

FACKTUJELLT

SEKO post • Klubb Terminaler Stockholm

Nr 4/maj 1999

1999 års lönerrevision har börjat

653 000 i potten • Minst 300 kr generellt och golv på 16 000 klubbens mål

■ Gällande löneavtal (som löper från den 1 april ifjol till den 30 september 2001) är indelat i tre 14-månadersperioder. Lönerna höjs för varje period med 2,8 procent minus vissa avräkningar för fridagstillägget och arbetstidsförkortningen. Nästa period börjar den 1 juni i år och gäller t.o.m. 31 juli nästa år.

Postcentrala

De postcentrala förhandlingarna om hur årets pott ska beräknas avslutades den 16 april. Resultatet för Riksnätet blev följande:

- För sorterare utan arbetstidsförkortning beräknas 429 kr per årsarbetskraft (ÅA)
- För sorterare med arbetstidsförkortning beräknas 359 kr per ÅA
- För övriga grupper utgår 2,76% på lönesumman

Samtliga belopp beräknas på löne- och anställningsuppgifter

den 31 mars i år.

Förhandlingarna på regional nivå om fördelning av potten avslutades den 4 maj.

653.000 kronor

SEKO:s pott inom Terminal Stockholm blir 653.000 kronor. Chefer, lagledare, specialister och tekniker förhandlas på "regionnivå". I övrigt sker förhandlingarna ute på enheterna. Fördelningen till enheterna sker utifrån antal årsarbetskrafter. De lokala förhandlingarna börjar omgående. Parterna har en gemensam uppfattning att alla förhandlingar ska vara avslutade i början av juni, så att de nya lönerna - för första gången i mannaminne? - kan betalas ut samma månad som de börjar gälla!

Höjt golv

Inför de enhetsvisa förhandlingarna gäller som lägsta påslag de garantinivåer som anges i avtalet, dvs 200 kr/mån för

den enskilde.

SEKO:s målsättning i de lokala förhandlingarna är att alla medlemmar dessutom ska få minst 100 kr generellt (= sammanlagt 300 kr) och att golvet för sorterare ska höjas till 16.000 kr.

För dem som är berättigade till arbetstidsförkortning (= de sorterare som f.n. har 39,5 timmars arbetsvecka) gäller att de får ytterligare 30 minuters arbetstidsförkortning fr.o.m. den 1 januari år 2000.

Jan Åhman



Den första BRM:en har rullat igång. Mikael Lumos granskar posten i upptömningen.

MultKulti

Arhundradets fest

Lördag den 29 maj

Skå festplats

Läs mer på sidan 3!

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

Årtusendets fest!

MultiKulti den 29 maj!

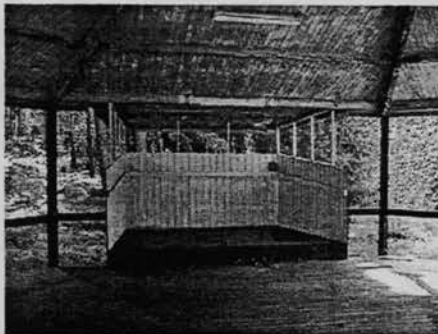
■ Nu är vi inne i maj månad och ännu har inte den riktiga vårvärmen infunnit sig, påstod de i Rapport i går kväll. I dag är det måndagen den 3:e maj och jag tycker det har varit ganska anständigt



väder den senaste tiden. Nåväl de dygnsmedeltemperaturer vi har i dagsläget är av ringa betydelse i jämförelse

med den värme som, med största säkerhet, kommer att infinna sig lördagen den 29 maj i år.

Det är då den går av stapeln. Den häftigaste tillställningen i Terminalklubbens historia, MultiKulti festen vid Skå festplats på Färingsö. Eftersom vi, trots idogt sökande, inte har funnit någon vädermaskin till rimlig kostnad, kan vi inte garantera strålände solsken. Det vi kan utlova är en minnesvärd dag med mycket mat och många fantastiska uppträdanden, från scenen. Det blir olika dansuppvisningar, flera musikgrupper och varité. Framåt kvällen, någongång mellan 20 och 21,



vidtar dans till levande musik och vi kan hålla på tills vi tröttnar.

Maten kommer att serveras i ett tält med sittplatser för drygt 200 personer. Om vädret är fint går det utmärkt att ta med sig maten och slå sig ned i gröngräset. Då det naturligtvis blir fler gäster än 200,

kommer inte alla att kunna sitta ned vid bord samtidigt och äta. Därför räknar vi med att hålla matserveringen öppen mellan 17.00 och cirka 19.30. Om det kommer många gäster startar matserveringen tidigare. Aktiviteterna på scenen kommer att pågå under hela matperioden.

I det modesta priset, 50 kr per person, ingår även ett glas, av antingen; öl, vin, eller läsk. Efter maten serveras kaffe. I övrigt kommer det att finnas en bar där vi säljer öl, vin, läsk, olika korvar och jordnötter mm.

Alla har, vid det här laget, säkert upptäckt att biljettförsäljningen har startat till detta

utmärkta evenemang.

Vår förhoppning är naturligtvis att så många som möjligt tar tillfället i akt att bli en upplevelse rikare. Ni kommer inte att ångra er! Av praktiska skäl måste vi sätta ett slutdatum för försäljningen. Det blev onsdagen den 19 maj. Det kommer så småningom upp information, på anslags-tavlorna, om platsens exakta belägenhet och hur man tar sig dit.

Välkomna!

Inge Sved,
MultiKultikommittén



Peter Dahl och Gustave Courbet

På Waldemarsudde visas nu (t.o.m. den 24 maj) en retrospektiv utställning med *Peter Dahl - se tillbaka och blicka framåt*. En underbar utställning, som man inte bör missa.

Faktuellt lottar ut ett exemplar av utställningskatalogen! Skicka ditt namn till Faktuellt, Terminalklubben, Plan 3, 107 00 Sth eller maila till sekopost.stockholmsterminalerna@swipnet.se!

I förra numret lottade vi ut biocheckar för två personer. Vinnare blev Agneta Johansson, Årsta Små/C5. Grattis!

På vägen hem från Waldemarsudde rekommenderas ett stopp vid Nationalmuseum. Där visas hela maj ut en stor utställning med verk av Gustave Cour-

bet (1819-77). Han myntade begreppet "realism" och satte det som paroll över en av sina utställningar. Han skämdes inte för att måla vanligt folk. Men han är också känd för bl.a. sina landskap och sina (kättjefulla) kvinnobilder.

Han var republikan och socialist och aktiv i både 1848 och 1871 års uppror i Paris. Han var ledamot av Pariskommunen och tog initiativ till störtandet av den chauvinistiska Vendomekolonnen. Det fick han betala dyrt med både fängelse och dryga böter och slutligen landsflykt. I fängelset målade han några fina stilleben, som finns med på Nationalmuseum. Missa inte dem!

/JÅ

MultiKulti

Nu startar biljettförsäljningen till Terminalklubbens sista mångkulturella happening detta årtusende.

**Försäljningen börjar Måndagen den 3/5
och avslutas Onsdagen den 19/5**

Pris: Endast 50 kr/person för Seko medlemmar & deras familjer.

Mat, ett glas öl eller vin, kaffe och underhållning ingår i priset. Bar kommer att finnas.

Dag: lördagen den 29/5 1999

Tid: ca: 15.00-ca: 01.00

Plats: Skå festplats



Njut av naturen, god mat och fantastisk underhållning på vackra Färingsö.

**Mer information kommer när dagsprogrammet är spikat!
För biljettköp kontakta någon av dessa personer:**

Rodrigo Acuña, Sth Klara, tel: 781 56 13
Bengt Palmgren, Tba-F, tel: 781 76 89/76 04
Liakat Hossain, Tba-F, tel: 781 76 89/76 04
Harry Lindell, Tba-små, tel: 78176 81/76 14
Margareta Strömberg, Tba-små, tel: 781 76 81
Erhan Gömüc, Tba-små tel: 781 76 81/76 14
Inge Sved, Tba-stora, tel: 781 78 44
Guy Bodén, Tba-stora, tel: 781 78 44
Sanjeev Arora, Tba-stora, tel 781 78 44
Jan Gebring, Årsta, tel: 781 58 67/58 68

Samverkansgruppen i april

Buller, buller, buller....

■ **Samverkansgruppen i Terminal Stockholm sammanträder numera en gång i kvartalet. Däremellan hålls samverkansmöten för Sth Syd (var 14:e dag) och Tomtebodan (en gång/månad). Lasse Lövlie rapporterar från senaste mötet i samverkansgruppen för hela Stockholm.**

En bullerundersökning har genomförts på Tba av Arbetslivsinstitutet som ett led i ett större forskningsprojekt.

Det finns anledning att titta lite närmare på värdena som kom fram. Man gjorde en bullerdosmätning dvs personerna fick bära en sk dosimeter som mäter bullernivåerna minut för minut och man kan sedan säga vilket snittvärde som personerna har utsatts för. Det snittvärdet skall inte överstiga 85db. Gör värdena det så måste arbetsgivaren vidta åtgärder för att skydda personalen.

Över gränsvärdet

Några personer visade sig komma över gränsvärdet, vilket måste undersökas närmare. Framför allt måste man titta på vad dom här personerna har gjort under den aktuella tiden. En del höga värden hittades på plan 2 i samband med lastning och lossning, men ett par höga värden hittades också på plan 3. Utan att ha tittat så väldigt noga så verkar det på mig som om dom här personerna inte har haft så mycket arbetsrotation som man skulle kunna önska. Om man ex sitter i videokodningen, där det är tyst, så sjunker ju medelvärdet på hela skiftet. Det här måste i alla fall utredas vidare.

Arbetskor igen

En annan fråga som var uppe handlade om arbetskor för hårda golv. Det har varit ett projekt på nätnivå där man har tittat på problemet och också

rekommenderat en viss typ av skor med inbyggd stötdämpning.

Frågan diskuterades i samverkansgruppen och arbetsgivaren lovade att titta på möjligheter att så att säga räkna hem en sådan investering. Vi har ju bl.a. konstaterat en hel del sjukskrivning på grund av sådana här problem. Jag återkommer i ärendet.

Brandskyddet

En ny brandskyddsorganisation beslöts om. Den går ut på att vissa personer skall fungera som utrymningsledare för att säkerställa att alla kommer ut om det skulle råka börja brinna och utrymning blir nödvändig.

Dom här personerna skall nu få en utbildning för att kunna hantera sitt ganska stora ansvar och därefter så får ni räkna med att det helt plötsligt kommer utrymningsövningar. Vidare så skall det utbildas s.k. restvärdesansvariga som så att säga skall "rädda vad som räddas kan".

Vi hoppas att vi redan under våren skall hinna med en brand och utrymningsövning.

Buller om Syd...

Vad gäller Stockholm Syd så pågår det f.n. en diskussion om det skall finnas någon avskärmning mellan den manuella sorteringen och maskinhallen. Detta för att nedbringa bullerdoserna som människor utsätts för. Arbetsgivarna har lovat att titta på frågan en gång till, framför allt när det gäller finansieringen. Vi, däremot hävdar att avskärmningen finns med i det verksamhetsknutna tekniska programmet och därför skall genomföras. I övrigt så kämpar man med organisationsprojektet, men där kan jag inte så mycket.

*Lasse Lövlie
Huvudskyddsombud*

Personalen flyr från danska Posten

Den danska tidningen Politiken rapporterar den 25 och 26 april om det besvärliga personalläget inom danska Posten. Under fjolåret slutade drygt 8.000 av företagets 31.000 anställda, en personalomsättning på 26 procent!

Orsaken till fanflykten är de dåliga arbetsförhållandena inom fr.a. brevbäringen.

- Olidligt, säger Dansk Postförbunds ordförande Jan Svendsen i en intervju i Politiken.

I Köpenhamn är förhållandena som värst. I ett område slutade 700 av de 1200 anställda under

1998!

