoppas vi kunna redovisa vid det seminarium för kvinnliga förtroendevalda som vi planerar till den 8 december. Här vill vi försöka stimulera kvinnliga förtroendevalda våga ta ett steg till och att försöka engagera fler kvinnor att jobba fackligt.

Föreläsningar med kvinnliga opinionsbildare och diskussioner kommer förhoppningsvis att ge en kick framåt i det fackliga arbetet för kvinnor.

Vår förhoppning är att detta seminarium också kan leda till att ett nätverk för kvinnliga förtroendevalda kommer att utkristalliseras vid varje terminal. Detta nätverk kan verka för att öka den kvinnliga representationen inom facket och också stötta de redan aktiva att orka vara kvar.

Vi återkommer med fler rapporter och närmare detaljer om seminariet längre fram.

Vi vill uppmana alla kvinnor som fått hem enkäten att fylla i den senast den 17 november!

Ni är viktiga och en stor hjälp för oss i det framtida arbetet med jämställdhet i Terminal!

Vi vill också passa på att uppmana er att fundera över att engagera er fackligt nu! Ni behövs för att vi ska få en arbetsplats och en arbetsmiljö som är dräglig både för kvinnor och män!

*För Jämställdhetsgruppen,
Ylva Dahlman*

Faktuellt nr 8/1997

Faktuellt ges ut av
Terminalklubben
i Stockholm

Tel:
Klara 781 56 60
Tomtebodan 781 76 14
Årsta 781 58 67

Från tre till två

All erfarenhet om måluppfyllelse säger att man inte ska ta på sig mer än man klarar av. Det skapar bara frustration. Antingen hos de som inte klarar av sina egna krav eller hos de som hade förhoppningar om att målen skulle bli uppfyllda. Posten har som bekant tre huvudmål:

- 1 - "lönsamhet"
- 2 - "nöjda kunder" och
- 3 - "personal som trivs".

Vi som jobbar "på golvet" vet att rangordningen är just den här, från 1 till 3. Trots påståenden om att alla mål är lika viktiga. Lönsamheten kommer utan tvekan först och "nöjda kunder" (i varje fall stora och viktiga kunder) på andra är. Det kan däremot diskuteras vad som kommer på tredje plats. Själv vill jag hävda att det inte finns någon tredje plats, för om det finns personal som trivs, så beror det i alla fall inte på Posten och dess målsättning. Något större hyckleri får man leta efter, då lönsamhetstänkandet styr så gott som all verksamhet. Tydligt anser sig Posten inte ha råd med att jobba för ökad trivsel annat än på ett taflikt sätt som endast verkar ha till syfte att man låtsas som om man fortfarande bryr sig om den tredje målsättningen.

När man som anställd ibland, i olika sammanhang, påpekar att vi har ett tredje huvudmål, för man höra en mängd olika argument om varför sakernas tillstånd är som de är: om vi inte gör så eller så kommer konkurrenterna att äta upp oss. Vi vet att ni är trötta efter all omorganiseringar, men nu måste vi göra så här för att... Vi måste följa med utvecklingen. Några människor kommer alltid i kläm, det är ofrånkomligt. Hade vi kunnat göra på

annorlunda vis, hade vi gärna gjort det, men det finns inga alternativ.

Antag att det inte finns några alternativ till det som har skett efter bolagiseringen: att "utvecklingen" kräver offer i form av ökad stress och fler förslitningsskador, att några människor alltid måste komma i kläm som de närmare 30.000 som blivit sparkade eller alla de som blivit uppsagda från sin fasta anställning och sen få gå på nåder som visstidsanställda med många tusenlappar lägre lön. Antag att det är den ofrånkomliga bistra verkligheten, den absolut enda möjliga framkomliga vägen.

Då ska vi inte heller ha kvar den grova provokation som Postens tredje huvudmål utgör. Jag kan bara se två orsaker till att målsättningen finns över huvud taget. Den ena är att utåt skapa en fasad av Posten som ett modernt och humant företag. Den andra är att inför sina anställda låta påskina att man verkligen bryr sig om sin personal. Men det är det väl inte många som tror på längre.

Alltså låt oss gå från 3 huvudmål till 2 och spela med öppna kort. Då är det åtminstone lättare att förstå allt elände som ständigt sköljer över oss.

Som avslutning skulle jag helt krasst vilja påstå att Posten helst inte skulle vilja ha någon postbehandlingspersonal alls, om det vore möjligt att maskiner ersatte alla, ty personal kostar pengar.

Magnus Rönström

Arbetsmiljön

Oroande ökning av kvinnors sjukfrånvaro

Certifiering av arbetsmiljökunskap:

Utbildning av chefer och chefsersättare har nu genomförts för terminal. Nu återsätter själva certifieringen som kommer att genomföras av Previa. Previa har tagit fram speciellt utbildad personal för att klara detta. Certifieringen går till så att fem chefer åt gången får sätta sig hos Previa för att genomgå ett skriftligt och ett muntligt prov. När man sen har blivit godkänd så får man sin delegering för att kunna leva upp till sitt arbetsgivaransvar.

Efter nyår fortsätter vi med alla lagledare, och efter beslut i Samverkansgruppen för Terminal, också med skyddsombuden.

Posten centralt har visat ett stort intresse för denna certifiering och har utnämnt Terminal Stockholm till pilotprojekt. Man har för avsikt att genomföra detta inom hela Posten.

Internkontroll:

Handlingsplanerna för enheterna som grundar sig på den s.k. arbetsmiljörenden, är i princip färdiga. Någon enhet släpar fortfarande. Nu skall man i Samverkansgruppen ta fram en handlingsplan för hela Terminalen. Vad som idag går att säga är att den stora satsningen under -98 blir på utbildningar: ISO-utbildning, arbetsmiljöutbildning och maskinutbildning, för att nämna några.

Samordningsansvar:

Det har konstaterats att samordningen inte fungerar så bra när det kommer in entreprenörer i husen. Detta kommer nu att ses över. Vi måste hitta rutiner för att säkerställa att ingen skadas på grund av att t.ex. någon entreprenör håller på med ett bygjobb eller ett underhållsjobb på våra arbetsplatser.

Sjukfrånvaro:

Samverkansgruppen har plöjt ner i statistiken och konstaterat att tjejerna är oftare sjuka än killarna. Sjukfrånvaron bland killarna minskar medan tjejernas ökar. Detta ser samverkansgruppen som en allvarlig signal. Därför kommer det nu att startas ett projekt för att titta på orsaker och samband.

Byggprojekt:

Dom flesta byggprojekt skjuts på framtiden på grund av den s.k. 3 2-utredningen. Dvs den utredning som skall titta på om det går att lägga ner en terminal i Stockholm.

Bara några mindre byggprojekt genomförs i dagsläget. Ex. vaktlokalen Årsta, spiraltrappa plan2 Årsta, Truckladdning i Tomteboda.

Arbetsmiljöområden:

En översyn skall ske eftersom organisationen har ändrats på en del håll. Detta måste vara klart innan arsskiftet så att facket kan välja skyddsombud på sina årsmöten.

Lusse Lövlie/HSO

Fortsatt dålig VIP

VIP-siffrorna för tredje kvartalet har kommit och fortfarande har Stockholm den personal som trivs sämst i Posten. I alla fall om man ska tro VIP:en. Och det bör man ju göra, i alla fall om man är chef i Posten och har ett personalansvar, som det så vackert heter. Vid den Terminalkonferens som SEKO nyligen höll medver-

kade Posten Brevs personalchef, Lena Lundgren. På direkt fråga svarade hon att "Bo Alerfelt (Brevchefen/Red:s anmärkning) tar VIP:en på stort allvar". Det ska mot den bakgrunden bli intressant att se hur länge det dåliga resultatet i Stockholm accepteras.

JÅ

RIKSNÄTET		STOCKHOLM		
Terminal	3:e kv	Enhet	2:a kv	3:e kv
Posten Brev	49	Totalt	43	43
Riksnätet Tot	49	Tba-F	46	47
Norrköping	56	Biltransporten	48	47
Nässjö	56	Tba-S	46	46
Västerås	55	Klara Små	46	45
Alvesta	52	Klara-F	41	44
Umeå	51	Klara Stora	40	43
Sundsvall	51	Värdet	43	43
Karlstad	51	Tba-K	42	42
Malmö	50	Tba-U	40	41
Uppsala	48	Årsta-F	39	39
Göteborg	48	Årsta Små	40	36
Stockholm	43	Årsta Stora	32	32
		Tba-T	39	32

Tomtebodaförhandlingarna:

Tre enheter och fyra team!

Efter månader av överläggningar avslutades den 4 november den första etappen av förhandlingarna om Tomtebodas framtida organisation. Resultatet blev tre enheter: Stora/Klump, Små och Företagsposten. Stora/Klump består i sin tur av två team, Team Täby och Team Kista. Små består av Team Solna och Team Upplands Väsby. De fyra teamen kommer att ha varsin biträdande produktionschef.

Ansvarsområdet för respektive team kommer att fastställas i de samverkansgrupper som ska bildas inom respektive enhet. Klart är att bunt/klumpsorteringen ligger kvar inom Företagsposten.

I beslutet sägs uttryckligen att "arbetet grundar sig på rotation där personal från alla enheter arbetar med alla format/arbetsuppgifter så långt det är möjligt".

Återstår att lösa

Flera viktiga frågor återstår att lösa:

- Antalet lag inom respektive enhet kommer att fastställas genom beslut i samverksgrupperna.
- Tillsättningen av lagledare/flödesledare liksom inplaceringen av biträdande produktionschefer och produktionsassistenter kommer att behandlas i respektive samverkansgrupper före beslut (som tas av Terminalchefen).
- Arbetstidsscheman behandlas f.n. i en arbetsgrupp, där representanter för SEKO ingår. När arbetsgruppen är klar med sitt arbete fastställs schemana i en gemensam förhandling för Terminal Tomteboda.
- Samma tillvägagångssätt gäller för layoutfrågorna (fr.a. antalet manuella sorterings- och placeringen av dessa).

Likriktning

Bakgrunden till det beslut som nu har fattats är de starka påtryckningarna uppifrån (Riksnätet och Terminalchefen) att även Tomteboda ska inordna sig i den formatstyrning som tillämpas vid övriga terminaler i landet. Beslutet innebär att ytterligare ett steg tas i den riktningen.

Men samtidigt har förhandlingarna bl.a. resulterat i att de mindre enheterna ("teamen") och arbetsrotationen mellan de olika formaten består. Vi tror att det ger förutsättningar för att behålla en hel del av Tomtebodamodellen. Men vi är också övertygade om att det krävs en stark faklig sammanhållning inom och mellan enheterna för att kunna påverka den fortsatta utvecklingen i rätt riktning. Som vi

nämnde finns det fortfarande flera svåra frågor som ska lösas. Vi räknar också med att nya framstötter om ökad likriktning kommer. Trots nya chefer inom både Brev och Riksnätet har hittills ingen kursändring märkts av.

Terminalklubbens Tomtebodauskott

Organisation inom Tomteboda.

Organisationen styrs genom tre enheter/processer: Stora/Klump, Små och Företagsposten.

Varje enhet/process består av produktionschef, biträdande produktionschefer och ett antal lag på 15-25 personer med vardera en lagledare. Varje format har två flödesledare som arbetar tvåskift.

Arbetet grundar sig på rotation där personal från alla enheter arbetar med alla format/arbetsuppgifter så långt det är möjligt.

Budgetuppföljning sker på sedvanligt sätt. Administrationen ska uppgå till högst 3 % av totalt anställd personal inom terminalen.