- Jag har sett folk "smide posten" och sluta i vredesmod, och jag har sett folk bryta samman och gråta, säger en f.d. facklig förtroendeman.

I Vesterbro har 78 brevbärare anmält posten till Kommissionen för mänskliga rättigheter i Strasbourg, med hänvisning till § 23 i FN:s Deklaration om mänskliga rättigheter.

/JA

Stockholm Syd

...nu har vi baxat det ända hit!

Bygget

I dagsläget har vi nu en ganska bra bild av hur byggnaden kommer att se ut i färdigt skick.

Det finns några saker som vi från fackligt håll inte är nöjda med, en sak är golvet. Golven har ju varit och är ett av de större problemen som vi brottas med och många klagomål har kommit in från personalens sida om onda fötter, knän, höfter och inflammerade benhinnor. Att få till ett golv som i sig skulle vara anpassat till

Vad som också kvarstår är att bullerdämpa och bullerskydda olika delar i lokalen, främst gäller detta de manuella delarna men också att allmänt få ner ljudnivåerna i hela lokalen. Helt klart är att utan åtgärder kommer ljudnivån att ligga högt med så många maskiner igång samtidigt.

Ventilationen

Ventilationen som vi tidigare skrivit om kommer att bli av modellen deplacerande dvs. luften förs in i golvnivå och sugts ut i

Det planerade LTP systemet i Syd ser väl däremot ganska bra ut och ska nog minska ljudlyften i någon utsträckning. Ett förslag att lägga LTP banor under GSM maskinerna för att slippa ljudlyften fick vi tyvärr inte igenom och inte heller ett förslag att korrigera FSM för att slippa arbete över axelhöjd och under knä höjd.

Bullerdämpning

KSM maskinen som blir en Crisplant kommer att ses över när det gäller kodningsstationerna för att åstadkomma en bättre ergonomi än vad dagsläget erbjuder. Anders Nilsson, arbetsmiljöombud på Klara, håller ställningarna i dom delarna.

Lena Sävström som jobbar på Stora i Klara har tagit initiativet till ett projekt för att bullerdämpa SSM direkt i maskinen, ett projekt som vi hoppas mycket på. Det borde vara mer effektivt att bullerdämpa direkt vid källan än att låta ljudet först gå ut i lokalen för att sen försöka ta död på det.

En sak som är aktuell just nu är belysning både den allmänna och den mer riktade arbetsplatsbelysningen, vilket Lasse Lövlie är hårt engagerad i.

Janne Gebring



Stockholm Syd 4 maj kl. 14.00. Från nuvarande byggnad mot öster.

människors behov av elasticitet har inte gått att få fram, däremot verkar det som om frågan skulle kunna lösas sig med hjälp av en annan typ av sko med mjukare sula, subventionerad av arbetsgivaren.

Golvfärg

En annan fråga vad det gäller golvet är den estetiska aspekten, nämligen golvets färg. Vi har slagits för att få golvet infärgat i stället för den planerade betonggrå ytan, vilket vi tyvärr inte fått något gehör för. En slutsats man kan dra är att psykosociala aspekter på arbetsmiljön inte är särskilt högt värderade.

Pausrummets antal är en annan fråga som vi inte heller är helt nöjda med. Vi har i ett antal omgångar försökt få till åtminstone ett pausrum till men blivit lurade på konfekten.

taknivå. Enligt expertisen ska detta system garantera en mycket bättre luft i lokalen.

I övrigt kan vi konstatera att tidsplanerna för installation av maskiner och möjligheten att ta dessa i drift förskjutits till 1/10 och 1/11, beroende på de kontrakt som ingåtts med NCC.

Tekniken

Återanvändningen av LTP systemet i Klara har visat sig vara mindre ekonomiskt fördelaktigt än man tidigare trodde, vilket antagligen beror på att någon kalkyl för alternativ kostnad inte tidigare framtagits. De ökade kostnader som uppstår när man nedmonterar LTP i Klara har helt enkelt inte tidigare beräknats. Kostnader i form av ökat personalbehov och tekniska modifieringar.

Artikel 23

FN:s Deklaration om mänskliga rättigheter

1. Envar har rätt till arbete, till fritt val av sysselsättning, till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden och till skydd mot arbetslöshet.
2. Envar har utan åtskillnad rätt till lika lön för lika arbete.
3. Envar, som arbetar, har rätt till rättvis och tillfredsställande ersättning, som tillförsäkrar honom själv och hans familj en människovärdig tillvaro och som, där så är nödvändigt, kompletteras med andra medel för socialt skydd.
4. Envar har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar till skydd för sina intressen.

Hela Deklarationen finns tillgänglig på klubbens hemsida

Stockholm Syd

Orealistiska bemanningskrav

De delprojekt inom Syd som behandlar "mjukvaran" är nu inne i ett intensivt skede. Scheman, bemanning, sökningar ska avgöras under våren. Owe Olausson, som deltar i flera av delprojekten, rapporterar.

Ett växande problem är förskjutningen av arbetstiderna mot kväll och natt. Den fackliga samordningsgruppen för Sth Syd skrev ett brev till Riksnätchefen och bad honom att utreda frågan. Faktuellt publicerar brevet härintill. Det svar vi hittills fått är, att frågan kommer att tas upp i samverkansgrupperna inom Riksnätet och Brev.

Personalprojektet

Denna arbetsgrupp ligger lite utanför de övriga arbetsgrupperna som är mer organisationsinriktade.

a) Bytesbanken som handlar om möjligheterna att få byta terminal och i dagsläget är det ett hundratal som har skickat in ansökningar och de kommer snart att behandlas så att dessa får något besked.

I nuläget ser det ut som att de som arbetar natt är bra fördelade, här har man dock inte skilt på åtagandet så det kan spela viss roll, oklart vilken. Övriga heltidare är det ungefär dubbelt så många som vill till Tomte-boda än tvärtom. För deltid kväll gäller i nuläget att det inte finns något intresse alls från Tomteboda att byta terminal.

Dessa faktorer är inte helt avgörande men det är en klar fingervisning om nuvarande situation.

Mera körkort

b) Körkort för alla anställda är en fråga som personalprojektet fått på bordet och det handlar om vilka krav som kommer att finnas med i beskrivningen. Detta är en vidareutveckling av det sk. maskinkörkortet. Från SEKO:s sida är vi inte överens med Posten i en del av frågeställningarna men det är viktigt att ha klart för sig att det blir ett sådant. Sedan gäller det för arbetsgivaren ge tillräckligt med tid till personalen så att alla får möjlighet att klara körkortet.

Organisationsgruppen

Här diskuteras vilka olika tjänster som kommer att finnas i den nya organisationen. Från SEKO:s sida anser vi det angeläget att alla specialtjänster finns med i organisationen så att dessa inte behandlas i vår lönerrevision och att tjänsterna ledigförklaras så att all personal får möjlighet att anmäla sitt intresse.

I dagens läge finns det förutom cheferna: sorteringschefer & maskinoperatörer. Controllers eller liknande samt dirigerter kommer att tillsättas utan särskild sökning. Men finns det ytterligare tjänster så skall dom upp på bordet.

När det gäller bemanning är det tuffa bud som Posten tar upp, 100% måluppfyllnad finns med i bilden när vi ser på bemanningen. (Regionens mål är 70%)

Så från SEKO:s sida försöker vi bredda frågan lite mer så att den blir mer realistisk.

Sorteringschefer

Sorteringscheferna kommer att tillsättas om några veckor och vi får väl se om det blir några genomgripande förändringar eller inte. Det är ju en helt annan arbetsbeskrivning än den som gäller för våralagledare.

Till Posten Brev
Chefen för Riksnätet

Fråga gällande dagtidstjänstgöring

Bakgrund: Under lång tid har möjligheten till dagtidsarbete minskat radikalt och det har resulterat att mycket stora delar av arbetet förläggas till kvällar och nätter. Frågeställningen är komplicerad eftersom det är en fråga som direkt berör kunderna.

Vi vill peka på några punkter som är av betydelse för att belysa frågeställningen:

*** Medicinska skäl**

Vi vet att människan mår bättre av att arbeta dagtid. Självklart finns det människor som föredrar att arbeta kvällar och nätter, men med den utveckling som skett är det snart det enda alternativet. Det arbete som utförs på dagtid idag görs till stor del av personal som har ett läkarintyg eller på grund av andra personliga skäl har en ändrad tjänstgöring.

*** Sociala skäl**

Att arbeta merparten av arbetstiden på kvällar och nätter kan leda till att en del kan få svårt att bibehålla sina sociala relationer för vi får inte glömma bort att det finns en verklighet utanför arbetet.

*** Ekonomiska skäl**

Det är billigare att producera post på dagtid och gör att man kan ha ett större utnyttjande av maskinparken

Vi vill att du utreder den här frågan så snart som möjligt eftersom det är vår åsikt att en sådan åtgärd skulle kunna leda till en bättre arbetsmiljö, färre sjukdagar och en bättre ekonomisk hushållning och ett högre kapacitets-utnyttjande när det gäller maskinerna.

Med vänlig hälsning

SEKO:s samordningsgrupp för Stockholm Syd

Vad som är helt klart är att stora och klump blir helt fristående enheter och det är djävligt trist.

Arbetsgrupperna

Här diskuteras bemanning och scheman. Jag har redan nämnt att det är låg bemanning och när det gäller scheman är 3-skift inte särskilt aktuellt, så dom som inte håller med får väl uppvakta vår chef och se om ni kan få honom på andra tankar. När det gäller extremnätterna är man inne på att det blir för långa pass och vill titta lite mer på frågan men det är ett reellt hot mot nuvarande listor.

Egenplaneringsavtal som har diskuterats har för tillfället lagts i malpåse men kan snabbt dyka upp igen. I dagsläget finns det ingen enighet från fackligt håll i denna fråga så vi återkommer när vi vet mer.

Vad finns inom den närmaste framtiden?

Ett antal beslut kommer att fattas när det gäller den nya organisationen.

Målet är att sökningsförfarandet skall göras före semesterperioden och då skall personalen veta vilka som har fått tjänst som sorteringschefer och vilka typer av scheman som kommer att finnas.



Owe Olausson

MEDLEMSLÅN i Nordbanken

Aktuell ränta:

6,95%

Bilkredit:

5,95%

Besök närmaste
postkontor eller ring

020-45 12 66

Internet: www.nb.se

Fackligt aktiva invandrare

Till raden av fackligt-postala förkortningar kan vi nu lägga **FAI, Fackligt aktiva invandrare. Gerardo Berrios förklarar.**

Under LO-kongressen 1996 behandlade fyra motioner om invandrarnas situation på arbetsmarknaden. En av dessa motioner var från SEKO post Stockholm "motverka rasismen".

LO-kongressen beslutade bl. a.

1. Att LO ska satsa mer på att informera sina anställda, förtroendevalda och medlemmar om invandringen till Sverige sedan 1940-talet och dess konsekvenser för det fackliga arbetet och samhällslivet i övrigt.

2. Att LO medvetet arbetar för att integrera invandrar medlemmarna i de fackliga verksamheterna och öka andelen invandrare bland förtroende valda och funktionärer samt.

Jämlika villkor

3. Att medverka i arbetet på att ge alla invandrare jämlika villkor och möjligheter i det svenska samhällslivet i övrigt, dvs att genom bättre integrationspolitik motverka främlingsfientlighet och rasism.

4. Att politiskt och ideologiskt, såväl inom som utom våra organisationer, arbeta för att motverka de invandrarfientliga inslagen idet svenska samhället.

5. Att LO verkar för att diskriminering av invandrare på arbetsmarknaden upphör.

Positiv särbehandling

6. Att LO verkar för att en positiv särbehandling av invandrare i vissa fall kommer till stånd, samt kvotering av invandrare till viss yrken blir verklighet samt.