Stora/Klump

Består av två team. Team Kista och Team Täby, med vardera en biträdande produktionschef som har ansvar för kundprocessen i uppsamlingsområdet 16 respektive 18 med vissa undantag och tillägg.

Den biträdande produktionschefen arbetsuppgifter är:

- Produktion
- Kvalitet
- Personal
- Arbetsmiljö
- Budget

Inom enheten finns tvåskiftslag, del-

tidslag och nattlag.

Till Produktionschefen knyts en Produktionsassistent.

Små

Består av två Team. Team Solna och Team Upplands Väsby, med vardera en biträdande produktionschef som har ansvar för kundprocessen i uppsamlingsområdet 17 respektive 19 med vissa undantag och tillägg.

Den biträdande produktionschefen arbetsuppgifter är:

- Produktion
- Kvalitet
- Personal
- Arbetsmiljö
- Budget

Inom enheten finns tvåskiftslag, deltidslag och nattlag.

Till Produktionschefen knyts en Produktionsassistent.

Företagsposten

Har ej biträdande produktionschef

Till Produktionschefen knyts en Produktionsassistent.

En terminalgemensam funktion för PSS är placerad här.

På uppdrag från chefen Stora/Klump sker bunt/klumpsorteringen här.

Inom enheten finns tvåskiftslag, dagtidslag och nattlag.

Några ord om kodningsandelarna

Kodningsandelarna. Känns det ordet igen? Begreppet har blivit nästan mytiskt inom Terminal, men det är sällan man får se någon ordentlig redovisning över kodningsandelarna - än mindre en analys värd namnet.

Faktuellt presenterar här några siffror som säger något om läget idag och utvecklingen under året.

Analysen blir det sämre med även här, men något kan sägas. För spridningssorteringen är resultatet relativt lika mellan våra tre terminaler, men på uppsamlingen skiljer det sig en del.

Sämst i klassen

Tomtebodan är klart sämst för små/c5, medan Klara är bättre än Tba och Årsta på SSM. Det finns säkert flera orsaker till dessa skillnader, men en är av särskild betydelse för att förstå skillnaderna i resultatet för små/c5. Tba:s maskiner klarade i oktober av att GSM-koda 50,6

procent av små/c5, resten måste antingen videokodas eller facksorteras. För Klara var motsvarande siffra 67,2 procent och för Årsta 62,8 procent. Förklaringen till detta är främst den att Tba har en betydligt större del utrikespost. Vilket i sin tur gör det betydligt svårare att klara kodningsandelarna!

Volymtapp

En annan siffra som är av visst (oroande) intresse är det kraftiga volymtappet för Klara där uppsamlingsbrevens minskat med drygt 100.000 förs/dag (drygt 10%) från årets början. För Tba och Årsta är uppsamlingsvolymerna i stort sett oförändrade. Förhoppningsvis kan vi i nästa eller nästnästa nummer av Faktuellt presentera mer siffror och analyser kring volymutvecklingen.

Jan Åhman

Kodningsandelar Stockholm

	KLARA		TBA		ÅRSTA	
	BSM	SSM	BSM	SSM	BSM	SSM
Uppsamling brev						
ackumulerat	78,5	56,5	65,6	33,5	73,3	38,9
oktober -97	82,6	65,2	69,1	43,1	75,0	41,7
Uppsamling ekbrev						
ackumulerat	87,9	55,8	77,6	39,9	84,9	37,5
oktober -97	88,2	58,7	79,9	49,7	86,2	36,6
Spridning brev						
ackumulerat	66,3	29,7	69,0	31,6	66,7	23,4
oktober -97	70,2	40,3	72,4	48,1	72,5	34,9
Spridning ekbrev						
ackumulerat	71,8	26,8	70,1	15,8	70,1	18,3
oktober -97	72,9	33,9	71,9	0,0	65,8	18,2

Ackumulerat= jan - okt 1997

LO:s avtalskrav inför 1998

Vårt nuvarande avtal löper ut den 31 mars nästa år. Situationen är densamma på i stort sett hela arbetsmarknaden.

LO:s styrelse antog den 13 oktober ett förslag till gemensamma krav inför nästa års avtalsrörelse:

- Avtalsförhandlingarna 1998 ska genomföras på grundval av gemensamma avtalskrav.
- Ramen för löneökningar uppger till 300 kr/mån plus 1,5 procent.
- En garanterad lägsta semesterlön på 750 kr/dag
- En lång avtalsperiod är att föredra, men varje förbund beslutar självt mot bakgrund av avtalskrav i övrigt.
- En förkortning av årsarbetstiden kan påbörjas under avtalsperioden. Kostnaden belastar löneutrymmet.
- En arbetstidsförkortning får inte innebära minskat fackligt inflytande över arbetstidens förläggning.

Ramen som föreslås för löneökningarna (300 kr + 1,5 procent) innebär sammanlagt vid en medellön på 15.000 kr/mån ett påslag på 525 kr/mån eller 3,2 procent.

Den garanterade semesterlönen innebär för vår del en förbättring för dem som tjänar mindre än 14.000 kr/mån; övriga har redan mer än 750 kr/dag i semesterersättning.

När nu samtliga avtal löper ut samtidigt nästa vår kunde man ju tänka sig att LO skulle använda sina gemensamma krafter för att ta tillbaka åtminstone en del av aktieägarnas vinster och återställa reallönen något litet. Så blir knappast fallet med dessa blygsamma avtalskrav!

En översyn av strukturen för uppsamlings-sortering av ekonomibreven ska ske. En förstudie görs hösten -97.

"Berit" har inte slagit igenom så mycket som man räknat med under 1997, men beräknas ge större effekter (= minskade volymer till terminalerna) under 1998.

Förändring av brevlödet

Man pratar om en ny strategi för Brevs utdelningssätt och stora förändringar i brevbärarnas arbete. Exempelvis delade vakter med utdelning av den allra viktigaste posten på morgonen och aviserade försändelser på kvällarna. Eller också en skild gruppreklamstur (med ekonomibrev) på eftermiddagen.