7. Att LO med all kraft medverkar i opinionsbildningen för en attitydförändring om invandrare och invandring.

8. Att LO arbetar för ett samhälle utan segregation.

För att se till att besluten ska bli något mer än ett dokument bildades **FAI, Fackliga aktiva invandrare**, som är ett

nätverk för förtroendevalda med invandrarbakgrund. FAI driver fram folkbildning inom de egna leden för att nå de invandrare som idag inte är tillräckligt aktiva eller befinner sig utanför facket. Det växande nätverket av fackliga aktiva invandrare har tagit ett steg framåt i det långsiktiga och tålmodiga arbetet, för att de enkla orden demokrati, jämlikhet, gemenskap och solidaritet ska behålla sin betydelse även i fortsättningen, fackligt aktiva invandrare kommer att fortsätta förstärka fackligt arbete inom sektioner, klubbar, avdelningar och förbund.

FAI inom Terminalklubben

Vi är tre personer som har bildat arbetsgrupp från Årsta, Klara, Tomteboda. Femte februari bildades FAI inom Klubb Terminaler, närvarande som gäst var Carlos Nunez initiativtagare, Terminalklubbens ordförande Anders Viksten, kassör P-O Brandeker. På grund av intensivt fackligt arbete, förberedelser till årsmötena, och andra fackliga uppdrag var det inte så många som kunde komma, vi jobbar vidare för att utforma en verksamhetsplan som vi tänker presentera för diskussion och komplettering på nästa möte med alla förtroendevalda med invandrarbakgrund.

Bekämpa segregation

Med alla dessa grunder, kunskaper och erfarenheter tror vi kan bidra i den nybildade nätverket som kan bli ett medel för att förverkliga SEKO post Stockholms motion och LO-kongressens beslut om detta.

Fackliga aktiva svenskar och invandrare tillsammans, ska förstärka vår fackliga organisation på alla nivåer, för att bekämpa segregation, fördomar och rasism.

Fackliga hälsningar

Raul Garcia (Årsta), Ebrahim Mboob (Klara), Gerardo Berrios (Tomteboda), sammankallande

“Egenplanerad arbetstid”

Arbetsgivaren inte mogen för en seriös diskussion

■ Detta är en fråga som har många ingredienser och kulörer beroende på vem vi diskuterar frågan med. Inom vår organisation har inte ens vi fackliga kunnat enats om det är bra eller dåligt att ha ett avtal som reglerar frågan. Inom SEKO har vi nått fram till att det är två olika frågeställningar som vi måste ta ställning till.

Första frågan gäller om det är bra att ha ett särskilt avtal eller inte och det är framförallt två faktorer det handlar om.

- Dels att arbetsgivaren kan ha mer personal vid toppar i produktionen och
- Dels att man avsätter särskild tid för utbildning, lagträffar, infomöten mm. och att dessa aktiviteter inte skall störa produktionen. Många menar att dessa faktorer kan beaktas i ett vanligt schema medan andra kan se vissa fördelar med att ha en del av arbetstiden vid sidan om ordinarie tjänstgöring och tex. samla timmar till en större aktivitet inom tex. som utbildningsinsats.

Den andra frågan gäller om ledningen har vårt förtroende när det gäller hanteringen av ingångna avtal och om de kan hantera ett sådant avtal med den omsorg som behövs, så att alla kan känna en tillförsikt när det gäller personalens bästa. En sak som det finns en stor oro inför är att arbetsgivaren i första hand ser det som en produktionsfråga ... och sedan kommer ingenting ... och i slutändan kommer möjligen de övriga faktorerna.

Förtäckta hot

En annan sak i tidigare diskussioner med arbetsgivaren har varit de mer eller mindre förtäckta hot som kopp-

“Egenplanerad” tid eller ej?

På några terminaler ute i landet har man sedan en tid tillämpat vad som kallas för “egenplanerad tid”. Med det menas att en viss del av den ordinarie arbetstiden inte är strikt schemabunden utan kan användas mera fritt. Den “fria” tiden kan användas till lagaktiviteter (utvecklingsprogram av olika slag), som egen tid och som produktionstid vid arbetstoppar.

I Göteborg och Norrköping har man tillämpat olika system för “egenplanering” och -åtminstone till en början - med positiva erfarenheter från båda håll.

Mot denna bakgrund har vi från SEKO varit beredda att diskutera frågan om “egenplanerad tid” i Syd-projektet.

Det finns två huvudproblem när det gäller egenplanerad tid.

Dels hur mycket tid som ska avsättas och hur den ska användas och vilken prioritering som ska gälla.

Dels måste det finnas ett förtroende mellan parterna för att ett system av den här typen ska fungera.

Mot bakgrund av hur arbetsgivarrepresentanterna inom Stockholmsterminalerna driver frågan har vi från Terminalklubben konstaterat att förutsättningar idag saknas för att driva frågan vidare på ett seriöst sätt. Vi har därför beslutat att tills vidare avbryta diskussionerna om egenplanerad tid.

Magnus Rönström som är i grunden kritisk till ett system med egenplanerad tid redovisar i sin artikel skälen till detta.

Owe Olausson som är mera positiv beskriver varför det tyvärr är omöjligt att idag fortsätta diskussionerna med arbetsgivaren.

Red.

lats till frågeställningen om scheman, minskat behov av heltidspersonal m.m. och det har ju inte direkt underlättat diskussionen. **Ytterligare en aspekt** har varit när vi sett de avtal som tecknats på andra terminaler. Vi har då sett möjligheter att diskutera några timmar i veckan - men då har vår arbetsgivare blixtnabbt kastat in exempel på upp till 25 procent av arbetstiden vilket också har lett till ett minskat förtroende för arbetsgivarens intresse att diskutera frågan på ett seriöst sätt.

Arbetsgivaren vill gärna gå ut och diskutera frågan med personalen, men då till-

sammans med facket. När vi utifrån den nuvarande situationen inte har varit intresserade utan istället uppmanat arbetsgivaren att själva gå ut och ha en dialog med personalen, minskade intresset radikalt.

Innan vi går in i en ny diskussion om egenplanerad tid vill vi se att Posten gör sitt och med handling visar en större omtanke om personalens bästa; åtgärder som kanske skulle leda till bättre VIP-siffror.

Personligen tycker jag det är synd att vi har hamnat i den här situationen för jag själv är för ett införande av egenplanerad tid men tiden är inte mogen för en seriös diskussion.

Owe Olausson

Egentidsplanering = planering för produktionstoppar

"FÖRUTSÄTTNINGSLÖS ANDA"

Bevistade ett seminarium om egentidsplanering härom veckan. Då jag vid tidigare tillfällen deltagit i infomöten och arbetsplatsträffar om flexibel arbetstid, där i alla fall fem olika former av tidsutnyttjande diskuterats, förväntade jag mig att det skulle vara en öppen diskussion om för- och nackdelarna. I en till synes förutsättningslös anda, startade dagen med en blodfattig genomgång av läget på övriga

seminarieledaren Tommy Fransson i spetsen, visa tecken på irritation. På en direkt fråga från mig, "om inte allt redan var klart?" svarade Fransson

- Ja, vi kalkylerar med egenplanering på Sth Syd! Är det tillräckligt svar på din fråga?

Lite häpen blev jag över aggressiviteten i tonfallet. Jag tolkade det som om han egentligen sa: här har vi tänkt ut hur det ska vara på 2000-talets arbetsplats och vi

trevligt", så måste jag givetvis jobba igen dessa 4 timmar någon gång senare. "Surkål" kallas det och har förekommit länge på Posten, men då med hjälp av byte mellan personalen. Byten som har fungerat utmärkt när man ska göra något speciellt, eftersom man vet hur man arbetar hela tiden.

OM KRITIKEN FORTSÄTTER KOMMER PISKAN FRAM

Finns det fortfarande kritiska röster som hörs, efter att propagandamaskineriet gjort sitt, kommer garanterat piskan fram: Genomförs inte ett egentidsavtal, är heltidsjobben i fara. (Jag måste säga att jag inte är övertygad om det naturliga sambandet däremellan).

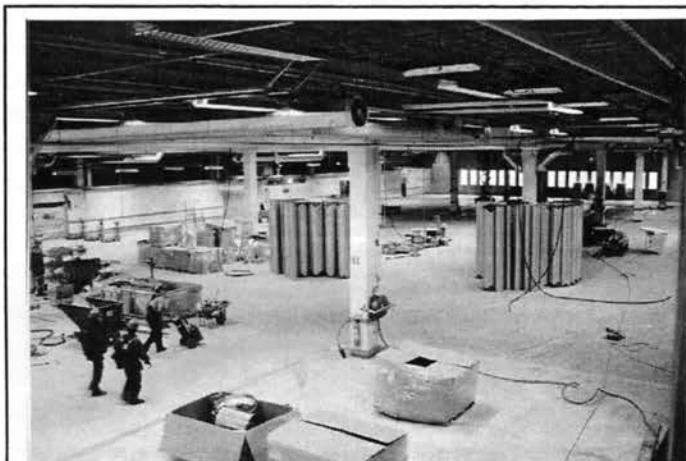
OLIKA ÅSIKTER

I ärlighetens namn måste också sägas, att min åsikt inte är den allenarådande i facket när det gäller egenplanering. Många ser just "möjligheten" att rädda heltidsjobben, som huvudorsak till att acceptera egenplaneringen. Andra menar att arbetsgivaren kommer att tvingas sköta, den idag missköta, långsiktiga planeringen, vilket alla skulle tjäna på. Det finns också de som är helt och hållet positiva och som i stort sett använder samma argument som arbetsgivaren, för att motivera varför. Ytterligare en del är tveksamma och vet inte riktigt hur de skall ställa sig.

POSITIV PERSONAL LÄTTARE ATT PÅVERKA

Hur det än blir med egenplaneringen och oavsett vilken ställning facket tar, av taktiska eller andra orsaker, så hoppas jag att alla förstår att arbetsgivaren inte genomför sådana här förändringar för att vara "snäll" mot personalen. Allt går naturligtvis ut på att bli så effektiv som möjligt. Sedan använder man bl a språket för att få det att låta smakligt. För det är naturligtvis så, att en någorlunda positivt inställd personal är lättare att få att acceptera förändringar, som med all säkerhet, av många så småningom kommer att upplevas som försämringar.

Magnus Rönström



Sth Syd den 4 maj. Gamla plan 2 mot öster. Om- och tillbyggnad går med en rasande fart - men hur blir det med innehålllet?!

terminaler i Sverige. Den gick i stort sätt ut på att visa hur bra arbetstider vi i Stockholm har och hur urusla dom är i övriga landet. (Antagligen med syfte att vid framtida försämringar av tjänstgöringslistorna, kunna säga: "Vi har ändå fortfarande mycket bättre än t ex i Karlstad".)

PROPAGANDASEMINARIUM

Så småningom blev det "grupparbeten", där plus och minus med egenplanering skulle "brainstormas" fram. Det var vid redovisningen efteråt som jag förstod att det här seminariet inte hölls i en förutsättningslös anda. Mer och mer fick jag en känsla av att det här var ett propagandaseminarium, avsett för att mjuka upp och sedan blåsa bort den eventuella kritik som fanns. När ändå kritik fortsatte att komma från några av de fackliga företrädarna, började en del av arbetsgivarrepresentanterna (i huvudsak enhetschefer) med

en planering för produktionstoppar, inget annat, det ska alla ha klart för sig. Genom att benämna det egenplanering får man det att låta som om personalen hade en reell påverkansmöjlighet. Egenplanering ser jag som det första steget mot det listlösa tillståndet, där arbetsgivaren kan styra personalen helt och hållet efter eget behag.

LÅTER BÄTTRE ÄN VAD DET ÄR

Ni som är kritiska till denna nya "reform" och som framför dessa åsikter kommer att få höra hur bra det är få ordning på t ex arbetsplatsträffar, utbildning, infomöten och arbetsmiljöronder (som om inte dessa moment, är arbetsgivarens skyldighet att se till att de blir av och kommer oss till del i alla fall), och att vi nu får möjlighet att planera vår arbetstid själva. Det låter garanterat bättre än vad det är i verkligheten. Om jag jobbar endast 4 timmar en dag för att jag ska "hinna med något

Vad händer på Tomteboda?