Vad man från Riksnätets sida vill komma åt är möjligheterna att senarelägga spridningstransporterna för att skapa större smarginaler i riksnätet.

Videokodning på distans

ska utredas. Tanken är att minska kostnaderna genom upphandling av videokodning - även *globalt*, som de uttryckte sig. En annan hypotes är att en koncentration av videokodningen skulle ge lägre kostnader.

Utjämning av arbetstoppar

är också en del i "Brevnät 2000" - projektet, med motiveringen att upphandling av arbetskraft vid arbetstoppar *skapar konkurrens* och *minskar grundbemanningen*, vilket skall ge *minskade kostnader*.

Brevtåg

skulle kunna vara ett billigare och miljövänligare alternativ till flyget på sträckorna Sth - Gbg och Sth - Svl och utreds för..

Skanning av sladder-/svarspost

undersöks. Man har redan gett några företag i uppdrag att genomföra prov. Tanken är att man ska scanna in försändelserna och elektroniskt överföra informationen till kunderna.

Maskinell eftersändning

är ett gammal projekt som fortfarande lever. I alla fall i de här sammanhangen. Man tänker sig att koppla GSM/SSM till eftersändningsregistrets dator och bygga till en klartextsprinter så att man redan i sorteringsmaskinen kan adressera och sortera om försändelser som ska eftersändas till den nya adressen.

Brevresningsmaskiner

Upphandlingsprocessen är inne i ett slutskede enligt HY Johnson. Man har begärt pris på tre anläggningar och option på ytterligare 14. De tre första maskinerna är avsedda för Stockholm. De tre är sk IMP, vilket innebär att brevresningsdelen är ihopbyggd med en sorteringsdel. Tanken är att dessa anläggningar förutom brevresningen ska ersätta Klaras NEC:ar - därmed inte sagt att anläggningarna kommer att placeras på Klara.

Den offert man nu förhandlar om gäller till 30 juni nästa år. Från det att order tecknas är det 20 månaders leveranstid.

Obs! att BRM fortfarande kräver en förskiljning, där C4, klump och sladder skiljs bort. För det som därefter går in i maskinen uppges kapaciteten vara 25.000 försändelser/tim/rest post.

ISO 9002 - ISO 14002

ISO 9002 pågår som bekant inom hela

Riksnätet. Nästa steg blir en miljöcertifiering genom ISO 14002, som ska utvecklas och etableras för Riksnätet.

Kundanpassad arbetstid

är det senaste modeordet på det här området. Ibland kallas det också *flexibel arbetstid*. Syftet är i båda fallen detsamma: vi ska ställa upp och jobba mer på oönskade scheman. Om det nu alls ska finnas några scheman!

2000-talets arbetsplats

Genomförandet av det som kallas 2000-talets arbetsplats fortsätter. Som bekant mäts 2000-talets arbetsplats i samband med VIP-mätningen. Målet för dessa mätningar har satts till 8,0 för 1998; 9,0 1999 och 10,0 år 2000.

USK

Efter ISO kommer något som kallas USK = Utmärkelsen Svensk Kvalitet.

Mer teknik:

- Installation av ytterligare en GSM/FSM-anläggning (Siemens = AEG) vardera till Klara, Gbg och Svl.
- Projektet med *lockningsrobotar* har för tillfället lagts på is p.g.a. att det visat sig vara för dyrt.
- *Mellanlagringsvagn* för GSM/FSM

Kvalitetspremie

Några terminalchefer (bl.a. Alf Friman) har i uppdrag att utreda ett bonussystem, eller kvalitetspremie, som de föredrar att kalla det.

De föreslår ett system med sex variabler:

Tre centrala mål:

- kvarligg x%
- kodning y%
- felexpedierat till andra terminaler z%

Tre lokala mål:

- x% i huvudtur
- avslutningstid y mot Utdelning hålls
- z% felsort/felexp mot Utdelning

Varje variabel skulle i förslaget vara värd 250 kr/kvartal om man klarar de uppsatta målen. Det skulle, om alla

delmål uppfylls, kunna ge maximalt 6.000 kr/anställd/år (4 kvartal x 250 kr x 6 delmål).

Ekonomiskt mål

Nu tänker man sig att sätta två nivåer för resultatet, så att man får halva beloppet när nivå 1 uppnåtts och resten när nivå 2 uppfyllts.

Dessutom finns ett ekonomiskt krav. För att premien ska betalas ut måste terminalen dessutom förbättra sitt ekonomiska resultat - med lika mycket som premien kostar!!!

Man skulle kunna säga att det är något Frimanskt över denna sista variabel!

Fr.o.m. november ingår SEKO i projektgruppen. Ett beslut kommer måste fattas ganska snart om systemet ska kunna införas fr.o.m. 1998.

Yrkeskonferensen

Ny chef och nya maskiner

■ ■ I SEKO:s nya organisation ingår något som kallas Yrkeskonferenser. För vår del innebär det att representanter från de 18 terminalerna i landet träffas ett par gånger om året för att diskutera gemensamma problem. Den senaste konferensen hölls den 22-23 oktober i Stockholm. Våra terminaler representerades vid konferensen av PO Brandeker, Anders Viksten, Jan Åhman och Micke Täll.

Från Posten deltog första dagen Bertil Nilsson, nyttillträdd Riksnätschef, Nisse Persson, HY Johnson, Stefan Hargin, chef för ePP, samt Alf Friman. Andra dagen deltog Lena Lundgren, Brevs personalchef.

Samverkan

Tiden fram till lunch första dagen ägnades dels åt rapportering kring samverkansavtalet, dels åt departementspromemorian om postverksamheten.

Samtliga terminaler har tecknat samverkansavtal och arbetet i samverkansgrupperna har kommit igång. Däremot har än så länge enbart Alvesta och Norrköping genomfört arbetsplatsträffar.