■ Cheferna på Tomteboda enades vid ett möte den 12 april om att införa en renodlad formatstyrning i huset.

Det skulle innebära att Små/C5 tar hand om alla GSM, FSM samt brevresningsmaskinen.

Stora/Klump tar alla SSM och KSM:en.

Beslutet innebär att 20 (?) personer kommer att *omplaceras* från Stora till Små. Likaså kommer ett (hittills ej definierat antal) personer att flyttas från F-posten till Stora/Klump.

Som skäl för beslutet anges "tydligare organisation, mindre bollar i luften, en tydligare inriktning och mindre system- och kundpåverkan av posten". Enligt uppgift vid samverkansgruppen den 16/4 påstås samtliga lagledare stödja beslutet (vilket inte är helt korrekt).

Emot formatstyrning

Chefer och flertalet lagledare skulle alltså vara alltså överens om beslutet. Men personalen då? Bl.a. den enkät som nyligen genomförts på Stora bekräftar att en stor majoritet är *emot* formatstyrning. 78 procent svarade att man vill arbeta vid *alla* maskintyperna och 90 procent ansåg att arbetet vid BRM:en ska *delas* mellan enheterna.

Den viljeyttringen är man tydligen från arbetsgivarhåll beredd att köra över? Men det är klart, då slipper de ju ha så *många bollar i luften!*

För all personal på plan 3 innebär den nya organisationen en ytterligare utarmning av arbetsinnehållet.

Renodlad

Den renodlade formatorganisationen presenterades som ett *beslut* vid samverkansgruppens möte den 16/4. Efter protester från facken ändrade man beteckningen till *inriktningsbeslut!*

SEKO:s uppfattning är att BRM:en ska delas mellan Stora och Små och

Enkät om organisationen:

Ingen formatstyrning!

Sektion Tba Stora Brev genomförde i april en enkät bland enhetens personal om organisationen på Tomteboda. 119 personer svarade så här:

- 77,8% Jag tycker att vi ska ha det som i dagsläget, att man arbetar vid alla maskintyperna (FSM, GSM & SSM) + manuell storbrevssortering.
- 22,2% Jag tycker att vi bara borde arbeta med stora brev, det vill säga SSM:erna + manuell storbrevssortering (formatstyrning).
- 90,2% Jag tycker att arbetet vid BRM-maskinen ska delas mellan enheterna.
- 9,8% Jag tycker att arbetet ska utföras av bara en enhet, Stora brev eller Små/C5.
- 34,5% Jag tycker att vi ska utföra klumphantering på plan 2.
- 65,5% Jag tycker inte att vi ska utföra klumphantering på plan 2.
- 12,6% Har du något eget förslag på hur en organisation kan se ut?

Dessa punkter nämns av flera personer, andra åsikter är det bara enstaka utav:

- En sammanslagning av enheterna, eller handsortering av både små/C5 och stora brev.
- Mer rotation och utbildning av personalen.

maskinfördelningen mellan enheterna i övrigt består.

Överläggningarna med arbetsgivaren fortsätter i början av maj.

Vad tycker du?

SEKO:s Tomtebodautskott

Ny hemsida

Tba-Solna var en av de fackliga pionjärerna på Nätet. Efter sammanslagningen av sektionerna till Tba Små/C5 har sektionen startat om med en ny hemsida på adress: hem1.passagen.se/ergo2831
Lycka Till!

BRM:en har rullat igång

■ Nu står hela BRM-anläggningen på plats på Tomtebodan och intrimningen pågår för fullt.

P.g.a. att trumman var försenad ligger man en till två veckor efter tidsplan.

- Vi har bara kört 1/5 av de volymer vi planerat, säger Peter Andersson, som är projektledare för landets första BRM.

- De problem vi märker av är fr.a. att programvaran inte är riktigt färdig, men också en del mekaniska brister, bl.a. att trumman släpper iväg litet för mycket reject. Problemen kommer

att lösas med mer tid. Intrimningen kommer att pågå fram till i mitten av juli, då Siemens lämnar över maskinen till Posten. Den 1 september upphör BRM-projektet och maskinen läggs in i Tba Små's ordinarie organisationen.

Fantastisk maskin

Ryktena om den fantastiska maskinen börjar redan gå i huset på Pampas. I ett nafs slukar den all brevresning, den som det tidigare tog timmar att få upp trots tre-fyra resarbord!

- Det vi har sett hittills

tyder på att maskinen kommer att hålla den utlovade kapaciteten, svarar Peter Andersson försiktigtvis.

Utbildningar

Den 10 maj börjar utbildningarna av produktionspersonal. Samtidigt har organisationsstrukturen klarnat. I varje fall hur projektledningen vill ha det:

- Vi föreslår en organisation som består av fyra gäng, förklarar Peter Andersson. Två på varje sida som fungerar som varandras vikarier, förstärkning och säsonganpassning. De fyra grupperna består till 50 procent av extremnatt eller tvåskift och resterande 50 procent av deltid kväll samt heltid från samma team men annat lag.

Byta enhet

- De fyra grupperna och samtlig personal som ingår tillhör Småenheten. De som idag jobbar på Stora och som är intresserade av att arbeta vid BRM:en måste byta enhet den 1 september.

Jan Åhman

På Terminalklubbens hemsida finns fler bilder på BRM:en.

SEKO:s uppfattning om organisationen (Stora och Små delar 50/50) framgår av artikel på annan plats i tidningen.

Sammanlagt arbetar i högtrafik drygt 30 personer kring BRM:en, inklusive videon.

Navet

Riksnätet har glädjande nog fått pengar till att förprojektera Navet på Tomtebodan.

Detta trots att de senaste kalkylerna visat på större kostnader än vad som ursprungligen "budgeterats".

Arbetet startar omgående.

Arlanda

Posten har reserverat 45.000kvm mark vid Arlanda inför en eventuell Arlandaterminal. I övrigt går projektet på sparlåga i väntan på att Syd ska stabilisera sig.

Däremot har Utrikes planer på att skaffa en GSM för att köra sitt eget uppsamlingsrace. Beslutet får konsekvenser för fr.a. Tomtebodan. Vi hoppas därför kunna återkomma med fylligare information i nästa nummer av *Facktuellt*.

Bertil Nilsson

Riksnätschefen besökte Tomtebodan den 10 maj. Han tittade på BRM:en förstås, men det blev också tid till en diskussion med chefer och fackliga om aktuella frågor. Reportage i nästa *Facktuells* juninummer!

Jan Åhman



Gunilla Karlsson, Tba Stora, plockar fladder

En lägesrapport från Små/C5 på Klara

I stormens öga? Vårvindar friska!

SEKO-styrelsen söker möta behovet av information och möten för medlemmarna. T ex hölls ett medlemsmöte lördag 17 april. Relativt god uppslutning trots lördag och med medlemmar från både hel och deltid samt natt.

Något som intresserade var även frågor och svar om nya Årstaterminalen. Inger Donsenius från Årsta och Anders Viksten från Klubben medverkade. Mycket händer även fortfarande på Klara där vi förhandlat om arbetstiderna för tvåskift heltid. Genom en uppgörelse att vi lånar ut personal till Stora brev kan vi rädda nuvarande arbetstider för tvåskift. Det är även vår ambition inför Syd/Årsta att ha goda arbetstidsvillkor i nya terminalen. Dvs med inslag av dagtidstjänstgöring och utrymme för familjesocialt liv vid sidan av arbetet.

Stormens öga

Det är ingen hemlighet att det främst efterfrågas kvälls- och nattpersonal då posttrafiken är som störst.

- Vi befinner oss mitt i stormens öga när det gäller förändringar, sade ordförande Ulf Ericsson, för att ge en bild av hur han upplevde situationen. Det har blåst starka Syd-vindar och nu vet vi att Årsta-terminalen blir verklighet. Kommer sannolikt att kallas Stockholm Postterminal. Årsta plan 2 räknas som byggarbetsplats till 1 oktober varför Klara har stor betydelse för posthanteringen i år. Trots installation av nya maskiner på Årsta kommer Klara att ha kvar en del av maskinparken hela året ut och likaså en del av LTP-systemet till i höst.

Klara-terminalen kommer att bli viktig för jul- och millennietrafiken.

Landstingshälsan

Skyddsorganisationen har all anledning att hålla ett extra öga på arbetet inne i terminalen under kommande året vilket skyddsombuden är varse. Peter Ek vårt samordnande skyddsombud men alla skyddsombud har lika stort ansvar. Vi har även framfört arbetsgivarens huvudansvar för arbetsmiljön. Arbetsmiljöronden pågår och ska sammanställas. Därefter skapas en gemensam handlingsplan i samverkan. Vår nya företagshälsovård i

Landstingshälsan har besökt oss genom ergonomen Cecilia von Bahr. I dagarna kommer även yrkesinspektionen till vår enhet för att kontrollera arbetsmiljön och ergonomin.

Bullerdämpande

Framtidens arbetsmiljö i Årsta-terminalen engagerar medlemmarna när det gäller ljus och bullerdämpande åtgärder. Vidare att få drägliga arbetstider med hänsyn till att ett flertal nu får förlängd restid till jobbet. Flexibel inställelse av liknande skäl i uppgörelse med resp sorteringschef är en lösning om resp lag ändå tryggar resp produktionstid. Om dessa frågor var det livliga diskussioner. En särskild partssammansatt arbetsgrupp för Små/C5 Syd jobbar med organisation och arbetstider. I denna ingår från SEKO Inger Donsenius och Jan Gebring, Årsta och Elisabet Kyrö och Ulf Ericsson, Stockholm Klara.

Peter Ek samlade påpassligt skyddsombuden i sektionen tisdagen 20

april. Ett arbetsmiljöråd för hela terminal Stockholm hade även hållits dagen före. Frågorna från medlemsmötet och skyddsmötet förde styrelsen senare fram till produktionsledningen Lars Landolf och Tommy Frost i samverkan fredag 23 april. Vi har även planerat en serie arbetsplatsträffar i maj då medlemmarna efterlyst närmare kontakt med facket. Framtidsfrågorna söker sina svar. Och utan frågor inga svar. Håll ögonen på anslagstavlan! En särskild försäkringsinformation gemensamt med Folksam ges i aulan den 4 maj kl 14 i arrangemang av Klubben. Styrelsen önskar medlemmarna en fin Maj!

Ulf Ericsson



Jämställdheten

Magnus Rönström på Klara Företagspost har avslutat sitt gedigna arbete i Jämställdhetskommittén. Stort tack till honom för all tid och energi han har lagt ner på att driva denna fråga, som gäller både kvinnor och män, framåt.

Vem axlar manteln som han lät falla i och med seminariet, som blev en större succé än förväntat trots att det låg på fritid en lördag, för alla terminalernas ca 800 kvinnor ägde rum?

Helt hastigt ser jag mitt namn som terminalsammankallande för ombuden...

Nätverk

Några kvinnor på Årsta har drivit på starten av ett nytt Nätverk för oss anställda fackligt förtroendevalda kvinnor inom alla tre terminalerna med mig och Biltransporten. Vi har haft ett par möten och sonderat aktuella frågor. Sist inbjöd vi L G Karlsson för samtal och informa-

tion om bl.a. jämställdhetsplanen, arbetsmiljöns påverkan på sjukfrånvaro och flytten till Årsta, tjänster, tider, maskiner, miljö, m.m.

Den 17 april har vi nästa möte och då är personalchefen Jens Morin aktuell "gäst". Vi kör inte med samma utfrågningstaktik som tjejerna gör i TV-programmet "Silikon".

Har du någon eller några frågor Du tycker skall tas upp så hör av Dig till Ditt ombud eller mig, hälsar



Solveig Alsmo, tel 781 24 20.

De drogo till Umeå...

Minnesanteckningar från kvinnokonferensen i Umeå 17-18 mars 1999
arrangerad av Nätverket för fackligt aktiva tjejer inom Riksnätet.

Resan

Flyget från Stockholm blev försenat p.g.a. snöoväder. (Christina från Malmö drabbades värst av förseningarna). På Arlanda fördrevs väntan med gratis kaffe, kaka och kvällstidning.

Tröst? Eller får man alltid det?

Därefter blev vi ompysslade på planet med plastinpackad frukost, där allt ingick, om än i miniformat.



Det kom en vänlig människa med en varm, blöt frottéserviett att torka sig med. Vilket lyxliv! Så långt från värmen och bullret vid SSM:n. Braathens varma, lugna flygplanskokong tog oss till Umeå på 50 minuter. Där väntade de övriga kvinnorna från "Nätet" - några nya ansikten sedan Göteborgsträffen. Men vi saknar fortfarande representanter från några terminaler ... Hallå, hallå ... Uppsala? Alvesta? Karlstad? Var är ni?

Efter kaffe tog vi oss till SEKO-kontoret och startade med sedvanlig presentation av oss själva samt dagens gäster - Jan-Erik Rönnqvist, HSO huvudskyddsombud) på Nätnivå, Roger Pettersson från SEKO-kontoret i Umeå samt Björn Tegström, skyddsombud på Umeåterminalen.

Ergonomiprojekt

Jan-Erik redogjorde för det Ergonomiprojekt, som är på gång på centralt håll. Det skall göras en inventering av arbetsmiljön på alla terminaler.

Projektet skall innehålla 4 olika delar:

- 1) inventering,
- 2) utbildning,
- 3) åtgärder,
- 4) uppföljning.

Man kommer bl.a. att använda sig av de undersökningar som redan är gjorda i Göteborg och på Klara. Kunskaperna i ergonomiska frågor verkar vara störst på just Göteborgsterminalen, framförallt bland de fackliga tjejerna där.

Det var fortfarande lite oklart om tidsplaner och ansvarsfördelning, men något är på gång. En intressant fråga i sammanhanget är hur själva inventeringen kommer att gå till. Det är väsentligt att man verkligen kartlägger ordentligt bland "fotfolket" för att resten av projektet ska kunna bli meningsfullt.

Jan-Erik fick med sig en fråga: Han skall ta reda på hur det ser ut med arbetsskador på ben och knän på terminalerna. Golvstandarden är inte den bästa. Västerås har ekparkett!! men i övrigt är det stålslipat betonggolv som gäller.

Det klagas på benhinne- och hälseneinflammationer, men det görs få arbetsskadeanmälningar. Det är därför svårt att få grepp om hur stora besvären är.

Frågan om arbetsskor- skyddsskor under benämningen "skoprojektet", försöker man få en viss enhetlighet i hur skyddsskor respektive arbetsskor ska se ut, och om ersättning ska utgå.

Samverkan

Roger redogjorde för Samverkansavtalen, som oftast ger oss möjligheter att delta i beslutandeprocessen på ett mycket tidigare stadium än "gamla" MBL. Då presenterades oftast ett färdigt resultat - "ta det eller förkasta det!" Men med efterlevnaden är det tyvärr lite så och så. Det fungerar olika inom SEKO:s olika branscher, men varierar också stort inom Terminal-lokal samverkan var fjortonde dag på Årsta, två gånger i kvartalet i Umeå.

Det gäller för oss fackliga att vara vak-

samma. SJ-anställda tvingades under en tid att säga upp sitt avtal.

De övriga två hörnstenarna i Samverkansavtalet - utvecklingssamtalen och arbetsplatsträffarna - formuleringarna i avtalen är vackra men tycks fungera stappligt i praktiken. Kunskapsnivån hos arbetsledningen på mellannivå är i allmänhet låg. Borlänge-terminalen (som skall läggas ned) ligger bra till, deras arbetsplatsträffar är väl inarbetade.

Arbetsmiljöarbetet i Umeå

Björn redogjorde för sitt ganska ensamma och mycket ambitiösa arbete för en bra arbetsmiljö på Umeåterminalen. Det finns ca 170 anställda med olika anställningsgrad och olika skiftesformer. Medelåldern är ca 31 år och personalomsättningen framför allt i brevresarlagen är mycket hög.

Deras största problem är extremt dålig städning, samt att flygbränsleångor dras in i lokalen genom ventilationssystemet. (baksug?) Ventilationsproblemet har lämnats till lokala Yrkesinspektionen, som kräver åtgärder. Arbetsgivarparten har gått i långbänk. Ett sammanfattande intryck var att förstärkning av skyddsorganisationen är nödvändig om inte Björn ska drunkna i arbetet. Han och övriga fackliga var medvetna om detta och arbetade på att utveckla det.



Den försämrade arbetska-deförsäkringen

Roger återkom med en redogörelse för försämringen, som genomfördes 1993. Det är nästan omöjligt att bevisa arbetsskador, som orsakats av ensidiga s.k. repetitiva rörelser.



Förslitningsskadorna skylls numera på åldersförändringar. Lätt som en plätt! Belastningsskadorna drabbar kvinnorna först. Vi har i snitt 65 - 75 % av männens muskelmassa och 50 % av deras armstyrka, vi är i snitt 10 cm kortare. I Stockholmsregionen har långtidssjukskrivningarna bland kvinnor ökat markant de senaste åren. Utredning av orsakerna pågår.

Roger gick igenom Försäkringskassans sjustegsmodell för sjukpenningrättsbedömning med spännvidden från *Kan den försäkrade återgå efter konvalescens?* till *Pensionsprovning*.

Däremellan har arbetsgivaren ett stort rehabiliteringsansvar. Tas detta? Arbetsgivaren tycks fortfarande ha dålig kunskap om sitt eget rehabiliteringsansvar enligt Arbetsmiljölagen. Bättre kan det bli. Svårigheterna i det fackliga arbetet blir just detta - det är mycket svårt att bevisa att en förslitningsskada beror på arbetet. Alltså tycker man inte det är värt besväret att fylla i en blankett. Alltså blir inte statistiken tillförlitlig. Trots att vi vet att maskinerna ger mycket ensidiga rörelser och att arbetsrotationen inte fungerar så bra som den borde. Trots att vi vet att många har ont i nackar, axlar och ryggar. Inga anmälningar - inga belastningsskador.

Första konferensdagen var mastig ... vi ställde frågor förstås och diskuterade. ...drack kaffetår, lunch och klockan 1800 gjorde vi entré på Restaurang K-A Svens-

son. Det var som att komma tillbaka till barndomshemmet.

Inredningen är 50-talsinspirerad med Stringhyllor, fladdermusfåtölj, korsstygnbroderade kuddar, taskig allmänbelysning och mycket trevlig stämning. Maten var god och hade inspirerande titlar, "Mat för riktiga män" var populärast. Efter middagen åkte vi ut till postterminalen, som ligger vid flygplatsen Alvik.

Besök på Umeåterminalen

Terminalchefen Sven Östen Johansson var i Gbg, så vi togs emot av processägare Erik "Ecke" Lindahl. Han är relativt ny på terminalen, kommer närmast från Utdelning. Han är produktionschef för uppsamlingen och berättade om Umeåterminalen, som togs i drift oktober 1995. Brevområdet 89-98 servar 45% av Sveriges yta. Transportkostnaderna överstiger personalkostnaderna. Tar HK hänsyn till detta vid besparingskrav?

Umeå är organiserat efter processerna uppsamling och spridning. Processägarna har produktionsansvar, men ej personalsvar. Erik kunde därför inte svara på alla våra frågor, men skulle göra detta skriftligt senare. Arbetsledarna rekryterar sin egen personal. Vi undrar så här i efterhand om det är så lämpligt? Har de exempelvis utbildning i kollektivavtalen?



Dagarbete för ensamstående föräldrar enligt Jämställdhetslagen §5? Erik såg ut som ett stort frågetecken och påstod osäkert att det inte finns något känt behov.

Arbetsmiljöcertifieringen för arbetsledningen tycks inte ha nått Umeå. Vårt råd till HK - ge dem stöd och resurser att genomföra denna.

Lokal samverkan - det hela är i sin linda. Arbetsplatsträffarna blandas ihop med laginformation - så är det på de flesta terminaler. Det finns en kvinnlig arbetsledare, samt en vikarierande. I övrigt är det män på alla chefspositioner. Det finns ingen Jämställdhetsplan.

Men Erik var mycket positivt inställd till att arbeta för en förändring. Han tycker det är viktigt att Samverkansavtalet fungerar och att kvinnor behövs också i ledande positioner. Vi återkommer och kollar läget!

Rundvandring på terminalen

Lokalen är jämförelsevis luftig och rymlig, förhållandevis "tyst". Det man slås av först - det finns ingen LTP - det finns inga småvagnar. Folk går omkring med en och en låda, där det inte finns bord vid facken staplar man lådor. Det finns tre udda hö och sänkbara fack.

Brevresningen är halvmaskinell och bemannas av deltidsungdomar. Personalsättningen där är stor. Vad beror det på? Vad kostar det? Hur är det med skyddsskor på Umeåterminalen?

Igloo-hantering är spännande att se men tung att utföra. Man borde kunna lasta hela lådvagnar. Problemet med flygbränslet, som ger illamående och huvudvärk är alltså ännu inte löst på ett tillfredsställande sätt.

Jämställdheten

Roland Wheeldon, HSO på Malmöterminalen är ansvarig för jämställdhetsplanen i riksnätets företagskommiteé. En fråga som diskuterades var hurvida det var lämpligt att skriva in att eventuella barn skulle få följa med. Självt tyckte han att det skulle vara ett bra sätt att underlätta familjeliv kombinerat med fackligt arbete. Andra hade avvikande mening och menade att barn inte hade riktigt på fackmöten att göra. Det är svårt att vara koncentrerad och social när ens roll som förälder också finns där. Däremot bör det vara självklart att facket ställer upp och ersätter de kostnader som förenat med att anlita barnvakt.

Han redogjorde för viktiga delar av jämställdhetslagen:

Enligt Jämställdhetslagen §5 skall arbetsgivaren underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Hur stor vikt lägger Posten Brev vid detta?

På terminalerna går ju arbetet mer och mer från dag till nattid. Detta underlättar inte för småbarnsföräldrar. I Umeå hade man ett daglag med sju personer i. Detta lag började 05,30 vilket knappast heller det, kan befrämja ett gott föräldrarskap.

På enheten Stora Brev, Sth Klara finns en stor daggrupp. Detta har facket jobbat länge och hårt för att få behålla.

Men hur ser det ut i övrigt?

Vad händer på mindre ställen där det inte finns dagjobb?

Varför sorterar vi B-post på natten?

Sexuella trakasserier - var går gränsen?

Svar - den sätter vi själva.

Hur skall en Jämställdhetsplan se ut?

Har alla terminaler en sådan?

Där den finns - är den kosmetika? efterlevs den?

Hur är det ställt med jämställdheten inom den fackliga rörelsen?

Många frågor - osäkra svar.

Företagsrådet

Innan lunchen gick Maria igenom lite hur SEKO var organiserat i de högre hierarkierna. Vem sitter där? Vems uppdrag har man? Detta finns beskrivet i SEKO-tidningen. P O Brandeker Stockholms (terminalklubb) är i alla fall ordförande i företagsrådet. Där sitter också Maria Johanson (Gbg) som representant för kvinnorna (hon säger sig på kvinnligt manér inte kunna något, men lär sig). Mer om detta kan var och en läsa om i något av alla papper som delades ut på mötet.

Kvinnor och stress

Vi fick se en film som handlade om kvinnor och stress. Ett antal kvinnor med klart uttalade stressrelaterade sjukdomar intervjuades, och en del fakta presenterades. Som t ex det faktum att kvinnor fortfarande har huvudansvaret för hem och familj gör att deras arbetsdag i realiteten är betydligt längre än männens. Deras

stresshormoner stiger i motsats till männen efter arbetstidens slut. Mannen är norm inom det mesta i hälsostatistiken, därför blir kvinnors stress inte synlig på samma sätt. Utbrändhet, depressioner, matstörningar, sömnsvårigheter och muskelsmärter är relativt tysta symtom och typiskt kvinnliga.