Vad gäller departementspromemorian ("Statens ansvar på post- och betaltjänstområdet") så skulle SEKO ha in synpunkter från avdelningarna den 24 oktober, för att sedan utarbeta ett SEKO-yttande över promemorian. Den korta tidsfristen gjorde att yrkeskonferensen inte kunde avge något yttrande. Nu sträcker sig remisstiden till departementet fram till den 1 december; kanske kan vi i Terminalklubben skicka ett eget yttrande till departementet.

SEKO:s framtid

Efter lunch hade Postens representanter anlät. Och dessutom Åke Kihlberg, ordförande i SEKO:s Stockholmsavdelning och ordförande i koncernrådet. Det var i den sistnämnda rollen som han gästade konferensen. Han inledde eftermiddagen med att rapportera om SEKO:s

Framtidsprogram, som sedan antogs på koncernrådets möte den 28 oktober.

Åke Kihlberg redovisade programmet i punktform. Inte heller här fanns det någon möjlighet till diskussion - av den enkla anledningen att de flesta inte hade sett programutkastet. Vilket var djupt olyckligt med tanke på det kontroversiella innehållet i dokumentet. Inte kontroversiellt gentemot arbetsgivaren - de nickade instämmande till det mesta som Åke Kihlberg sade. Men gentemot SEKO:s medlemmar. Dokumentet präglas av att det huvudsakligen ser postens problem utifrån ett snävt företagsledande perspektiv.

Programutkastet finns hos sektionerna och kommer snart att finnas tillgängligt på klubbens hemsida. Kommenterande artiklar publiceras på annan plats i detta nummer av Facktuellt.

•••

Brevnät 2000

Nisse Persson och HY Johnson från Riksnätet presenterade "Brevnät 2000" som består av en rad delprojekt (som i de flesta fall ska utredas vidare/kommer att utredas). Det främsta syftet med projekten är naturligtvis ökad effektivitet = besparingar.

Klump- och småpaket i samma flöde utreds vidare.

Översyn av terminalstrukturen

ska göras mot bakgrund av ev. effekter av den ändrade pris- och tjänstestrukturen ("Berit"), inklusive det kommande lokalportot.

"3 till 2"-utredningen

om antalet terminaler i Stockholm, är en del i översynen av terminalstrukturen. Och en högprioriterad sådan.

Utredningen ska vara klar redan den 1 mars och har getts två "tilläggsdirektiv":

- utredningen ska inte låsa sig vid två alternativ - man ska också utreda "ettalternativet" (3 - 1), dvs en terminal i Stockholm!
- frågan om ett omlastningsnav ska utredas och vara klart den 1 april 1998.

När beslutet har tagits ska det genomföras på 12 månader!!

Nisse Persson betonade också att översynen av terminalstrukturen börjar i Stockholm - underfört att det kan bli ytterligare utredningar om andra terminaler....utöver de förhandlingar som just nu pågår om serviceterminalerna.



Tre chefer. Fr.v. Bertil Nilsson, nyttillträdd Riksnätschef, HY Johnson, Riksnätet, en av de ansvariga för Brevnätsröran, Alf Friman, Stockholmsterminalerna.

håller på att tas fram

- En kravspecifikation för ny igloo håller på att tas fram - botten är för svag i den nuvarande modellen.
- En ny typ av "elektronisk" säkerhetsnyckel för brevlådor håller på att undersökas.
- Översyn av produktionskoden - streckkod istället för nuvarande apelsinkod. Streckkoden kan rymma mycket mer information.
- Översyn av lastbärartillgången i Nätet
- Vidareutveckling av VÄPO (= det databaserade värdesystemet)

Gamla chefer - och en ny!

Dessa åtgärder föredrogs av två av Brevs gamla chefer, med fingrarna djupt nere i Brevnätsburken. Det ska bli av visst intresse att se hur den nye Nätchefen kommer att hantera de kommande projekten. Man får hoppas att den nya ledningen har större kompetens att genomföra stora projekt än vad den gamla ledningen hade.

Det var ju - oavsett hur det nu utvecklas med Bo Alerfelt (nye Brevchefen) och Bertil Nilsson - både bra och nödvändigt att byta ut ledande personer inom Brev. Ralf Johansson hade - liksom f.ö. Ulf Dahlsten - förbrukat allt förtroende. Den dåliga stämningen bland personalen inom Nätet, bl.a. återspeglad i VIP-siffrorna, vore omöjlig att vända med sådana som Ralf J i ledningen. Det är dessutom bra att man spränger upp det köteri, som styrt och ställt i många år. Förhoppningsvis rullar ytterligare några huvuden.... Därmed inte sagt att det blir bättre, men det öppnas i alla fall en ny möjlighet.

•••

Utbildningsfrågor

diskuterades en del vid konferensen. Roger Eriksson från Terminalklubben i Göteborg berättade om KUL, som betyder KompetensUtveckling i Lagen.

Det handlar om gruppdynamik och om att göra upp lagplaner och uppskattas mycket av personalen vid Göteborgsterminalen.

Faktuellt hoppas kunna återkomma med en utförligare rapport om det Göteborgarna sysslar med.

Undertecknad tog också vid ett par tillfällen upp behovet av grundläggande yrkesutbildning inom Terminal. Uppriktigt sagt vet jag inte om det mötte något större gensvar i församlingen. En deltagare tyck



Fr.v.: Ola Brossman, Borlänge, Lars Erik Hasselgren, Umeå, Erik Charlesson och Mats Lööf, Norrköping.

Åtgärder för att förbättra VIP:en....?

Lena Lundgren redovisade också ett åtgärdsprogram för att förbättra VIP:en. Man har prioriterat tre frågor:

- Ledarskap
- Rörlighetsfrågor
- Kompetensutveckling

Ledarskap

betonas hårt av Postens ledning; därav alla 600-grupper, etc. Synd bara att all denna ledarutbildning gett så litet resultat hittills.....