Athenaprojektet

Maria berättade lite om Athenaprojektet som pågår inom SEKO. Själv hade hon dåliga erfarenheter av det, men hade hört andra som berättat om motsatsen. Barbara från Tomtebodan berättade om sin erfarenhet som var mycket god. Hon uppmanade alla att söka det och att delta. Maria uppmanade oss att genast begära en ny "mentor" om man skulle känna man fått sig tilldelad inte fungerade bra. Hon hade inte gjort detta vilket resulterade i ett ganska otillfredsställande samarbete.

Grupparbete

Maria presenterade ett grupparbete som vi ska göra till nästa möte. Hon ställde ett antal frågor som vi ska besvara. Kruket var att vi skulle vända oss till en annan terminal än vår egen. Frågorna var:

1. Könsfördelningen på dom som arbetar fackligt.
2. Vilka poster som kvinnorna har
3. Hur stor omsättningen var på kvinnligt fackligt aktiva är
4. Vilka utbildningar dessa kvinnor har
5. Vad dom ska tänka sig vilja ha för utbildningar
6. Hur skoregler och andra speciella regler ser ut på respektive terminal

Adresslista

Maria skall skicka ut en fullständig adresslista till alla, så det går lätt att ta kontakt. Dessutom kommer dessa minnesanteckningar förhoppningsvis också att

skickas ut. Informera gärna arbetskamrater om denna träff. Berätta om vad ni har gjort och ta med alla papper på någon arbetsplatsträff och diskutera frågorna.

Stort tack !

Ett stort tack till Maria Berit och Linda i Umeå som lagt ner ett jättefint arbete på att organisera den här konferensen. Dit hör också givetvis personalen på SEKO-kontoret Ekke Lindahl på Umeåterminale och Maria Johansson i Göteborg. Alla övriga deltagare visade stort engagemang och gjorde sitt till för att göra detta till ett bra möte.

Månen

På hemresan blev Lena poetisk och beundrade månskärvan som lyste på den svarta kvällsrymden. Eva påpekade lugnt "det är ju lampan längst ut på vingen". Ridå ! ... Tänk att man aldrig kan få flyga ! ... eller ... jomen visst, det var ju precis det vi gjorde

Vi hörs till hösten.. då drar vi till Norrköping ...

Vid pennan

*Lena Sävström och
Eva Brattström i Stockholm*

III: "Länge leve yrkeskvinnan" av
Robert Nyberg

**Alltid senaste
nytt på
Terminalklubbens
hemsida!**

KOSTNADSEFFEKTIV!



Regeringen vill sälja ut Postgirot?

■ Även om regeringen i vårbudgetens (oväntade) avsnitt om Postgirot nämner möjligheten att utveckla företaget i statlig regi, och fördelarna med det ("förutsättningar kan skapas för att förbättra konkurrensen i banksystemet och den statliga insynen i banksektorn liksom att andra allmänna hänsyn lättare kan tillgodoses"), andas propositionen en vilja att sälja ut Postgirot, och det ganska snabbt.

Troligen bör man ta fasta på den mening i propositionen som lyder:

"Det finns intressenter inom banksystemet som är tänkbara köpare". Man planerar att inom en snar framtid sälja till någon av de inhemska eller utländska storbankerna.

Återtåget

Hantering av Stadshypoteks försäljning tyder på det. Där intervenerade som bekant regeringen för att hindra en försäljning till Skandiabanken; istället fick Handelsbanken svälja den munsbiten.

Något liknande planeras antagligen för Postgirot.

Ännu ett stycke statlig infrastruktur säljs ut till de privata kapitalen och återtaget mot gamla tider fortsätter. Det är väl också en god gissning att en försäljning av Postgirot ytterligare försvårar situationen för Postens kassakontor.

Faktuellt publicerar i rutan härintill SEKO:s koncernfacks kommentar till regeringens vårproposition.

/JÅ

På Terminalklubbens hemsida finns länkar till regeringens proposition.

SEKO:s koncernfack om Postgirots framtid

I regeringens skrivningar (i vårpropositionen) beskrivs tre tänkbara lösningar:

1. Ingen förändring
2. Utveckla bankaffären i egen regi
3. Försäljning av Postgirot.

Alternativ 1 försvinner som ett realistiskt alternativ i nästa stycke, varför de fortsatta politiska diskussionerna kommer att handla om att utveckla bankaffären eller en försäljning av Postgirot till en annan finansiell aktör.

SEKO:s uppfattning är följande:

Det är positivt att regeringen har insikten om att förändringar är nödvändiga. Vi välkomnar också öppningen om att utveckla bankaffären i egen regi och menar att den möjligheten nu måste undersökas seriöst och grundligt. Alternativet att sälja Postgirot är enligt vår uppfattning det alternativ som återstår om utvecklingsalternativet av olika skäl visar sig vara omöjligt att

genomföra i praktiken,

Oavsett vilket alternativ som så småningom kommer att bli aktuellt kommer vi att driva frågan om att en lösning också måste omfatta postkontorsnätet. Postgirot är en väsentlig del av grunden för postkontorens verksamhet och en framtida lösning för Girot måste därför också omfatta kontorsnätet. Andra faktorer som också påverkar är naturligtvis resultatet av riksdagens behandling av betaltjänstutredningen. Frågan om statens ansvar rikstäckande kassaservice påverkar av naturliga skäl både Postgirot och postkontorsnätet i hög grad.

Vi kommer nu att intensifiera våra politiska kontakter för att därigenom försäkra oss om att Postgirots och postkontorsnätets framtid får en seriös behandling som leder till en positiv lösning för Posten och framför allt för våra medlemmar.

SEKO:s koncernråd inom Posten

Avgångsvederlagen

Terminal Stockholm har fått 9,5 miljoner till "rationaliseringsåtgärder".

Fr.a. handlar det om avgångsvederlag, men också minskad arbetstid med viss lönekomensation förekommer.

Hittills har ca 4 miljoner använts till dryga tioalet avgångsvederlag och till några som gått ner i tid.

Avgångsvederlag är en överenskomst mellan den enskilde och arbetsgivaren och ingenting som behandlas i samverkansgrupperna eller avtalsregleras i förhandlingar mellan fack och arbetsgivare.

Ledningen inom Terminal Stockholm lämnar ingen som helst information till facket om vilka som sökt avgångsvederlag, vilka som beviljats eller vilka belopp som betalats ut. Vi kan därför inte svara på sådana frågor.

Däremot kan vi hjälpa dig om du behöver biträde i dina överläggningar med arbetsgivaren.

Kontakta i så fall din lokala sektion.

Terminalklubbens AU

CityMail

Ökad omsättning och minskade förluster

Men nya skadeståndskrav mot Posten huvudnummer på bolagsstämman

■ CityMail ökade under första kvartalet sin omsättning med 15,5 procent till 96,9 miljoner (83,9 miljoner under samma period föregående år). Förlusten uppgick till 7,2 miljoner, ungefär samma belopp som ifjol (7,8), men något lägre i förhållande till omsättningen.

Antalet "årsanställda" ökade till 964 (882). Bolaget uppger inte antalet försändelser som distribueras. Däremot påstås produktiviteten ha förbättrats till ca 975 "brev per CityMan och dag", vad det nu kan betyda.

Fler slutar

Det kan vara av intresse att notera att "kostnaderna i utdelningsorganisationen har påverkats negativt av den ökande personalrörligheten som bl.a. är en följd av den starkt förbättrade arbetsmarknaden i Stockholm". Det är mot den bakgrunden som CityMails löneavtal, med ett kraftigt förbättrat lönesystem för nyanställda, skall ses. (Avtalet har tidigare beskrivits i Faktuellt; länkar finns på klubbens hemsida). Företaget kommer också att erbjuda de anställda en s.k. kompetensförsäkring i Skandia (se faktaruta).

Som kuriosas kan nämnas att CityMail i likhet med Posten håller på med att "implementera", som det kallas, *Balanced Scorecards*. Hos oss är företaget känd under namn som Brevkompassen, Nätkompassen, etc. *Balanced Scorecards* är enkelt uttryckt en småskola för chefer. För 45 år sedan plockade småskollärarinnan ute på Vätö fram pussel och annat skoj för att vi skulle lära oss multiplikationstabellen. Idag tar konsulterna fram dataprylar för att cheferna ska tycka det är kul att lära sig räkna brev och arbetstimmar och hålla ordning och reda så det kan bli löning på freda'.

Fortfarande förlust

CityMail går fortfarande med förlust. Därför presenterade man på bolagsstäm-

man den 27 april nya skadeståndsanspråk mot Posten. I en stämmingsansökan till Marknadsdomstolen yrkar man på ett skadestånd på 296 miljoner för 1996-97. Bakgrunden är MD:s dom i november förra året, vilken dels kritiserade Posten för det sätt företaget tidigare lanserat de s.k. zonprislistorna, dels tillät Posten att i fortsättningen tillämpa sådana prislistor, under förutsättning att bolaget kunde påvisa skillnader i kostnaderna mellan de olika zonerna.

Eldunderstöd

Dessutom har Konkurrensverket nyligen i ett beslut kritiserat Posten för de kalkyler som ligger till grund för den nya zonprislista, vilken, som bekant, började tillämpas den 1 april. Verket påstår att posten i sina kostnadskalkyler hänvisar till gamla undersökningar. De påståendena har naturligtvis CityMail sugit i sig.

CityMail har anlitat advokatfirman

Vinge för att - till dryga kostnader - förbereda skadeståndsanspråket. Dessutom får man eldunderstöd av en en Handelshögskoleprofessor, som tillsammans med Svenska Dagbladet bedriver en ekonomisk-politisk kampanj för att så grundligt som möjligt slå sönder den postala infrastrukturen i landet.

Oroväckande - men inte alls förvånande - är att de nu också drar in utländska intressen i striden: "Flera av CityMails större utländska aktieägare finner agerandet uppseendeväckande, inte minst eftersom det är ett statligt bolag som är efter år bryter mot regler som är gemensamma för hela EG-området".

Jan Åhman

På Terminalklubbens hemsida finns mycket och utförligt material om zonprismålet, EG:s postpolitik, CityMails tidigare resultat, osv.

Utländska ägare innehar numera en majoritet av aktierna i CityMail.

CityMails avtal om kompetensförsäkring

SEKO och CityMail har slutit ett avtal om att erbjuda de anställda en kompetensförsäkring i Skandia.

Avtalet innebär att den anställda sätter in mellan 364 - 1000 kronor i månaden på ett kompetenskonto i Skandia. Företaget sätter in motsvarande belopp på ett annat konto. Avtalet gäller för minst ett år och pengarna från båda kontona (plus avkastning) betalas ut som lön till den anställda under tjänstledighet för studier. Det är frivilligt för den enskilde om man vill öppna ett kompetenskonto eller ej. Den anställdes premie dras genom bruttolöneavdrag.

Eftersom pengarna satts in på två

olika konton, den anställdes respektive arbetsgivarens, krävs att man är överens om vilken utbildning pengarna ska användas till.

Jens Saverstam, ordförande i CityMail-klubben i Stockholm intervjuas i *Fackligt Perspektiv*.

— Både vi som är anställda och företaget kommer att tjäna på avtalet. För företaget innebär det att man får kompetent personal och får därigenom lättare att rekrytera och växa. För oss anställda betyder det att vi får stimulans och kan ta större ansvar över vår egen utveckling.

/JA

EMU - ett hot mot kollektivavtalen

■ Om Sverige går med i EMU så flyttas den politiska makten allt längre bort från de svenska medborgarna, samtidigt som löntagarnas inflytande över lönebildningen minskar. De som säger att Sverige ska gå med hävdar att det inte går att stå utanför. Att priset i form av ekonomiska nackdelar och minskat inflytande i EU blir alltför högt om Sverige stannar utanför valutaunionen.