Rörlighetsfrågor

som det så vackert heter.

Hon redovisade ett antal punkter som Posten diskuterar kring, med underrubriken "Åtgärder för att minska personalkostnaderna och förbättra åldersstrukturen".

- **Pensionslösningar** har man konstaterat är för dyra.
- **Avgångsvederlag** kommer att erbjudas vissa individer och grupper enligt Postens "Verktogsådan för minskning av personalöverskott". "Verktogsådan" riktlinjer för avgångsvederlag innebär att man kan beviljas upp till två års avgångsvederlag (minst 16 års anställning och fyllt 50 år). Avgångsvederlag beslutas av arbetsgivaren.
- **Uppsägningar** - här lyder den krassa kommentaren att uppsägningar kan genomföras utan merkostnad för lön under uppsägningstiden om organisa-

tionsförändringar planeras i god tid!

- **Minskning av arbetstiden** - möjlighet till arbetstidsminskning för äldre personal ska prövas, bl.a. delpension
- **Stimulans till rörlighet.** Åtgärder för att stimulera till extern rörlighet utredas, bl.a. möjlighet till sabbatsår och prövande av annat arbete.

Lena Lundgren berättade att man varit i kontakt med AMS om "sabbatsår" enligt kunskapslyftsmodellen. Den anställde skulle kunna få tjänstledigt för att studera eller göra något annat mot A-kasseersättning under förutsättning att Posten samtidigt tar in en yngre arbetslös. Modellen har tydligen, redan provats vid ett företag i Trelleborg.

- **Flexibel arbetsorganisation.**

Kompetensutveckling

- Utvecklingssamtal
- IT-körkort. Målet är att 20000 anställda ska genomgå utbildningen. I första omgången ska de som egen identitet på postens servrar ges utbildningen.
- Kvalitetsutbildningar, bl.a. ISO
- Miljöutbildning för all personal vid miljöcertifieringen (ISO 14002) av Posten
- Gymnasieutbildning genom Postgymnasiet och Kunskapslyftet.
- Utveckling av kvalificerade specialister i logistik.

te exempelvis att det var något *stalinistiskt* över ISO-utbildningen...

Själv ser jag den i bästa fall som en - påtvingad - vändning. För första gången på tio år genomförs något som är ett embryo till yrkesutbildning och som i vart fall är bättre än de flumutbildningar ("Kvalitet till er tjänst..etc) som genomfördes i början av nittiotalet. Men nu gäller det att gå vidare och ge all terminalpersonal den utbildning som ISO och ISO-utbildningen egentligen förutsätter, nämligen att man *kan grunderna* i det som man ska slå efter i ISO-pärmarna. Egentligen är det ju en oförskämdhet att arbetsgivaren under en längre tid har ansett att det inte behövs någon utbildning för att utföra våra jobb.

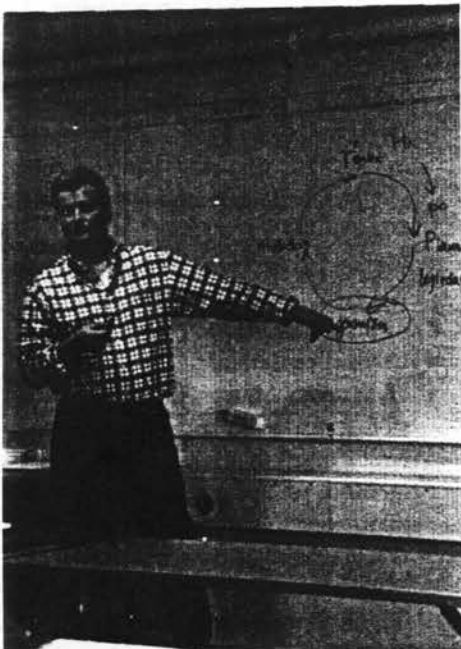
•••

VIP-mätningarna

Förmiddagen andra dagen redogjorde Lena Lundgren för VIP:en och de åtgärder som Brev planerar för att höja VIP:en.

Varför VIP? Enligt LL fanns det tre motiv till att VIP:en drogs igång:

- Attitydmätning
- Nödvändigt för att mäta personalmålet ("Personal som trivs")
- Underlag för lokalt förbättringsarbete.



Roger Eriksson, Göteborg, förklarar varför KUL är så roligt.

De har också låtit SIFO göra en särskild undersökning för att få reda på vad de som *inte* svarar tycker. Resultatet var att de motsvarar en "normalpopulation", som

man säger i de här sammanhangen. Dvs att det var ungefär samma fördelning av ja och nejsägare som bland dem som svarar. Annars kunde man ju tro att de som inte svarar är de mest missnöjda, men så var det inte enligt SIFO-undersökningen.

Hon redogjorde också för de senaste siffrorna (se separat artikel i detta nummer av Facktuellt). Eftersom Stockholm är sämst som vanligt fanns det anledning att fråga Lena Lundgren om man från Brevs och Riksnätets ledning tar VIP-siffrorna på allvar - man kan ju jämföra med vad som händer med den terminalchef som inte klarar kodningsandelarna, måluppfyllelse, etc. Hon påstod att Alerfelt (den nye Brevchefen) tar VIP:en på stort allvar - men det är klart att det ekonomiska resultatet väger tyngst....

•••

Serviceterminalerna

Eftermiddagen ägnades åt en del interna frågor.

Förhandlingar om nedläggning av serviceterminalerna pågår och beräknas klara den 9/11. Den 10/11 är det tänkt att beslut ska tas i koncernstyrelsen.

Postens förslag är fortfarande att alla serviceterminaler ska läggas ner.

Text & foto: Jan Åhman

På Terminalklubbens hemsida finns fler bilder från konferensen!