För- och nackdelar

Uppfattningen att Sverige måste bli medlem i EMU delas inte av alla ekonomer och dom omtalade ekonomiska fördelarna börjar ifrågasättas. 1996 års EMU-utredning gjorde en sammanvägning av ekonomiska och politiska fördelar och nackdelar av att stå utanför, respektive gå med i, EMU.

Utredningen drog den sammanfattande slutsatsen att nackdelen med att stå utan möjlighet att möta stora ekonomiska störningar av svensk ekonomi med en självständig penningpolitik, väger tyngre än de ekonomiska och politiska nackdelarna av att stå utanför. Den höga svenska arbetslösheten vägde tungt för ställningstagandet att Sverige inte borde gå med 1999.

Ingenting har därefter hänt som rubbar denna slutsats.

Större spelrum

Tor Nitzelius (tidigare jurist på TCO-S) och ekonomen Stefan Carlen (Handels) har nyligen i skriftform pekat på uppenbara risker för löntagarna vid ett svenskt EMU-medlemskap. Dom menar att marknadskrafterna får ännu större spelrum på löntagarnas bekostnad och att inflytandet över lönebildningen kommer att minska om Sverige går med i EMU. Det svenska kollektivavtalssystemet kommer att utsättas för stark press. Löntagarna riskerar till och med att i vissa lägen tvingas välja mellan arbetslöshet och lönesänkningar. När valutan inte längre kan fungera som en buffert vid ekonomiska kriser och Sverige inte kan vidta penningpolitiska åtgärder så måste lönebildningen och arbetsmarknaden bli mer flexibel, om inte arbetslösheten skall öka.

Löner är ett konkurrensmedel. Ju lägre

löner desto lägre priser. EMU innebär att konkurrensen skärps ytterligare, även lönekonkurrensen.

Detta har flera orsaker. Det är de stora EMU-länderna som blir "riktkarlar" för ECB när det gäller frågan om, och i så fall vilka, penningpolitiska åtgärder som skall vidtas. Ränthöjningar kan behövas för att dessa länder får tillfälliga problem. Men denna åtgärd passar inte Sverige, det höjda värdet på Euron gör svenska produkter dyrare i t.ex. USA. Svenska företag måste då motverka detta genom att pressa kostnaderna och hålla lönerna nere. EMU-utredningen uttrycker det på följande sätt: "Om Sverige ingår i den monetära unionen, måste anpassningen av relativ-



Ill: Robert Nyberg

priser ske genom att nominella löner och priser stiger långsammare i Sverige än i övriga länder. Vid stora störningar och låga löneökningar i utlandet kan de nominella lönerna rentav behöva sänkas".

Chock

Ett exempel på hur en landsspecifik chock, skulle kunna te sig för Sveriges del nämns av Nils Lundgren, chefsekonom på MeritaNordbanken, i EMU-press 1999:

Om exempelvis mobiltelefonerna skulle utvecklas så att många företag skulle kunna tillverka dem, så skulle det drabba både Ericsson, och Nokia. Om samtidigt bilindustrin, som i världen har 30 procent överkapacitet, skulle säcka ihop då skulle även underleverantörer få stora svårigheter. Ett litet land som Sverige är beroende av ett mindre antal stora företag, vi behöver inte missköta oss, det räcker med otur. Om ett par tre

av dem ligger illa till så minskar efterfrågan på arbetskraft. Exporten sjunker och vi får ett underskott i utrikeshandeln".

Ekonomiska störningar

Det är vid en sådan kris som landets medlemskap i EMU ställs på sin spets. I så fall saknas möjligheten att den egna valutan dämpar krisen och landets riksbank kan inte vidta penningpolitiska åtgärder för att möta krisen. Ekonomiska störningar har inträffat i alla tider genom historien. Så kommer det att bli i framtiden också. Vad skulle ske om Sverige går med i EMU och vi drabbas av en landsspecifik ekonomisk kris? När möjligheten att använda penningpolitiken och valutan inte längre finns kvar återstår i teorin tre metoder som kan användas för att förhindra att arbetslösheten ökar.

1. EU kan sätta in stödåtgärder
2. Dom som blir av med jobbet flyttar till ett annat EU-land där det finns arbete.
3. Priserna sänks så att landet kan konkurrera sig ur krisen. Det förutsätter att kostnaderna sänks, antingen genom att arbetsgivaravgifterna eller lönerna sänks.

Lönesänkningar

Vilken metod kommer att bli den mest användbara i verkligheten. Punkterna 1 och 2 bedöms som orealistiska av dom två författarna som jag citerar. Även EMU-utredningen utesluter dessa alternativ (vid stora störningar och låga löneökningar i utlandet kan de nominella lönerna rentav behöva sänkas /SOU1996:158SI99). Återstår alltså lönesänkningar eller arbetslöshet. Hur kollektivavtalen konkret hotas måste jag av utrymmesskäl vänta med till en kommande artikel. Det finns en risk att arbetsgivarna via företagsvisa förhandlingar försöker få in lönesänkingsklausuler i kollektivavtalen. En kris så som författarna beskrivit kräver snabba åtgärder, ett tidskrävande åtgärdsprogram, och skadan är redan skedd.

Jan Höglin Sth Klara

Janne Höglin arbetar på Klara Stora/Klump

Sagan om vad som hände i landet Rimanien ...

För länge sen i landet Rimanien stod det tre höga smala borgar. De var landets vackraste. Allt var fint att se på: murarna var höga och tornen höjde sig mot skyarna. Väggarna var tjocka och ogenomträngliga. Invånarna såg ut som människor gör för det mesta, med få undantag – några var lite finare. Vissa hängde lite med öronen och håret såg trött ut. Inte hos alla, men några.

De som såg mest ledsna ut arbetade med katapulterna – Rimanien sägesomspunna och fruktade vapen. Katapultärarna hade speciella blåroda uniformer som var figursydd a allihop. Chefen för k:arna var en äldre, vänlig trädgårdsmästare som hade gjort det mesta under sitt liv. Planterat gurkor, sått havre, odlat parkettgolv och mycket annat. Till hjälp hade han två assistenter som var trollkonstnärer även de. Go'a och runda båda två och mycket bra på att planera eller hålla låda.

Fotfolket i Rimanien var väldigt stolt över k:arna. De var kända för sitt mod och kunnande. De var lojala och uppfinningsrika. Oftast underbemannade då det var ett eftertraktat byte för rövare som sålde dom som slavar till andra furstar. Där fick det visserligen bättre förplägnad och t o m lite fickpengar, men de flesta grät över att inte vara kvar i Rimanien och många bland dem dog av brustet hjärta.

Gammalfursten högt upp på sjunde balkongvåningen, 213 meter ovan marken,

hade hört talas om deras öde. Han hade utmärkt hörsel. Inget kunde sägas i den ena borgen utan att han hörde det i den andra. Därför blev även han väldigt ledsen när han fick höra att trädgårdsmästaren inte längre brydde sig om sina kära k-trupper.

Och visst var det sant! Något allvarligt hade hänt: mästaren, vi kallar honom för det, hade helt tappat intresse för sina skyddslingar. Inte var det viktigt längre hur många de var, vad de fick för mat

en uttjänt tjärspruta. Nu höjdes många röster och det blev ett väldigt palaver. Alla hade något att säga. Så småningom kläckte någon ett förslag och det var att man skulle skicka en delegation till Gammalfursten. Så här kunde det inte få fortsätta. Hela Riket var ju in fara om maskinerna inte sköttes ordentligt!

Och gammalfursten hörde ljudet från deras fotsteg – långt innan de ens gett sig iväg. När det kom till plan 7 stod dörren till det ovala rummet redan öppen! Sto-

rögda såg det på härligheten. Med vävnader av siden och diplom i blått, rött och gult som dekorerade salen från tak till golv. Eleganta sittmöbler från Småland fanns i en del av salen och där fick de slå sig ned. Perro, deras talesman lade fram saken. Fåordig som en Norrlänning men eldig som den spanjor han kanske är.



eller utbildning, om de hade jobb eller inte. Han var helt förändrad; blicken långt borta, ofta med en trall på läpparna. Det lät som Ma Wis, MaWis, något ingen hade hört förut! Var det Norska eller nonsens? K:arna kände sig övergivna utan chef och undrade vad som lett till denna förvandling.

Som kloka människor de var bestämde det för att träffas och hålla ett rådslag. Sagt och gjort.

En kväll när vinden mojnat och sikten var klar, lämnade de Bosse d. ä. kvar vid katapult 13 medan de andra samlades runt

Fursten lyssnade och strök med fingrarna genom det virtuella skägget. Visst hade han hört talas om katapultärarnas bekymmer och han kände ju mästaren sen lång tid tillbaka. Visst var det en sorglig historia – hur hade det kunnat hända? Så nu krävdes det att alla hjälpte till att strama åt nyckeltalen, hålla tidsfönstren rena och lägga manken till! Kanske så fanns det råd: en korsridare hade farit ut och undersökt läget och var snart klar med ett förslag. Så det fanns hopp, bara alla hjälptes åt osv ... Men först skulle han dra sig tillbaka för att tänka. Sen började han mumla.

K:arna förstod inte riktigt vad han sa, det

var en alltför svår småländska att förstå. Till slut begrep de i alla fall att audiensen var över och de lämnade fursten med sina tankar och bekymmer och återvände till sina kamrater.

Han behöver tänka ett tag, fick de höra och det förstod de. En sådan gåta kan ingen lösa i en handvändning, inte ens Rimaniens number One.

Timmarna gick och några dagar. Från vallgravarna kunde man se att ljusen var tända på sjuan, dag och natt. S 80:n stod övergiven på sin plats med damm på motorhuven.

Till slut kom så äntligen ett bud från fursten: han hade ett förslag. K:arna hade lyckligtvis fått tag på en av deras rådgivare som då och då återvände till K-borgen för att insupa verklighet. Så det släpade med honom. Tillsammans antrade de spiraltrappan upp till 213 metersnivån. Där stod fursten och såg ut som alla var van att se honom, full av beslutskraft. Mina herrar, sa han på ren rikssvenska, jag har ett förslag. Men det har sina sidor! Något måste göras och det illa kvickt. Eftersom vi snart överger K koncentrerar vi oss på Å & T. Där sätter vi in två riktiga torpeder, de duktigaste vi har. Nu kanske ni redan vet vilka jag tänker på: nämligen JC. Fast den ena har namnet Rimanson intatuerat på höga pannan och det kan förstås störa några, vem vet?

K:arna visste precis. JC, det var ett djärvt förslag i ett trängt läge. Men skulle man klara vintern och Y2K krävdes det ovanliga beslut. Perro och hans mannar tvekade bara två sekunder, sen ställde dom frågan: och Mästaren då, vad ska ske med honom? Ska han få lägga sig i och komma sjungandes om MaWis och Späckträck. Det låter ju fint, men vi som redan har ont om tid vi har inte lust att vara doakör åt honom!

Fursten som noga lyssnat avbröt dem strängt, blickade ut över Mälaren och ställde samma fråga igen: nå, hur gör vi? Och så bestämdes det att mästaren i lugn och ro skulle få ägna sig att flytta på all utrustning inför vintern, men att torpederna skulle få ansvaret för hela försvarsutrustningen inklusive allt underhåll.

Sen tog de alla varann i hand, men lovade fursten att hålla tyst med nyheten tills han

hunnit prata med alla inblandade. Framförallt assistenterna. De som jobbat närmast trädgårdsmästaren under många år/till varje pris.

K:arna väntade tåligt på att få höra nyheten som skulle ge enheten livslusten och tillförsikten åter. Mycket vatten flöt under tiden runt vallgravarna. Tiden gick och några höll nästan på att ge upp hoppet. Då dök det upp en Riksryttare med ett stort "BN" på bröstet. Han var utsänt från kungens stab och budet lät: heter man Rimanson fick man inte anställas som torped; hellre ska någon hämtas ända från Frankrike, om det så behövs!

Alla blev nu bestörta. Hur kunde kungen fatta ett sådant beslut. Någon måste ha gjort något ovanligt. Hade någon förhäxat marskalken? Hade någon lyckats lägga ut dimridåer?