Smått & Gott

Budgetreservat

SEKO post, Klubb Terminaler Stockholm har inte getts någon möjlighet att bedöma realismen i förslaget till budget 1998 för Terminal Stockholm. Främst p.g.a. det närmast skandalartade faktum att underlaget inte presenterades förrän vid sittande bord samma dag som budgeten skulle presenteras för Posten Brev. Men i nästan lika hög grad för att vi inte fått möjlighet att sätta oss in i de kalkyler och beräkningsmetoder som budgeten grundas på.

Vi är väl medvetna om att orsaken till detta står att finna hos de som beslutat om tidtabellen för budgetprocessen.

Vi är mycket starkt kritiska till det här tillvägagångssättet och känner oss på intet sätt delaktiga i en budget som är en ensidig arbetsgivarprodukt.

Anders Viksten - ordförande
Mikael Täll - vice ordförande

Läkarundersökning för nattarbetare

Från den 1 januari 1998 har alla arbetstagarer rätt till gratis läkarundersökning innan man påbörjar nattarbete. De som redan arbetar natt har rätt till en första kostnadsfri läkarundersökning inom en tvåårsperiod, dvs senast 31 december 1999. Därefter har man rätt till en undersökning vart femte år.

Läkarundersökningen ska mynna ut i en bedömning om man klarar ("tjänstbarhet") nattarbete.

Man är inte skyldig att genomgå läkarundersökning om man inte vill.

Med natt menas i det här sammanhanget varje period om sju timmar som innefattar tiden 00.00 - 05.00. Man måste arbeta minst tre timmar av dygnets arbete under denna period eller fullgöra minst 38 procent av årsarbetstiden under natt för att räknas som nattarbetare.

Inte fortsätta?

Det innebär exempelvis att den som arbetar 18.00 - 01.00 (tre timmar ligger inom sjutimmarsperioden 22.00 - 05.00) eller arbetar 04.00 - 12.00 (tre timmar inom sjutimmarsperioden 00.00 - 07.00) räknas som nattarbetare.

Föreskrifterna har utfärdats av Arbetskyddstyrelsen (AFS 1997:8) och grundar sig på EG:s arbetstidsdirektiv.

Vad händer då om läkarundersökningen mynnar ut i att man inte bör fortsätta med nattarbetet? Typiskt nog har ASS inte tagit med EG-direktivets rätt för arbetstagarer att vid behov få omplacering till dagarbete. I stället hänvisar ASS till föreskrifterna (AFS 1994:1) om arbetsgivarens allmänna ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering.

/JA

LIVAT I ÅRSTATRÄSKET - blåådor och psykedelisk budgetering...

Vi lär oss att vi arbetar inom en föränderlig organisation. Varje år något nytt och spännande. Man lär sig.

Flexibel blååda...

Den nya blåådan är ett exempel. Den är ny. Den är blå. Den är bra. Visserligen inte fullt så ny längre, men fortfarande blå, och bra! Det gäller bara att begripa vitsen med den. I Nyhetsposten har den kallats "en succé". Man blev förbryllad. Man undrade om man var läskunnig. Kunde det röra sig om ett tryckfel? Åsyftade skribenten måhända det succesiva vansinne man upplever då man skall stapla dessa skeva tingestar på varandra, eljest förse dem med likaledes skeva lock? När man trasat sönder det sista nagelbandet på lådans säreget räfflade insida? När man kravlar på lastkajen för att plocka upp post från lådor som vurpat vid fränspänning av lastvagn?

Svaret är ja: Orsaken till att den nya blåådan är så bra, är att den är flexibel! Den kan arta sig på alla möjliga vis och anta praktiskt taget vilka former som helst, och man kan aldrig vara säker på att den håller. Precis som vår organisation... och vår budget.

Flexibel budget...

Föränderlighet i upprepning. 1996 fick lagledare och personal veta att de hade erhållit en summa pengar för sk. personaländamål. Det var en vänlig liten peng att spendera på exempelvis mat på lagmötet. Trodde man. Några försigkommna pionjärer åt en matbit på en större lagträff i personalrestaurangen. Andra tyckte att möjlighet till fika och bulle vid de mindre veckomötena livade upp stämningen en smula. Som helhet ansåg man denna utlovade personalpeng vara en trevlig gest från arbetsledningens sida. VIP-begreppet fick en mer trovärdig dimension. Trots turbulens och ingen firmafest, satsades det åtminstone litet på lagandan. Trodde man.

Plötsligt fanns där inga pengar...

Man hade ångrat sig däruppe. De arbetslag som inte hunnit praktisera sin trivselåtgärd, fick höra att denna bit av budgeten plockats bort som en besparingsåtgärd 1997. Strax efter nyår låg nya budgeten klar med ett nytt generöst erbjudande. 280:- per lagmedlem

hette det. Sympatiskt med tanke på fjolårets fiasko och fortfarande ingen personalfest. För den peng kunde man ha lagtreven sammankomst. Trodde man. Ett lag lyckades spendera en god middag på restaurang. De andra fick först höra att det inte fanns några pengar alls. Sedan att de kunde skatta sig lyckliga över 100:-. Mer kunde det inte bli av besparingshänsyn.

Det är givet att man ibland måste spara, men varför lägger man två år i rad ett budgetförslag som godkänns uppifrån och sedan redovisas nedåt i leden, när det tydligen inte är menat att praktiseras? Är postens ekonomi så skral att man inte kan spendera den här sortens pengar på personalen, så behöver man ju inte presentera idén.

Är det meningen att vi ska förstå det vackra i gesten?

Det tals om VIP...

Det ska fyllas i blanketter. Det ska utvärderas. Det ska diskuteras. Vi ska lära oss att trivas bättre. Redan tidigare har vi kunnat konstatera att vår regionala VIP är ett skämt till lågvattenmärke. Beror det på personalen eller på personalpolitiken? Fika och bulle är inte mycket i sig självt, det är inställningen det handlar om. Det handlar om att kunna lita på de fakta som presenteras.

Solsken och fågelkvitter...

Så får man höra att här inte ska grymtas över psykedelisk personalbudget, för snart blir det personalkalas! Första sedan 1995. Tro det?