Men k:arna är ett påhittigt gäng. Så kom det sig för att skicka en spejare till Å-borgen där mästaren, Margarita och den andra assistenten fanns för det mesta. Och mycket riktigt. Långt utanför borgen, redan från den stora slätten kändes en ovanlig doft. 'Någon som kokar en konsstig soppa' tänkte spejaren och smög sig närmare. Och visst var det en märklig han fick se. Jo - där dansade Margarita och Fnurre nakna runt en eldstad med en gammal kittel ovanpå. Där bubblade det och stank. Genom röken kunde man se gamla reservdelar och skrivmaskiner och mycket mer. Uppblandat med tomatsoppa och ricinolja! Och så sjöng de: Hej och hå, båda vi två, lyckades ändå

I hörnet satt mästaren och lade pussel med gamla parkettbitar och det blev riktigt snyggt. Han verkade inte bry sig om allt ståhej utan var djupt försjunken i sitt värv. Sakta smög spejaren ut från borgen och slog på yuppien den överenskomna signalen till sina kamrater. Tänk att det var assistenterna som hade ställt till det! Så måste det vara! Av någon anledning gillade dessa två inte vad som var på gång och försökte stoppa

det förslag som K:arna väntade på.

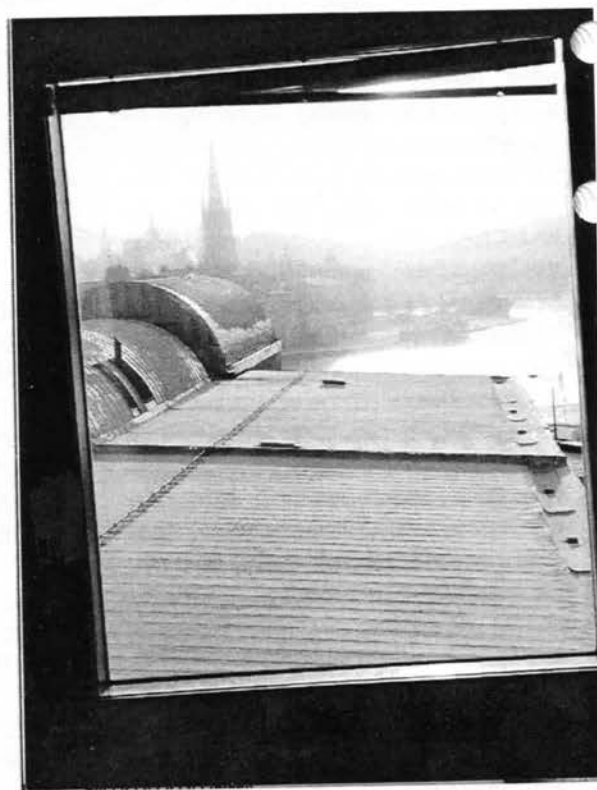
Nu var goda råd dyra. Men återigen visade sig k:arna från sin bästa sida. "Vi tar dom på halvfranska, a lá catel!" Sagt och gjort.

Alla hjälptes åt. En drog igång biltransportens gamla Scania Vabis, femtiosex andra släpade frim en obruten kedja från en SSM. Roslags-Ben med bindel för ögat, fäste sen kroken i kittelns ena ögla och så var det klart. Den dansanta paret märkte ingenting - helt upptagna med att fira sina egna triumfer.

Scanian stack iväg under muller, explosioner och ett dammoln som förmörkade hela Gullmarsplan. Autopiloten var inställd på SKAFAB nära Örebro. Och sen bröt solen fram och fåglarna började åtsjunga och torpederna sattes i arbete. K:arna töjde sina muskler och rätade åter ut sina stolta ryggar. Även kungen nådes av fågelsång, så han beställde en skidresa till Alperna och sen en tripp till United States.

Fotfolket då? Tja, det åldrades en bit idag och sannolikt gör de det även i morgon. Mästaren har inte setts till på länge.

...berättad av PO Brandeker



Tyska Posten lägger bud på ASG

■ I slutet av april lade Danzas, ett helägt dotterbolag till Deutsche Post, ett bud på ASG. För 3,3 miljarder förvärvar man en majoritet av aktierna och rösterna i bolaget.

Makten

Affären är bara ännu ett uttryck för att den ekonomiska makten i Europa återigen koncentreras till Tyskland. Om vi tar Deutsche Post som exempel, så har de under de senaste åren förvärvat en rad bolag inom paketbranschen: Danzas (schweiziskt), Securior (brittiskt), DHL (25 procent), Ducros (franskt), MIT (italienskt), NedLloyd (holländskt). Och nu ASG. Dessutom kan man notera att Bilspedition redan sålts till tyska Stinnes.

Hård press

Den här situationen sätter naturligtvis svenska Posten och dess paketrörelse under hård press. Därför har också Posten sedan en tid tillbaka varit intresserad av att köpa ASG. Av olika anledningar

har man inte kommit till skott. Dels är det stora pengar det handlar om; svenska Posten har inte de resurser som Deutsche Post (med sina 269.000 anställda och en omsättning på mer än 120 miljarder SEK) förfogar över. Vi ser här ett tydligt exempel på vad avreglerings- och EU-politiken leder till: även infrastrukturen kommer så småningom att ägas och kontrolleras av tyska och amerikanska (och i viss mån franska, brittiska och italienska) kapital.

Politisk förvirring

Tillkommer så den politiska förvirringen inom (s)-regeringen. Vad vill de egentligen med svenska Posten?

Resultatet blev i alla fall att tåget hade gått när departementet vaknade till liv. I sista stund lät de Posten hoppa på sista vagnen och köpa 6,42 procent av rösterna och 10,35 procent av kapitalet i ASG.

Fortsättning följer...

/JÅ

Rast på natten?

I de nuvarande schemana för natten har - på nästan alla enheter i Stockholm - rasten bytts ut mot måltidsuppehåll.

Det ska ses mot bakgrund av att nattjänstgöring är i grunden ohälsosamt. Samtidigt är det nödvändigt med nattjobb inom sorteringsbranschen. Som en kompromiss har därför den schemalagda obetalda rasten bytts ut mot betalda måltidsuppehåll. Dessutom vinner man på så sätt en större flexibilitet, något som arbetsgivaren - i andra sammanhang - säger sig eftersträva.

Närsynt tolkning

I överläggningarna om scheman för nya Stockholm Syd har arbetsgivaren nu anmält att de tänker gå över till att lägga ut raster på nätterna. Man hänvisar dessutom till en närsynt avtalstolkning. I PVA §6 står det - på tal om raster och måltidsuppehåll - att "rast får bytas mot måltidsuppehåll". Det tolkar man som ett "snäll-

hetsmoment": om arbetsgivaren är bussig får han byta rasten mot måltidsuppehåll.

Vad det istället handlar om enligt PVA §6 är att vissa avvikelser från Arbetstidslagen normalt (det står så i avtalet) gäller under vissa angivna villkor. Ett sådant villkor är att

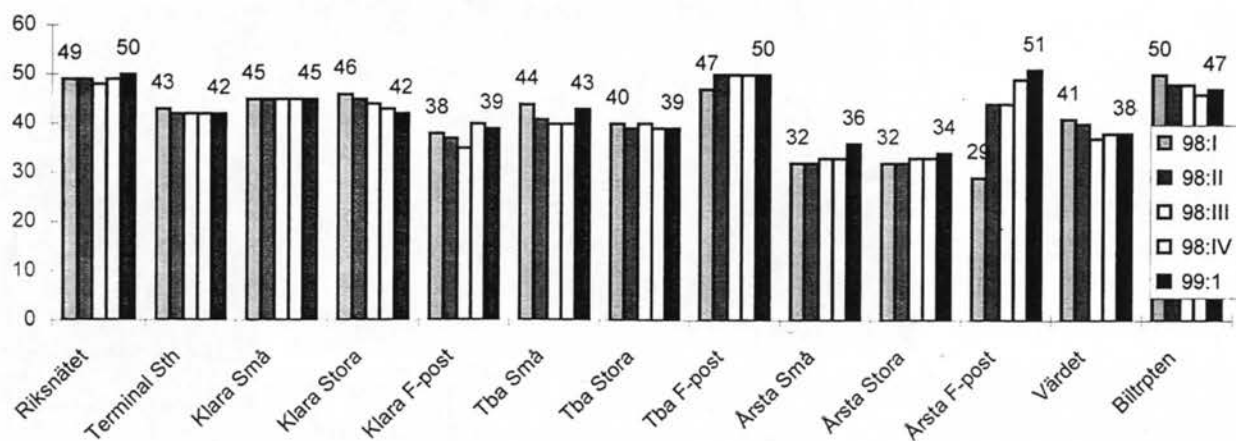
"Rast får (= tillåts/JÅ) bytas mot måltidsuppehåll när den sammanlagda tjänstgöringstiden under ett arbetspass är mer än sex timmar och tjänstgöringen till mer än hälften är förlagd kl 22.00 - 06.00. Detta gäller även då tjänstgöringstiden under ett kalenderdygn/arbetspass är mer än 10 timmar."

Propåerna om att byta ut rast mot måltidsuppehåll är en - milt uttryckt - ovänlig handling, vilket också har framförts i Samverkansgruppen för Syd.

Fortsättning följer.

/JÅ

ViP Terminal Stockholm 1999



Samarbetet på arbetsplatsen.....eller lär av historien

AV HISTORIEN kan man alltid lära sig mycket, det är bara synd att många glömmer så fort. I de mest obetydliga och till synes ointressanta skrifterna, kan man hitta inte bara korn utan hela kakor av lärrika och aha-skapande texter. Egentligen borde mycket vara självklarheter, men när tillbakapressningen av oss vanliga postsluskar bara fortsätter oavbrutet, kan man kanske få för sig att det är ett oundvikligt tillstånd. Då kan det vara bra att kasta en blick i backspegeln, för att få perspektiv på tillva-

ron.
FÖRETAGSPOSTENS EGEN pressombudsman, medlemmen Box-Arne, även kallad "ATG"-Sjögren, ser alltid till att hålla styrelsen medveten om omvärlden. Mycket nyttigheter har kommit oss till del genom åren. Det senaste fyndet hade karaktären av en arkeologisk undersökning. I ett fint exemplar av Postens Årsbok från 1948, utgiven av Föreningen Postfolket, pekade Arne ut en text, kallad "Samarbetet på arbetsplatsen" skriven av dåvarande förbundskassören Markus Eriksson. Ett stycke i texten är så välformulerat och aktuell att vi inte vill undanhålla våra läsare ett ord utan lyfter in det här helt ocensurerat:

"Beträffande samarbetet på arbetsplatsen kan man sätta som motto, att den anställde i verklig mening skall känna sig som delägare och medarbetare i företaget och icke som en för ett visst antal timmar betald tjänare. En framsynt företagsledning bör vara mån om att försöka skapa en verklig samkänsla mellan företaget och de anställda. Ty finner personalen att företaget endast har intresse av att taga ut största möjliga arbetsprestation, men i övrigt ej bryr sig om

sina anställda, känna dessa självfallet ingen solidaritet med företaget. En klok arbetsgivare är därför angelägen om att skapa en trivsamt miljö på arbetsplatsen och inge personalen en känsla utav, att den inte bara är arbetande och tjänande individer utan för företaget nödvändiga och värdefulla medarbetare. Varje människa har ett mer eller mindre behov av att göra sig gällande, att bli någonting och att vinna erkännande."

KLOKA ORD från det förgångna som tydligt visar att dagens företagsklimat inte bara på Posten utan i hela samhället är ute på fel väg. Förr eller senare slår effektiviseringarna tillbaka mot företagen. Postens "trycka ut luft ur organisationen"-tänkande kan sluta med en kollektiv postal andnöd. Kanske är det läge att köpa in respiratorer snart istället för nyaste nytt i sorteringsmaskins väg.

Artikeln har tidigare publicerats i Fp-Nytt.



**Magnus
Rönström
fick sista
ordet**