På återseende med lite arbetsmiljö och löneförhandling.

Jansson, Årsta stora/klump

PS. Nya arbetstider På Årsta Stora/Klump? En referensgrupp med syfte att utarbeta förslag på nya arbetstider har tillsatts på stora/klump. Gruppen består av Produktionschefen Tommy Fransson samt representanter för ST, SEKO och olika arbetslag. Öväntat många förslag har presenterats under loppet av att par veckor.

Engagemanget är stort och olika utkast på arbetsskift cirkulerar kring avdelningen.

Linda Jansson är ledamot i Terminalklubbens och Sektion Årstas styrelser.

Gammalmodige Magnus ●●●●●●●●●●

Var har Magnus tagit vägen? kanske många av er på Företagsposten på Klara undrar. En utan tvekan berättigad fråga.

Möten och kurser, kryddat med "vård av sjukt barn" har gjort de senaste veckorna helt intecknade.

Jag har ett stort behov av att öka mitt kunnande inom många områden. Därför är det naturligtvis bra att jag får möjlighet att gå fackliga kurser. En del kurser är väldigt nyttiga som t ex den arbetsrättskurs som Hans Rosén och jag gick nyligen. Jag ser också fram mot kurser i data och budgetutbildning.

Men även om behovet är stort på många områden, så betyder det ju inte att kunskaper och erfarenheter från det tidigare livet är noll. Jag anser t ex att jag har lärt mig tänka kritiskt och tycker dessutom att det är en viktig egenskap i vår föränderliga postvärld. Dock kan det ju föra med sig att man ibland är för kritisk och inte ger nya idéer en rimlig chans.

Kanske är det just detta som gjorde att jag upplevde den senaste kursen "facklig ledarutbildning" med viss frustration. En känsla av ineffektivitet spred sig, vid inlärande av en metod som bland annat gick ut på att lära sig att prioritera. Prioritering är jätteviktigt, javisst, och ju längre kursen höll på ju mer undrade jag vad gjorde där överhuvudtaget.

Om en kurs är dålig, alternativt att man inte är mogen att ta till sig dess budskap är en sak, men det var ändå en diskussion under ett grupparbete som gjorde mig mest fundersam.

Ämnet var facketts ideologi och hur man utifrån den skapade en facklig aktivitet. Utan tvekan ett intressant område.

För mig var ideologidelen ganska självklar och skapandet av facklig aktivitet den svåra biten. Men ingenting är självklart här i världen, det borde jag kanske ha lärt mig. När jag förutsatte att arbetar- och fackföreningsrörelsens gamla ideal om demokrati, rättvisa, jämlikhet och

solidaritet fortfarande gällde, framstod jag som gammalmodig. När jag föreslog att man skulle lära sig förstå hur kapitalismen fungerar för att lättare genomskåda arbetsgivarens olika steg, blev jag överslätande klappad på huvudet och skrattande kallad för chefsideologen. Inget elakt, ingen mobbning eller så utan vänskapliga former, visst, men det jobbiga var att inte riktigt tas på allvar, när man menar allvar.

Magnus Rönström tar sista ordet

När jag senare på kvällen i en intervju i Aktuellt fick se den blivande SE-Bankschefen uttala sig om kapitalismen, hajade jag till. Det var för lite debatt om kapitalismen tyckte han. Inte om kapitalismen kontra socialismen, eftersom socialismen knappt existerade, utan vilken typ av kapitalism vi skulle ha. Själv förordade han, tror jag han sa, marknadskapitalismen och en av hans förebilder var Ronald Reagan.

Lite senare på kvällen läste jag en intervju med stå-upp-komikern Ronny Eriksson i LO-tidningen. Förutom en del lustigheter, uttalade han en hel del tänkvärda saker. "Jag fattar inte att de inte fattar, kapitalismen går inte ihop". Som exempel berättade han när Stig Malm på ett studiebesök på Ford i USA, fick se ett helautomatiserat verkstads-golv. "Ingen av de här robotarna kommer någonsin att gå med i din fackförening", sa företagsledaren stolt. "Nej, men ingen av dem kommer heller någonsin att köpa en bil av dig", blev Malms vassa svar. Ronny Eriksson hänvisar också till George So-

ros, finansgurun och mångmiljardären, som anser att marknaden nu är det största hotet mot det öppna samhället, inte socialismen.

Kraften att politiskt kunna åstadkomma någonting finns bland annat i fackföreningsrörelsen tror Ronny Eriksson. Reglera marknaden, annars går det åt helvete är hans slutreplik.

Uppmuntrad av Ronny Eriksson och bekräftad av blivande SE-Bankschefen, visade det sig kanske att jag inte var helt ute och cyklade i alla fall. För om det vore så att demokratin var fullständig, rättvisan var total, ojämlikheten inte existerade och solidariteten inte (alls) behövdes, då behövdes ingen fackföreningsrörelse heller. Om arbetsgivaren är snäll och god då behövs ju inte två parter på arbetsmarknaden (arbetstagar och arbetsgivare). Vi inom Posten blir då som en enda stor familj och Postens tredje huvudmål "personal som trivs" blir helt överflödigt.

Men den inneboende själen i kapitalismen säger: tjäna så mycket pengar som möjligt, helst utan att behöva ta någon hänsyn till människor, natur eller samhällsstruktur. Det spelar ingen roll om det är ett privat eller statligt bolag, det är maximal vinst som gäller.

Den fackliga ideologin är som sagt grunden till och det som styr den fackliga aktiviteten. Tycker ni kanske att jag är helt fel ute, att jag snackar skit eller är gammalmodig som kurskollegorna tyckte? I så fall är jag fel person att företräda er. Då måste ni se till att jag blir utbytt. Skriv och tyck till på vår debattsida.

Magnus Rönström

Magnus Rönström är vice ordförande i sektion Klara-Företagspost och adjungerad till Terminalklubbstyrelsen.